

2021



# À la croisée *de la* grandeur

Observations clés et recherche sur le marché du travail - Industrie canadienne de la transformation des aliments et des boissons



INFORMATION  
SUR LE MARCHÉ  
DU TRAVAIL

PROPULSÉ PAR COMPÉTENCES TRANSFORMATION ALIMENTAIRE CANADA



CTAC COMPÉTENCES TRANSFORMATION ALIMENTAIRE CANADA



Disponible en ligne à [www.fpsc-ctac.com](http://www.fpsc-ctac.com)

Ce projet est financé par le Programme des initiatives sectorielles du gouvernement du Canada

© Copyright 2021 Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC)

ISBN: 978-1-989541-62-3

Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC) portait antérieurement l'appellation de Conseil des RH du secteur de la transformation des aliments (CRHSTA)

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire, d'enregistrer dans un système de recherche documentaire ou de transmettre sous quelque forme que ce soit ou par n'importe quel moyen une partie quelconque de la présente publication sans l'autorisation écrite de Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC).

Les avis et interprétations de cette publication sont ceux de l'auteur et ne reflètent pas forcément ceux du gouvernement du Canada.

Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC)  
201-3030, chemin Conroy Ottawa (Ontario) K1G 6C2



## À PROPOS

**Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC)** est l'organisation de développement de la main-d'œuvre de l'industrie de la transformation des aliments et des boissons. Comme organisme sans but lucratif établi à Ottawa ayant des représentants partout au Canada, l'organisation soutient tous les transformateurs d'aliments et de boissons du pays dans le développement d'une main-d'œuvre et de milieux de travail compétents et professionnels.

Ce que nous faisons se répercute directement et positivement sur l'attraction de talent, le maintien en poste des travailleurs et la culture d'emploi de l'industrie. Nous sommes résolus à aider l'industrie à trouver, former et conserver les meilleurs employés qui soient. Grâce à ses partenariats avec l'industrie, les associations, les éducateurs et tous les paliers de gouvernement du Canada, CTAC a su développer des ressources exceptionnelles pour l'industrie, notamment le **Référentiel de compétences alimentaires<sup>MC</sup>**, **l'Institut canadien des transformateurs d'aliments<sup>MC</sup>**, **CertAliment<sup>MC</sup>** et des rapports d'information sur le marché du travail.



Canada 

« **Ce rapport confirme la réalité des entreprises du Canada** : elles éprouvent de sérieux problèmes à recruter et maintenir en poste des travailleurs, surtout maintenant. J'exhorte tous les employeurs à prendre connaissance des recommandations du rapport et à actualiser leurs stratégies de ressources humaines et pratiques exemplaires en matière de culture d'emploi, deux facteurs clés pour résoudre la crise de travailleurs. »

— Mike Timani,  
Président du conseil d'administration, Compétences Transformation Alimentaire Canada



« **Compétences Transformation Alimentaire Canada** s'inspire de l'information sur le marché du travail pour guider l'élaboration de ses ressources en matière de main-d'œuvre et veiller à ce qu'elles répondent aux besoins de l'industrie. Nous espérons que les parties prenantes de l'industrie feront de même et s'inspireront de cette analyse pour faire valoir la valeur de leurs propres initiatives. »

— Jennefer Griffith,  
Directrice exécutive, Compétences Transformation Alimentaire Canada

# Table des matières

<b>1</b>	<b>Introduction</b> .....	6
	Objectif du rapport.....	4
	Structure du rapport.....	14
	Méthodologie.....	15
<b>2</b>	<b>Profil du secteur canadien de la transformation alimentaire</b> .....	16
	Taille du secteur et contribution à l'économie canadienne.....	19
	Les 11 sous-secteurs de la transformation des aliments et des boissons.....	20
	Notre potentiel de croissance au Canada et à l'étranger.....	26
	Le potentiel du secteur : des objectifs ambitieux.....	27
	Les défis pour notre compétitivité.....	28
	Le cheminement pour un secteur élargi et plus concurrentiel.....	29
	Opportunités au pays.....	35
<b>3</b>	<b>Notre secteur et la COVID-19</b> .....	36
	Aperçu.....	39
	Défis initiaux.....	40
	Apprendre à s'adapter et à collaborer.....	45
	Réflexions et situation actuelle.....	48
<b>4</b>	<b>5 tendances clés du secteur</b> .....	50
	L'évolution des préférences des consommateurs.....	53
	Consolider les cadres réglementaires.....	55
	Industrie 4.0 : Technologie et Innovation.....	56
	Cannabis : aliments et boissons au cannabis.....	58
	Le changement climatique.....	60
<b>5</b>	<b>Tendances de la main-d'œuvre</b> .....	62
	Une forte croissance de l'emploi dans un contexte de postes vacants chroniques.....	64
	Le coût des postes vacants.....	66
	Quel est le nombre de travailleurs requis dans le secteur?.....	67
	Les métiers spécialisés.....	70
	L'innovation peut-elle réduire notre dépendance sur un plus grand nombre de travailleurs?.....	74
	Les perceptions publiques du secteur.....	75

**6 Démographie de la main-d'œuvre** ..... 78

Les personnes ..... 80

Les emplois ..... 85

Composition de la main-d'œuvre ..... 86

La rémunération des gens  
et base comparative ..... 87

La syndicalisation ..... 88

**7 Les priorités organisationnelles et les  
stratégies de ressources humaines** ..... 90

Leçons d'études antérieures ..... 93

Les problèmes de recrutement,  
de maintien en poste et autres ..... 94

**8 Trucs, astuces et pratiques exemplaires  
en matière de recrutement et de  
maintien en poste** ..... 100

Sensibilisation des employeurs  
et communications ..... 102

Programme des travailleurs étrangers  
temporaires et autres programmes d'immigration ..... 103

Les avantages sociaux et autres  
incitatifs des employés ..... 105

Recruter des groupes sous-représentés ..... 109

Comprendre les cinq générations  
de travailleurs ..... 110

Les perceptions au sujet du secteur :  
aborder ces perceptions ..... 112

Types de formation offerte par  
les employeurs ..... 114

**9 Tirer parti du leadership du Canada  
en matière d'éducation** ..... 118

L'éducation ..... 120

Concordance entre les programmes existants  
et les options de formation ..... 131

Aligner la formation professionnelle et le  
cadre d'apprentissage et de reconnaissance ..... 135

**10 À la croisée de la grandeur :  
Bâtir la main-d'œuvre d'aujourd'hui  
et de demain** ..... 142

Recommandations ..... 146

À propos de CTAC ..... 154

Notes ..... 158

# Section 1

## Introduction

### **Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC)**

est fier de présenter ce rapport à l'industrie de la transformation des aliments et des boissons, aux décideurs gouvernementaux et autres parties prenantes. Ce rapport représente une ressource universelle. Il décrit l'industrie, son orientation potentielle et ses obstacles. Il n'a pas été facile de produire ce rapport. Le monde a changé. Il est difficile de s'imaginer ce que dira l'histoire de cette période, de ce changement tectonique qui s'est fait sentir dans tous les secteurs, dans les vies quotidiennes de tous et chacun dans le monde.

Ce rapport décrit ce que nous observons comme répercussions économiques et financières immédiates de la pandémie planétaire de la COVID-19, mais selon nos experts, il est impossible d'anticiper ce que seront les impacts à moyen et long terme de la COVID-19 sur les entreprises canadiennes.





91 % des transformateurs  
d'aliments et de boissons  
emploient moins de  
100 personnes.



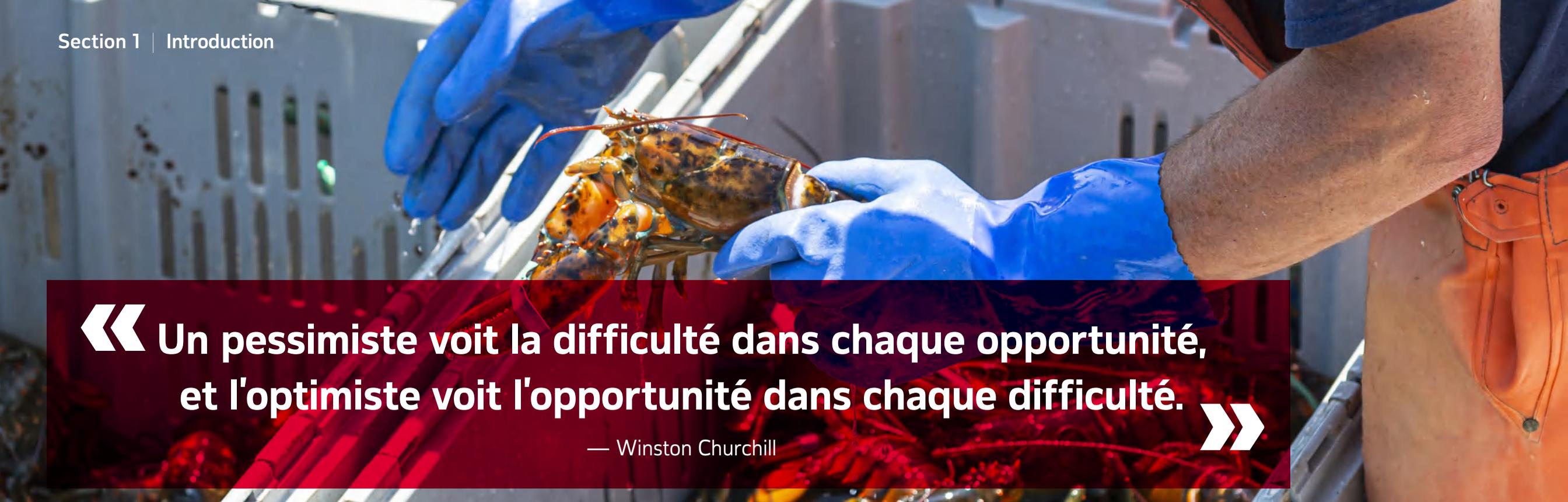
**7 employeurs sur 10**

éprouvent des difficultés en matière de  
recrutement et de maintien en poste.

**56 000** (Nombre de nouveaux  
travailleurs requis par l'industrie d'ici 2025)

**1 personne sur 5** travaille  
dans l'industrie de la transformation des  
aliments et des boissons.

**7 600** entreprises  
à travers le pays.



« Un pessimiste voit la difficulté dans chaque opportunité, et l'optimiste voit l'opportunité dans chaque difficulté. »

— Winston Churchill

Les transformateurs d'aliments et de boissons sont le lien entre les fermes et la mer, et nos tables. Nous transformons des produits de base agricoles et produits de la mer en une foule de produits destinés à la consommation ou à une transformation ultérieure. En fait, presque tous les aliments ou les boissons que nous consommons sont transformés d'une manière ou d'une autre. C'est une industrie importante et considérable qui touche tous les Canadiens et Canadiennes, et qui est à la croisée de la grandeur.

Ce rapport est un appel à l'action. Il ne fait certes aucun doute que les perturbations sans précédent de la pandémie planétaire de la COVID-19 vivront longtemps dans nos mémoires. Est-ce que l'industrie de la transformation des aliments et des boissons, et les décideurs gouvernementaux, saisiront les opportunités que présente ce changement systémique? Face à un avenir incertain occasionné par la COVID-19, et aux contraintes structurelles préexistantes sur les entreprises, nous devons demeurer optimistes.

En 2017, le Conseil consultatif en matière de croissance économique avait fait valoir la nécessité d'adopter une approche ciblée pour « libérer le plein potentiel du secteur. » La Table sectorielle

agroalimentaire a établi un objectif plus ambitieux de 85 milliards de dollars d'exportations agricoles, agroalimentaires et en poissons et fruits de mer d'ici 2025 soit une augmentation de 32 % par rapport à la valeur des exportations de 2017.

Les accords commerciaux internationaux récents (Accord économique et commercial global entre le Canada et l'Union européenne, Accord de partenariat transpacifique global et progressiste, Accord Canada-États-Unis-Mexique) présentent des opportunités transfrontalières évidentes, mais il existe de grandes opportunités au Canada aussi. Comme le mentionnait le Conseil consultatif, le Canada traite seulement 50 % de sa propre production agricole. L'Accord de libre-échange canadien, qui est entré en vigueur à l'été 2017, devrait également favoriser la croissance du marché intérieur en éliminant les obstacles liés à la libre circulation des biens et des services. Ces mécanismes commerciaux tracent un chemin afin de capturer une plus grande part des marchés intérieur et extérieur.

Si le secteur parvient à réaliser ces objectifs ambitieux, le Canada serait alors dans la position enviable de réellement « nourrir le monde ». L'avantage stratégique national et international de le



« Le Canada accueillera plus de 1,2 million de nouveaux arrivants entre 2021 et 2023. »

faire est apparent. À l'étranger, nous consoliderions notre place dans le monde, nous développerions des relations commerciales et nous participerions avec nos alliés à éliminer la pauvreté alimentaire. Au pays, nous favoriserions le renforcement et la croissance de l'industrie en créant de la richesse et des emplois et ce faisant, le Canada prendrait de l'essor en accueillant un plus grand nombre de nouveaux arrivants. En fait, le gouvernement du Canada a annoncé tard l'an dernier, que pour compenser les écarts de 2020 occasionnés par la COVID-19, notre pays accueillerait plus de 1,2 million de nouveaux arrivants entre 2021 et 2023, en sus des plus de 400 000 nouveaux résidents permanents annuels prévus pour 2021 à 2023.

Beaucoup de gens se demandent « si ce genre d'opportunité existe réellement. » La réponse est un oui retentissant : en fait, beaucoup plus maintenant qu'auparavant. La demande mondiale en aliments devrait croître de 70 % entre 2009 et 2050, cette croissance étant alimentée par une population grandissante et une classe moyenne plus importante qui consommera beaucoup plus de protéines qu'aujourd'hui. Bon nombre de ces consommateurs de la classe moyenne voudront savoir que leurs aliments ont été produits de manière sécuritaire et écologique, et privilégieront des produits provenant de pays tels que le Canada où les normes environnementales, de travail et de salubrité/qualité alimentaire sont de calibre mondial.

# 11 Sous-secteurs de la transformation des aliments et des boissons

Une analyse du marché du travail révèle que l'industrie de la transformation des aliments et des boissons emploie directement plus de 280 000 personnes, et représente presque 1 emploi sur 5 du secteur manufacturier. Ces emplois se trouvent dans les 7 600 entreprises du pays. Il convient toutefois de noter que 4 000 entreprises sans salariés ou plus sont définies comme établissements sans ou avec un nombre indéterminé d'employés. Ces établissements n'ont pas de feuille de paie, mais peuvent avoir des effectifs constitués de travailleurs contractuels, de membres de la famille ou de propriétaires exploitants. Ils comprennent aussi les employeurs qui n'avaient pas d'employés au cours des 12 mois précédents. L'analyse démontre qu'il est inexact de grouper les deux types d'emplois, ce qui laisse entendre qu'il y a près de 12 000 entreprises au Canada, mais elle donne un indicateur du type d'entreprises qui représentent l'industrie.

L'industrie canadienne de la transformation des aliments et des boissons comprend 11 sous-secteurs, celui des produits de viande étant le plus important. L'Ontario, le Québec et la C.-B. hébergent les trois quarts des entreprises du secteur. Les petites et moyennes entreprises prédominent dans le secteur, puisque 91 % des entreprises emploient moins de 100 personnes.

« L'industrie canadienne de la transformation des aliments et des boissons emploie directement plus de 280 000 personnes. »



Mouture de grains  
céréaliers et de grains  
oléagineuses



Aliments pour  
animaux



Boulangeries  
et tortillas



Boissons



Fruits et légumes



Sucre et confiseries



Poisson et fruits  
de mer



Autres  
aliments



Produits laitiers



Cannabis  
**NOUVEAU SECTEUR**



**Fabrication de produits de viande**  
Le plus grand sous-secteur en Ontario,  
au Québec et en Colombie-Britannique



Notre secteur est certes très grand aujourd'hui, mais il peut l'être encore plus puisque la demande mondiale en aliments devrait presque doubler d'ici 2050, et que les consommateurs réclament des produits nouveaux et novateurs.

## Quels sont les obstacles ?

Une demande des consommateurs existe et la modélisation révèle qu'elle augmente. Les accords commerciaux abondent, ici même au Canada et ailleurs dans le monde pour que le secteur atteigne les proportions prévues dans la Table du secteur agroalimentaire.

Quels sont les obstacles? Eh bien... une pénurie de main-d'œuvre. Dans les faits, il n'y a pas suffisamment de travailleurs dans le secteur aujourd'hui pour maintenir (même) le statu quo.

Pour que le Canada puisse être à l'avant-garde de ce secteur en pleine croissance, au pays et à l'étranger, l'industrie doit recruter des dizaines de milliers de nouveaux travailleurs d'ici 2025, et faire en sorte qu'ils possèdent toute une gamme de compétences et de connaissances de plus en plus diversifiées.

Imaginez l'envergure de ces données dans les deux scénarios que nous avons modélisés, à savoir :

1. « Le scénario de base » représente le cas où la croissance des exportations est liée à des prévisions des Nations Unies pour la croissance de la population mondiale.
2. « Le scénario de croissance » est un scénario de rechange, suivant lequel la cible des exportations de 85 milliards de dollars de la Table sur l'agroalimentaire est réalisée d'ici 2025.

Le besoin de recrutement de l'industrie entre 2020 et 2025, dans le « scénario de base », est estimé à environ 35 000 (soit 12 % des effectifs de 2020 de l'industrie).

Dans le « scénario de croissance », le besoin en recrutement total grimpe à 56 000 travailleurs, soit 20 % des effectifs de 2020 de l'industrie et 21 000 travailleurs de plus que les prévisions de base.

Et si ces chiffres ne sont pas à eux seuls suffisamment alarmants, le rapport révèle que notre position actuelle de départ est sérieusement déficitaire, et que nous en payons le prix.

L'analyse économique estime qu'un seul poste vacant de l'industrie de la transformation des aliments et boissons pourrait occasionner un manque à gagner de 190 \$ par jour pour les entreprises. Ce n'est peut-être pas beaucoup, mais si on extrapole ce montant à tout le secteur, les pertes associées aux postes vacants pourraient totaliser un manque à gagner de 8.5 millions \$ par jour. Si on ne fait rien, les 8.5 millions \$ par jour deviennent 3,1 milliards \$ par année.

«  
**Quels sont les obstacles?  
Eh bien... une pénurie de main-d'œuvre. Dans les faits, il n'y a pas suffisamment de travailleurs dans le secteur aujourd'hui.**»



# Impact des pénuries de main-d'œuvre

**Nombre moyen de postes vacants** (selon le sondage)



**190 \$**  
Coût moyen de par jour

**1 100 \$** Coût moyen de par jour pour l'employeur



**7600**

Nombre d'employeurs en 2019

**-8,5 M\$**  
Perte de revenu journalière moyenne

**-3,1 G\$**  
Perte de revenu annuelle moyenne

Ces chiffres confirment qu'il ne s'agit pas là uniquement d'un enjeu de ressource humaine, mais bien de l'enjeu d'affaires le plus critique de l'industrie. Comme le révèle ce rapport, la disponibilité de main-d'œuvre est le défi numéro un des entreprises, bien davantage que la réglementation, l'adoption de technologie et le respect des préférences de la clientèle.

7 employeurs sur 10 disent qu'ils éprouvent des difficultés en matière de recrutement et de maintien en poste, et la plupart disent que ces difficultés persistent et perdurent. Tout porte à croire que les problèmes de recrutement et de maintien en poste se sont aggravés l'an dernier.

Comment l'industrie peut-elle donc « mettre de l'ordre dans cette situation » et aborder les enjeux les plus critiques des employeurs? C'est là le but du présent rapport : décrire le contexte actuel et proposer des recommandations pratiques pour les employeurs et les gouvernements.

Ce rapport expose les obstacles que nous devons affronter pour recruter et maintenir en poste des travailleurs qualifiés, et sur le plan de la formation professionnelle. Il discute de l'impact de l'intégration des procédés de production Industrie 4.0 et des répercussions potentielles sur la diminution des problèmes de recrutement. Nous explorons également les défis de compétitivité de l'industrie.

On y trouvera aussi une analyse détaillée des tendances du secteur, dont les préférences changeantes des consommateurs, la consolidation des cadres réglementaires, les aliments au cannabis et les boissons infusées au cannabis, et le changement climatique, que les employeurs et gouvernements devraient apprécier. Le rapport explore également les perceptions associées à l'industrie et l'impact sur les préférences.

Pour donner aux employeurs et à d'autres parties prenantes du secteur une idée de la dynamique générale de l'industrie, le

rapport décrit les emplois, la rémunération, y compris comment l'industrie se compare à d'autres secteurs de la fabrication et la syndicalisation dans l'industrie.

Nous portons un regard critique sur les activités des transformateurs d'aliments et de boissons, depuis leurs priorités d'affaires jusqu'aux ressources humaines. Étant donné les contraintes de main-d'œuvre et le besoin en travailleurs compétents, ce rapport décrit pour les employeurs des pratiques exemplaires basées sur des données probantes. Nous examinons plus particulièrement les défis en matière de ressources humaines, l'accès à des programmes d'immigration, les stratégies de recrutement et de maintien en poste des employeurs, les méthodes de rayonnement et de communication, ainsi que les avantages sociaux et autres incitatifs des employés.

Le rapport contient également une analyse spécifique d'études évaluant les cinq générations de travailleurs du milieu de travail et identifiant les groupes sous-représentés dans l'industrie les plus intéressés à travailler. L'analyse est complétée par un examen approfondi de l'établissement d'une base de compétences pour répondre aux besoins du secteur.

Ce rapport exhorte les employeurs, organismes industriels, gouvernements ainsi que les établissements d'éducation et de recherche à faire preuve d'agilité et à mettre à profit les leçons inestimables apprises jusqu'à présent durant la pandémie planétaire. Cette recherche démontre également que si nous sommes disposés à explorer de nouvelles opportunités et à changer, nous pouvons aborder la prochaine grande étape de notre industrie, une industrie qui nourrit le Canada et le monde, et qui est à la croisée de la grandeur.

## Objectif du rapport

CTAC a réalisé cette étude d'information sur le marché du travail afin de fournir des données détaillées sur l'industrie, présentant les tensions et les opportunités, ainsi que des recommandations pratiques aux employeurs, décideurs gouvernementaux et autres parties prenantes. Ce rapport présente les constats de recherches robustes s'inspirant de nombreuses méthodologies crédibles, y compris de l'information sur les tendances de l'industrie, les tendances du marché, la démographie et les résultats clés de plusieurs sondages. L'information porte sur l'ensemble du secteur, y compris ses 11 sous-secteurs.

Le présent rapport concorde avec le moment où le secteur fait face à des opportunités et des défis sans précédent. Et on peut donc dire que la pertinence de ce rapport s'est accentuée du fait de la pandémie planétaire de la COVID-19.

## Structure du rapport

Nous avons structuré ce rapport pour qu'il soit général et ensuite spécifique, cette dernière partie reposant sur des contributions significatives de plusieurs centaines d'employeurs de l'industrie et de participants du marché du travail.

Le rapport présente d'abord un profil de l'industrie canadienne de la transformation des aliments et des boissons, y compris sa contribution à l'économie, ses sous-secteurs, sa répartition géographique, les opportunités de croissance et les obstacles à la croissance. Vient ensuite un examen des principales tendances qui façonnent l'avenir du secteur, depuis les préférences des consommateurs, le changement climatique et l'avènement d'Industrie 4.0.

Nous passons ensuite à une analyse des principales tendances du travail dans le secteur, y compris des prévisions des besoins en main-d'œuvre jusqu'à 2025 basées sur deux scénarios de croissance. Cette analyse comprend un profil de la population active du secteur selon les grandes caractéristiques sociodémographiques, telles que l'âge, le genre, l'emplacement, et un profil des principales professions.

Nous examinons la vaste gamme de problèmes de ressources humaines qu'éprouve le secteur, de même que certaines des approches clés mises en place par les employeurs pour les régler. La plupart de cette information est issue de trois sondages, dont un auprès d'employeurs et deux auprès de participants au marché du travail. La troisième section évalue l'impact de la pandémie de la COVID-19 sur l'industrie. La fin du rapport contient des conclusions et des recommandations pratiques.

## Méthode



Examen de rapports de Statistique Canada

Examen d'autres sources primaires et secondaires

Identification de programmes d'études pertinents à l'industrie de la transformation des aliments

Sondage de transformateurs d'aliments et de boissons

Sondage auprès de participants actuels et futurs du marché du travail

## Objectif



Profil du secteur, sous-secteurs, estimation de la contribution actuelle et potentielle à l'économie, prévisions de croissance dans la production et de l'emploi.

Complément des données de Statistique Canada et estimer la demande en main-d'œuvre potentielle et identifier les écarts. Identifier les principales tendances du secteur les plus pertinentes pour le marché du travail (p. ex., Industrie 4.0, aliments au cannabis, changement climatique).

Établir un profil des programmes disponibles et aider à cerner les écarts potentiels (p. ex., relativement aux besoins des employeurs).

Identifier les défis liés au marché du travail et difficultés connexes (p. ex., défis en matière de RH, stratégies de maintien en poste et de recrutement, impacts de la COVID-19).

Examiner les perspectives générationnelles du milieu de travail (p. ex., objectifs et aspirations de carrière, attentes des employeurs et du milieu de travail, communications internes, apprentissage et formation).

## Approche



Examen des données les plus récentes et les plus pertinentes sur le marché du travail et le recensement.

Examen des rapports les plus récents et les plus pertinents de gouvernements, d'organismes privés et d'ONG (p. ex., OCDE, Industrie Canada, Agriculture et Agroalimentaire Canada, Conseil consultatif en matière de croissance économique, CTAC). Examen des résultats d'un sondage sur les perceptions publiques liées au travail dans la transformation des viandes, ainsi que du poisson et des fruits de mer.

Recensement d'environ 500 programmes et cours offerts par des institutions postsecondaires canadiennes, organismes de formation professionnelle privés, associations industrielles et formation professionnelle dans les écoles secondaires au Québec. Classification par province/territoire et neuf secteurs d'étude.

740 entreprises ont été recensées de deux manières : 269 ont participé en ligne entre février et mai 2020, et 471 par téléphone (groupe initial en mars 2020, suivi d'un second échantillon en avril et mai 2020).<sup>1</sup>

1 500 personnes de 16 ans et plus ont été recensées en ligne entre le 27 mars et le 3 avril 2020.<sup>2</sup>

## Méthodologie

L'information que contient ce rapport provient de diverses sources, y compris de recherches secondaires et primaires. Chaque méthode a été choisie soigneusement afin de satisfaire les objectifs de l'étude. Les méthodes sont complémentaires et fournissent une perspective intégrale de l'industrie pour divers grands enjeux. Grâce à des sondages et un examen approfondi de statistiques sur le marché du travail et d'autres données (p. ex., programmes d'études postsecondaires pertinents au Canada), le rapport explore à fond plusieurs aspects, y compris la réponse initiale de l'industrie à la pandémie de la COVID-19.

Chaque source est décrite dans le tableau ci-contre.

# Section 2

## Profil du secteur canadien de la transformation alimentaire

**L'industrie de la transformation des aliments et des boissons**, qui compte plus de 7 600 entreprises, emploie directement plus de 280 000 personnes, et représente presque 1 emploi sur 5 du secteur manufacturier du Canada. La pandémie planétaire de la COVID-19 a également démontré clairement l'importance stratégique de l'industrie.

L'industrie comprend 11 sous-secteurs, celui des produits de la viande étant le plus important et celui des produits au cannabis étant le plus récent. L'Ontario, le Québec et la C.-B. hébergent les trois quarts des entreprises de l'industrie.

Les petites et moyennes entreprises prédominent dans l'industrie, puisque 91 % des entreprises emploient moins de 100 personnes.





« L'industrie comprend 11 sous-secteurs, celui des produits de la viande étant le plus important et celui des produits au cannabis étant le plus récent. »

# 85 milliards \$ d'ici 2025.

L'objectif de croissance que la Table de l'agroalimentaire a fixé pour les exportations agricoles, agroalimentaires et de poissons/fruits de mer du Canada.

**22 %** Croissance des exportations de produits transformés d'aliments et de boissons canadiens entre 2016 et 2020.

**70 %** Augmentation de la demande mondiale en alimentation entre 2009 et 2050.



## Presque tous les produits alimentaires ou de boissons que nous consommons sont transformés d'une manière ou d'une autre.

Le secteur de la transformation des aliments et des boissons est le lien entre les fermes ou la mer et nos tables, celui-ci transformant les produits agricoles et de la mer en une vaste gamme de produits de consommation ou de transformation ultérieure.

Nous décrivons ci-après la taille et la nature du secteur de la transformation des aliments et des boissons, et ainsi que sa compétitivité internationale. Nous exposons également les opportunités de croissance sur les marchés intérieur et extérieur, de même que les répercussions de la croissance du secteur sur le marché du travail.

Dans l'ensemble, l'industrie contribue considérablement à l'économie canadienne, ses perspectives de croissance étant importantes comparativement à d'autres secteurs de la fabrication. Les objectifs ambitieux fixés pour l'industrie reflètent son potentiel. Nous soulignons également que la pandémie de la COVID-19 a fait ressortir l'importance stratégique des transformateurs d'aliments et de boissons, ainsi que de l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement alimentaire.

Il convient toutefois de noter qu'une croissance de l'industrie optimale ne peut se produire qu'en présence de conditions optimales. La dernière partie de ce chapitre souligne les mesures proposées par la Table sur l'agroalimentaire pour renforcer le secteur agroalimentaire canadien.

Les accords commerciaux, y compris le commerce interprovincial, jouent un rôle important dans la croissance du secteur.



**Le potentiel de croissance du secteur de la transformation des aliments et des boissons est considérable, surtout lorsqu'on le compare à celui d'autres secteurs manufacturiers.**



19,5 % de tous les emplois de la fabrication au Canada se trouvent dans l'industrie de la transformation des aliments et des boissons.

## Taille du secteur et notre contribution à l'économie canadienne

L'industrie de la transformation des aliments et des boissons est un grand contributeur à l'économie canadienne<sup>3</sup> comme en témoigne les données suivantes<sup>4</sup> :

- 🍁 Les transformateurs d'aliments et de boissons ont réalisé des ventes de 117,8 milliards \$ en 2019.
- 🍁 L'industrie nourrit le Canada et le reste du monde : environ 70 % de notre production est vendue à des Canadiens par l'entremise de supermarchés et de restaurants, le reste étant exporté vers plus de 190 pays,<sup>5</sup> ce qui fait du Canada le cinquième plus important exportateur de produits agricoles au monde et le 11<sup>ème</sup> plus important exportateur de produits agroalimentaires.<sup>6</sup>

- 🍁 L'industrie contribue 2 % du produit intérieur brut (PIB) du Canada.
- 🍁 Plus de 7 600 entreprises canadiennes, de nombreuses d'entre elles se trouvant des régions rurales et éloignées, emploient directement plus de 280 000 Canadiens et Canadiennes.
- 🍁 L'industrie de la transformation des aliments et des boissons justifie 19,5 % de tous les emplois de la fabrication, ce qui fait de nous le plus important secteur manufacturier du Canada.
- 🍁 L'industrie est efficace : elle ne compte que 1 % des entreprises canadiennes mais elle contribue 2 % du PIB canadien.
- 🍁 Les activités de transformation renforcent d'autres secteurs en appuyant indirectement des centaines de milliers d'emplois dans d'autres industries (comme le transport, le commerce de détail, l'accueil).

La taille est importante, mais comme la pandémie planétaire de la COVID-19 l'a démontré, le secteur a aussi une grande importance stratégique.<sup>7</sup>



## Les 11 sous-secteurs de la transformation des aliments et des boissons

Le secteur de la transformation des aliments et des boissons comprend les établissements dont les activités sont la production d'aliments (SCIAN<sup>®</sup> Code 311), la fabrication de boissons (SCIAN 3121) et la fabrication de produits du cannabis (SCIAN 3123), qui comprend les aliments au cannabis et les boissons infusées au cannabis.

La fabrication d'aliments et de boissons s'entend de la transformation de produits agricoles en aliments ou boissons, ou encore d'une forme d'aliments ou de boissons sous d'autres formes pour la consommation humaine ou animale.

 La fabrication primaire comprend le nettoyage, classement et conditionnement de base, comme pour les fruits et légumes.

 La fabrication secondaire comprend l'altération d'un produit de base jusqu'à une étape précédant la préparation finale comme la mouture du paddy en riz.

 La fabrication tertiaire mène à des aliments prêts à manger à grande valeur ajoutée comme les produits de boulangerie, aliments instantanés, boissons santé, etc.

La définition de ce qui est un aliment ou une boisson « transformée » est très vaste et générale.

Le secteur compte  
11 sous-secteurs,  
chacun d'eux  
produisant une  
vaste gamme  
de produits :



**Fabrication  
d'aliments pour  
animaux**  
(SCIAN 3111)



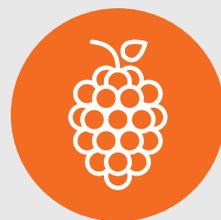
**Fabrication de  
sucre et de  
confiseries**  
(SCIAN 3113)



**Fabrication de  
produits laitiers**  
(SCIAN 3115)



**Mouture de  
grains céréaliers  
et de graines  
oléagineuses**  
(SCIAN 3112)



**Mise en conserve  
de fruits et de légumes  
et fabrication de  
spécialités alimentaires**  
(SCIAN 3114)



**Fabrication de  
produits de  
viande**  
(SCIAN 3116)

En 2020, il y avait plus de 7 600 entreprises de transformation d'aliments et de boissons comptant au moins un employé, ce qui correspond à une main-d'œuvre totale de 280 000 personnes. La majorité de ces établissements sont des petites et moyennes entreprises,<sup>9</sup> et environ 91 % des transformateurs d'aliments du Canada comptent moins de 100 employés rémunérés.<sup>10</sup> Bien que les entreprises de la transformation des aliments et des boissons soient d'importants employeurs dans toutes les provinces et tous les territoires, elles sont pour la plupart concentrées en Ontario, au Québec et en Colombie-Britannique, où les employeurs ont accès à de grands bassins de travailleurs et sont à proximité des consommateurs et de leurs produits, au Canada et aux États-Unis (qui représente le plus important marché d'exportation du secteur).<sup>11</sup>

En 2020, la transformation des produits de viandes était le sous-secteur comptant le plus grand nombre de travailleurs, avec 65 113 personnes. Venaient ensuite les boulangeries et la fabrication de tortillas (46 691), la fabrication de boissons (42 094) et la fabrication d'autres aliments (35 543). La fabrication de produits au cannabis comptait le moins de travailleurs (2 700), alors que la mouture de grains céréaliers et de graines oléagineuses en employait 8 722.<sup>12</sup>



**Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer**  
(SCIAN 3117)



**Boulangeries et fabrication de tortillas**  
(SCIAN 3118)



**Fabrication d'autres aliments**  
(SCIAN 3119)



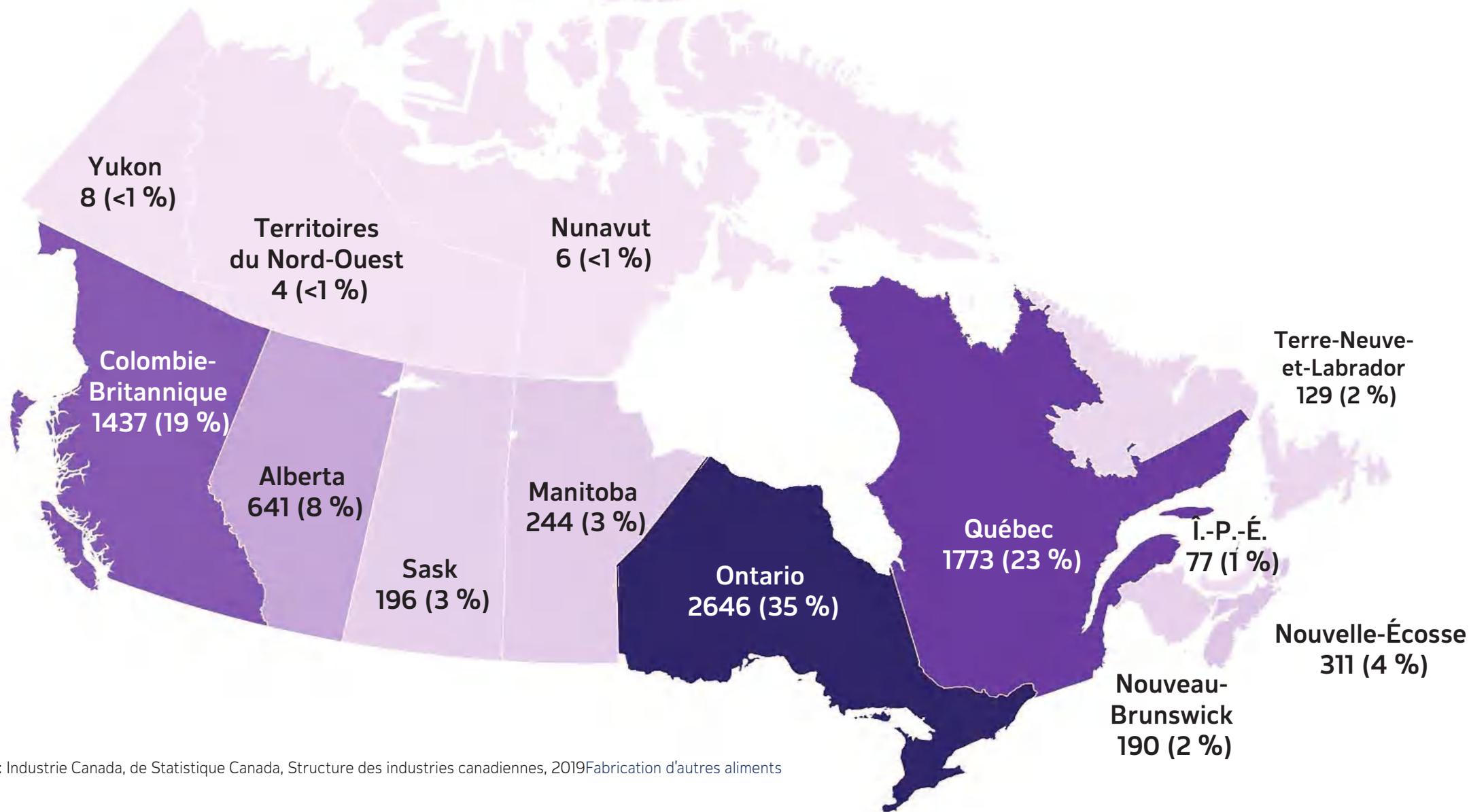
**Fabrication de boissons**  
(SCIAN 3121)



**Fabrication de produits du cannabis**  
(SCIAN 3123)

En 2020, la transformation des produits de viandes était le sous-secteur comptant le plus grand nombre de travailleurs, avec **65 113** personnes.

## Établissements de transformation d'aliments et de boissons au Canada, 2019



Source : Industrie Canada, de Statistique Canada, Structure des industries canadiennes, 2019Fabrication d'autres aliments



## La fabrication d'autres aliments

La fabrication d'autres aliments (SCIAN 3119) se trouve en marge du spectre de la transformation des aliments et boissons. Ce sous-secteur représente plus de 40 % de toutes les activités indéterminées de l'industrie et couvre la plus grande gamme de produits comparativement à d'autres secteurs, celui-ci ressemblant au tiroir fourre-tout de la cuisine. La situation se complique davantage du fait que de nombreux transformateurs fabriquent aussi des produits appartenant à l'un des 10 autres sous-secteurs de la transformation des aliments et des boissons. Cela présente des difficultés lorsqu'on veut comprendre et répartir adéquatement des unités d'analyse telles que les établissements ou employés selon le sous-secteur, en raison du chevauchement potentiel des sous-secteurs tels que couramment

définis dans la classe des autres aliments. La compréhension détaillée de la structure du sous-secteur de la fabrication d'autres aliments contribuera à améliorer les résultats et l'information sur le marché du travail pour l'industrie, en limitant les risques associés au chevauchement potentiel tel que le dénombrement en double et la compréhension des compétences et RH requises lorsque des employés travaillent dans divers sous-secteurs.

La fabrication d'autres aliments comprend une classe fourre-tout appelée Fabrication de tous les autres aliments, dans laquelle on classe la plupart des nouveaux produits. Il est donc difficile de déterminer les facteurs de croissance réels du secteur, car il n'existe pas de moyen efficace pour dégager les données économiques et l'information sur le travail. La fabrication d'autres aliments comporte cinq classes.

« La fabrication d'autres aliments ressemble au tiroir fourre-tout de la cuisine, car il couvre la plus grande gamme de produits comparativement à d'autres secteurs. »

### Fabrication d'aliments à grignoter (SCIAN 31191)

**Aperçu :** Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale est le salage, le grillage, le séchage, la cuisson ou la mise en conserve de noix; la transformation de grains céréaliers ou de graines en aliments à grignoter; la fabrication de beurre d'arachides; la fabrication de croustilles de pommes de terre, de croustilles au maïs, de maïs éclaté, de bretzels durs, de couennes de porc et d'aliments similaires à grignoter.

**Principaux produits :**

- ☞ Croustilles de pomme de terre
- ☞ Tortillas et croustilles de maïs
- ☞ Beurre d'arachides
- ☞ Grains céréaliers et graines
- ☞ Aliments similaires à grignoter

### Fabrication de café et de thé (SCIAN 31192)

**Aperçu :** Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale est la torréfaction du café; la fabrication d'extraits de café et de thé, y compris les produits lyophilisés et instantanés; le mélange de thé; la fabrication de tisanes. Sont inclus les établissements dont l'activité principale est la fabrication de succédanés de café et de thé.

**Principaux produits :**

- ☞ Boissons expresso
- ☞ Café instantané
- ☞ Prêt à boire
- ☞ Café une tasse
- ☞ Thé
- ☞ Café moulu et en grains (café filtre)

### Fabrication de sirops et de concentrés aromatisants (SCIAN 31193)

**Aperçu :** Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale est la fabrication de sirops et de concentrés pour boissons gazeuses et de produits similaires pour distributrices de boissons gazeuses ou pour la préparation de boissons gazeuses.

**Principaux produits :**

- ☞ Bases de boissons pour distributrices de boissons gazeuses
- ☞ Sirops aromatisants pour les desserts et les boissons fabriquées à domicile
- ☞ Sirops de fruits aromatisants
- ☞ Bases de boissons liquides
- ☞ Autres aromatisants

### Fabrication d'assaisonnements et de vinaigrettes (SCIAN 31194)

**Aperçu :** Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale est la fabrication de vinaigrettes et d'épices.

**Principaux produits :**

- ☞ Mélanges secs pour aliments
- ☞ Extraits aromatisants
- ☞ Mayonnaise, vinaigrettes à salade et tartines à sandwich
- ☞ Sauces, sauf à base de tomate
- ☞ Sel, poivre et autres épices



### Fabrication de tous les autres aliments (SCIAN 31199)

**Aperçu :** Cette classe comprend les établissements qui fabriquent des denrées périssables comme des sandwichs, des repas préparés et des légumes pelés ou tranchés. Les établissements de l'industrie utilisent également des ingrédients secs et déshydratés pour fabriquer des mélanges à dessert, aromatisants en poudre et des œufs transformés.

#### Parmi les principales activités :

- ☞ Fabrication d'aliments préparés périssables en vue de la revente en gros ou à l'unité, sauf congelés ou en conserve
- ☞ Fabrication de mélanges à desserts
- ☞ Fabrication de sirops édulcorants et de mélasses
- ☞ Fabrication de poudre à pâte et levure
- ☞ Fabrication d'œufs liquides, séchés et surgelés
- ☞ Fabrication de poudres, comprimés et pâtes aromatisants, y compris les préparations pour cocktails sèches
- ☞ Fabrication de macaroni et pâtes alimentaires mélangés avec d'autres ingrédients, sauf surgelés ou en conserve
- ☞ Fabrication de produits séchés et déshydratés, sauf les pâtes alimentaires, combinés avec d'autres ingrédients

#### Principaux produits :

- ☞ Aliments préparés périssables vendus en gros ou à l'unité
- ☞ Œufs liquides, séchés et surgelés
- ☞ Poudres, comprimés et pâtes aromatisants, y compris les préparations pour cocktails sèches

En 2018, la fabrication de tous les autres aliments représentait plus de 50 % de la main-d'œuvre de la fabrication d'autres aliments, 65 % des employeurs et près de 70 % des entreprises indéterminées. Il est très difficile de déterminer avec certitude la provenance de la croissance du secteur.

Étant donné la taille de ce sous-secteur, sa diversité et ses indicateurs de croissance, il est probable que la plupart des principaux indicateurs de l'ensemble de l'industrie soient liés aux difficultés et aux caractéristiques de ce sous-secteur. Par conséquent, il est essentiel de bien cerner le sous-secteur de la fabrication d'autres aliments afin d'obtenir de l'information et des prévisions valides et crédibles pour l'industrie.

« En 2018, la fabrication de tous les autres aliments représentait plus de **50 %** de la main-d'œuvre de la fabrication d'autres aliments, **65 %** des employeurs et près de **70 %** des entreprises indéterminées. » »



## Notre potentiel de croissance au Canada et à l'étranger

**Aussi grande que soit notre industrie aujourd'hui, son potentiel de croissance est considérable** puisque la demande mondiale en aliments devrait doubler d'ici 2050 et que les consommateurs réclament de nouveaux produits et des produits novateurs.

Pour que le Canada soit à l'avant-garde de ce secteur à croissance rapide, au Canada et ailleurs dans le monde, les transformateurs d'aliments et de boissons canadiens doivent pouvoir recruter des dizaines de milliers de nouveaux travailleurs d'ici 2025, et faire en sorte qu'ils possèdent une gamme de plus en plus diversifiée de compétences et de connaissances.



Les exportations de produits transformés d'aliments et de boissons canadiens ont augmenté de plus de 22 % entre 2016 et 2020, et les accords commerciaux récents devraient élargir l'accès à plusieurs marchés clés.

## Le potentiel du secteur : des objectifs ambitieux

En 2017, le Conseil consultatif en matière de croissance économique<sup>13</sup> a identifié le secteur de l'agriculture et de l'alimentation du Canada comme un de huit secteurs présentant un potentiel inexploité et d'importantes perspectives de croissance mondiale. Le Conseil a mentionné que, bien que le secteur contribue une part importante du PIB canadien et est un grand exportateur de produits agricoles et agroalimentaires, le Canada se classe derrière des pays tels que les Pays-Bas et le Brésil. Le Conseil a mis au défi le gouvernement et l'industrie de travailler ensemble « pour libérer le plein potentiel du secteur, »<sup>14</sup> et de « fixer comme ambition d'accroître les exportations agroalimentaires annuelles du Canada de 30 milliards de dollars américains au cours des cinq à 10 prochaines années. » Le Conseil a proposé que les exportations agroalimentaires à

valeur ajoutée devraient représenter la plupart des gains, en doublant notre part des exportations agroalimentaires mondiales (à 5,6 %), et en augmentant nos exportations agricoles mondiales à 8 % (du niveau actuel de 5,7 %).<sup>15</sup>

Ceci a été repris dans le Rapport des Tables de stratégies économiques du Canada : Agroalimentaire,<sup>16</sup> (la « Table de l'agroalimentaire ») qui a identifié les occasions considérables pour le Canada de miser sur sa renommée mondiale de producteur de produits salubres et de grande qualité, et tout particulièrement pour approvisionner la demande mondiale croissante en protéines.<sup>17</sup> La Table de l'agroalimentaire a fixé des objectifs de croissance encore plus ambitieux que ceux du Conseil consultatif ou du gouvernement fédéral,<sup>18</sup> demandant que les exportations agricoles, agroalimentaires et de poissons/fruits de mer atteignent 85 milliards de dollars d'ici 2025, une hausse de 32 % par rapport à 2017.<sup>19</sup>





## Les défis liés à notre compétitivité

**Depuis 2002**, l'industrie de la transformation des aliments et des boissons a nettement mieux performé que l'ensemble du secteur manufacturier canadien.

Les exportations de produits transformés d'aliments et de boissons canadiens ont augmenté de plus de 22 % entre 2016 et 2020, et les accords commerciaux récents devraient élargir l'accès à plusieurs marchés clés.

La fabrication d'autres aliments a la plus forte croissance par rapport à la part totale du PIB de l'industrie.

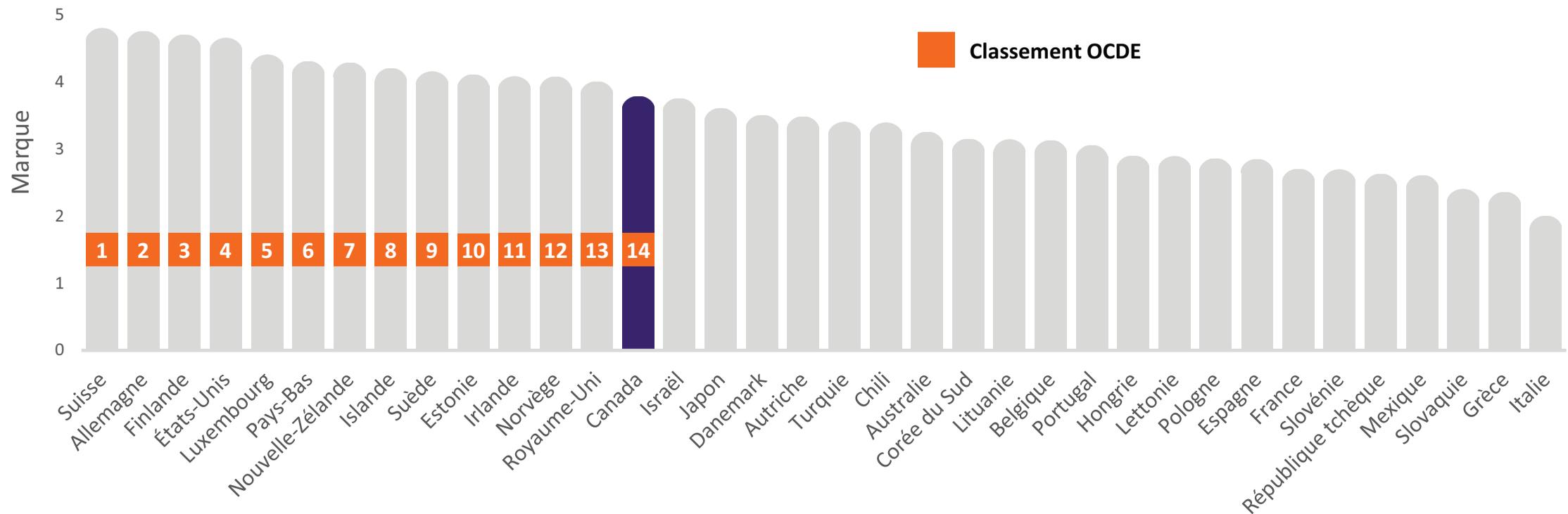
Mais la compétitivité de l'industrie se heurte à plusieurs obstacles.

Au cours de la dernière décennie, le secteur manufacturier du Canada a dû affronter plusieurs défis qui se sont répercutés sur sa compétitivité, notamment la fluctuation du dollar canadien, une faible productivité de la main-d'œuvre, une infrastructure désuète et une forte hausse des cours des produits de base.

Et dans la transformation des aliments et des boissons, la plupart des entreprises sont de taille petite et moyenne et comptent moins de 100 employés. En général, la recherche

et le développement (R&D) est réalisée par de grandes sociétés comptant plus de 500 employés. Étant donné que seulement 1 % des établissements de transformation du Canada comptent plus de 500 employés, il s'ensuit vraisemblablement qu'une très petite partie des efforts et de la main-d'œuvre de l'industrie est réservée aux activités de R&D.

## Classement à l'indice de compétitivité mondiale des pays de l'OCDE, 2017



Source : Rapport des Tables de stratégies économiques du Canada : Agroalimentaire, Innovation, Sciences et Développement économique Canada

La concurrence pour des bassins de main-d'œuvre rare représente aussi un défi de taille pour le secteur de la transformation des aliments et des boissons, et sa compétitivité mondiale. Les Canadiennes et Canadiens s'imaginent que le secteur accueille de nombreux travailleurs étrangers temporaires, mais la réalité est tout autre : ce sont ses concurrents qui ont beaucoup plus recours à des travailleurs étrangers.

Malgré ces défis, l'industrie a continué de prospérer dans un contexte général de ralentissement économique. Le PIB de l'industrie, par exemple, était presque 23 % plus élevé en 2016 qu'en 2004. À l'inverse, l'ensemble du secteur manufacturier a été incapable de rétablir les niveaux d'avant la récession (le PIB demeurant inférieur de 10 % au niveau de 2004).

En termes de proportion de la croissance du PIB à l'échelle des sous-secteurs, notre analyse révèle que la croissance la plus forte a été enregistrée dans le sous-secteur de la fabrication d'autres aliments (y compris les aliments à grignoter ainsi que le thé et le café) à 13,0 %, suivi par celui de la mouture de grains céréaliers et de graines oléagineuses à 9,9 %, et ensuite de la mise en conserve de fruits et de légumes (6,8 %). La fabrication de sucre et de confiseries est le seul sous-secteur dont la proportion du PIB a diminué (-7,7 %), alors que celui des produits laitiers et des boulangeries est demeuré stable.

Photo prise par Ocean Choice International



« La croissance du PIB la plus forte a été enregistrée dans la fabrication d'autres aliments (y compris les aliments à grignoter ainsi que le thé et le café) à 13,0 %, suivi par la mouture de grains céréaliers et de graines oléagineuses à 9,9 %.



## Cheminement pour un secteur élargi et plus concurrentiel

Dans le budget 2017, le gouvernement du Canada a fait part d'une nouvelle vision de l'économie canadienne comme chef de file mondial. Le gouvernement a créé six Tables de stratégies économiques visant à accroître l'innovation dans plusieurs secteurs, notamment dans l'agroalimentaire. Le Rapport de la Table de l'agroalimentaire a proposé l'adoption de mesures dans cinq domaines d'intervention clés afin de renforcer le secteur agroalimentaire canadien :<sup>20</sup>

**1 Un cadre réglementaire souple qui fait la promotion de la compétitivité du secteur agroalimentaire et évolue en parallèle avec le commerce** : Le cadre réglementaire canadien offre une assurance de qualité et de salubrité reconnue partout dans le monde, la « marque Canada » étant dès lors un attribut de choix. Malheureusement, le régime réglementaire canadien nuit de plus en plus à la capacité de l'industrie et exerce des contraintes sur les pratiques et les produits qui innovent, les approbations tardent à venir et la coordination entre les ministères et les paliers de gouvernement fait défaut. Comme solution, la Table recommande de « transformer fondamentalement les formalités réglementaires pour stimuler la compétitivité du secteur agroalimentaire canadien en réformant le mandat des organismes de réglementation, de façon à y inclure les critères de base que sont l'innovation, la croissance et la compétitivité de l'ensemble du secteur ».

**2 Édifier un réseau des transports et une infrastructure de TI à la fine pointe de la technologie** : Un réseau de transport axé sur le commerce et qui fonctionne bien est essentiel pour préserver la réputation du Canada comme fournisseur fiable de produits de grande qualité tant auprès des Canadiens que des consommateurs étrangers. Mais il existe plusieurs écarts dans l'infrastructure. Les régions rurales au Canada souffrent de façon disproportionnée du manque d'accès au service à large bande. La Table a recommandé, notamment, que le Canada « adopte des systèmes d'infrastructure offrant une capacité numérique et coordonne les données sur le rendement des infrastructures et de la chaîne d'approvisionnement connexe au moyen d'une nouvelle plateforme nationale des transports et de la logistique. »

**3 Développer et diversifier les marchés agroalimentaires du Canada** : Le maintien et l'expansion de la compétitivité sur les marchés nationaux et internationaux sont essentiels pour la croissance du secteur. La Table a milité en faveur de « l'élaboration de stratégies limpides et bien inspirées pour savoir où aller exercer nos activités et comment remporter la mise sur des marchés géographiques importants et pour divers produits. » Elle a recommandé entre autres, de « faire la promotion d'un commerce ouvert et régi par des règles communes en faisant preuve d'un solide leadership international. » La Table a également recommandé l'élimination des barrières commerciales interprovinciales.

**4 Investir dans l'innovation et renforcer la compétitivité par l'automatisation et la numérisation accrues** : Pour atteindre les objectifs de croissance que propose la Table, le Canada doit accroître les investissements et l'adoption de technologies. Nous discuterons plus loin comment le secteur agroalimentaire canadien est à la traîne de concurrents américains et autres relativement aux investissements en R&D. La Table recommande notamment la déduction accélérée des coûts d'immobilisations pour les machines, le matériel et les outils d'automatisation numérique, ainsi que la création d'un Centre canadien d'innovation agroalimentaire.

**5 Encourager la formation d'une main-d'œuvre diversifiée qui possède les bonnes compétences aidera le secteur à réaliser son plein potentiel** : Soulignant la pénurie de main-d'œuvre à tous les niveaux du secteur, depuis l'ingénierie à la production, la Table a indiqué que l'occasion était venue d'accroître la participation des groupes sous-représentés, comme les jeunes, les femmes et les Autochtones. Il a en effet recommandé que le gouvernement du Canada « crée un centre des compétences et de collaboration des talents qui aurait la capacité d'élaborer une feuille de route pour les compétences et les talents de demain, ce qui mettrait à contribution les organismes actuels et la collaboration avec des établissements d'enseignement, l'industrie et des groupes de travailleurs. »

Il existe et continuera d'exister de nombreuses occasions pour les transformateurs canadiens d'aliments et de boissons d'acquérir une importante part des marchés internationaux en croissance.

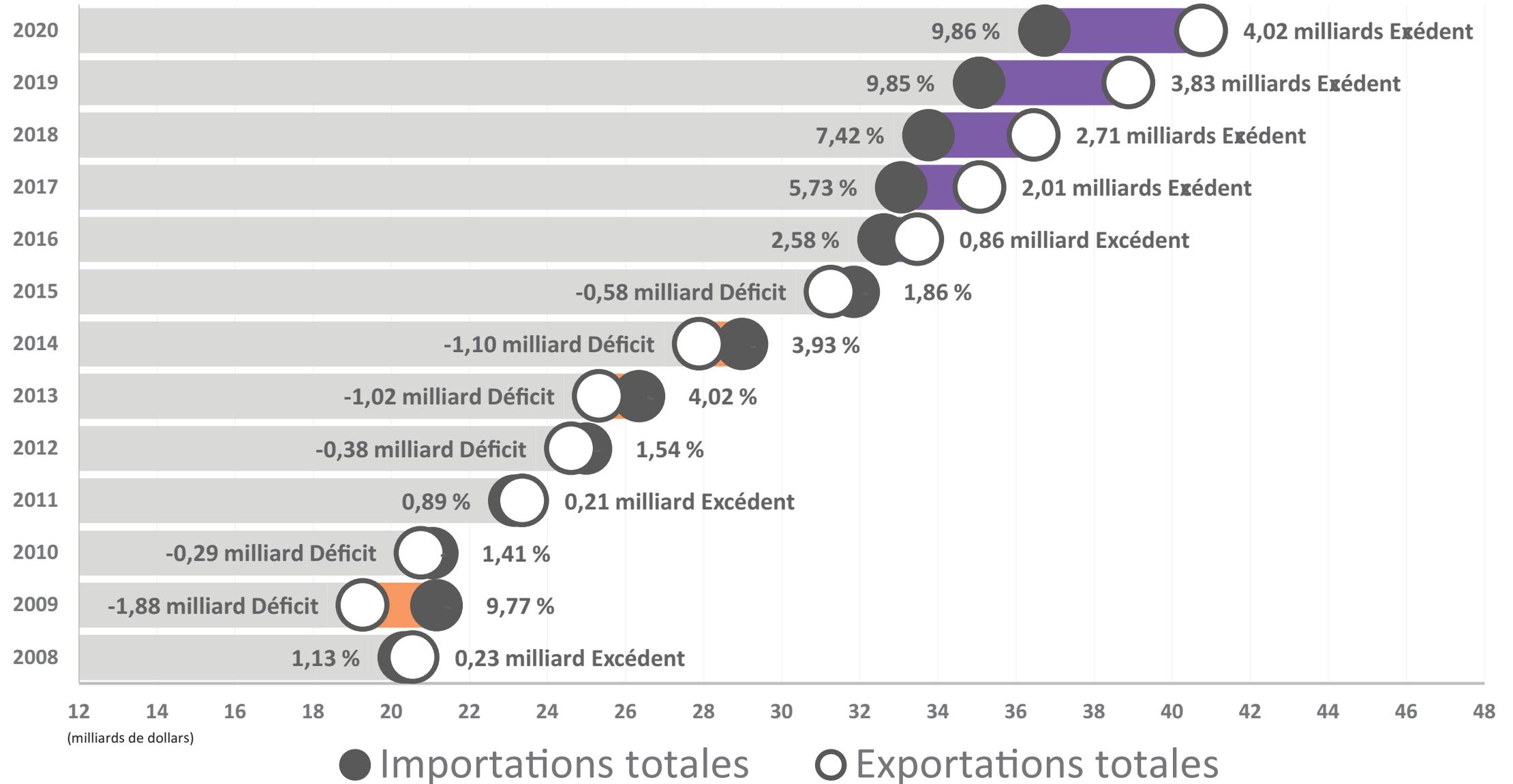
La demande mondiale en alimentation devrait augmenter de 70 % entre 2009 et 2050,<sup>21</sup> alimentée par une population en croissance et une classe moyenne élargie qui consommera beaucoup plus de protéines qu'aujourd'hui. De nombreux consommateurs de la classe moyenne veulent aussi des preuves que leurs aliments ont été produits de façon salubre et durable sur le plan environnemental, et devraient accorder une plus grande importance aux produits agricoles des régions, comme le Canada, où les conditions environnementales et de travail, ainsi que les normes de salubrité et de qualité des aliments sont considérées comme étant de calibre mondial<sup>22</sup>.

Les produits d'aliments et de boissons transformés du Canada sont déjà exportés vers plus de 190 pays, bien que les exportations soient concentrées dans six grands marchés, à savoir les États-Unis, la Chine, le Japon, le Mexique, la Russie et la Corée du Sud. Les États-Unis sont le principal marché d'exportation du Canada et nous y exportons plus de 70 % de notre production, alors que le Canada demeure le plus grand marché d'exportation pour les produits agricoles américains.

Les exportations de produits canadiens d'aliments et de boissons transformés ont augmenté de 22 % entre 2016 et 2020, alors que les importations ont augmenté à environ la moitié de ce rythme, soit 13. Par conséquent, le Canada est passé d'un déficit commercial dans les produits d'aliments et de boissons transformés en 2012-2015 à un excédent commercial à partir de 2016. En 2020, l'industrie a affiché un excédent commercial total 4 milliards de dollars.<sup>23</sup>

La plupart des exportations de l'industrie sont concentrées dans six grands marchés, à savoir les États-Unis, la Chine, le Japon, le Mexique, la Russie et la Corée du Sud.

## Commerce de produits canadiens d'aliments et de boissons transformés, 2008-2020



Source : Industrie Canada, Données sur le commerce en direct



Des accords commerciaux internationaux tels que l'Accord économique et commercial global (AECG) entre le Canada et l'Union européenne<sup>24</sup>, l'Accord de Partenariat transpacifique global et progressiste (PTPGP)<sup>25</sup> et l'Accord Canada-États-Unis-Mexique (ACEUM)<sup>26</sup> permettent aux exportateurs canadiens d'accéder plus facilement aux trois plus grandes nations commerçantes du monde. Le Canada est donc en très bonne position pour capturer une part importante de la demande mondiale croissante en produits d'aliments et de boissons.

Par ailleurs, depuis le début de 2017, un arrêté tarifaire a abrogé ou modifié environ 200 différents tarifs sur des ingrédients alimentaires importés utilisés dans l'industrie de la transformation agroalimentaire, dont certains fruits et légumes, céréales et graines, épices, graisses et huiles, préparations alimentaires et produits de chocolat. La diminution des tarifs des intrants manufacturiers contribue à réduire les coûts de production des entreprises canadiennes, ce qui renforce leur compétitivité générale sur les marchés intérieurs et extérieurs.

« **La diminution des tarifs des intrants manufacturiers contribue à réduire les coûts de production des entreprises canadiennes.** »





« En abolissant les obstacles interprovinciaux, les entreprises pourront accéder plus facilement aux marchés internationaux. »

## Les opportunités au Canada

Le Conseil consultatif et la Table de l'agroalimentaire ont tous les deux identifié clairement d'importantes opportunités de croissance sur le marché intérieur canadien, le Conseil ayant souligné que le Canada ne transforme que la moitié de sa propre production agricole.<sup>27</sup> La Table de l'agroalimentaire a souligné la part croissante des importations du marché canadien des aliments transformés, cette part étant passée de 22 % en 2007 à près de 30 % en tout au plus 10 ans, ce qui représente des occasions ratées pour le secteur de la transformation des aliments du Canada<sup>28</sup> et a recommandé une hausse de 27 % des ventes nationales de produits agricoles et de produits alimentaires transformés d'ici 2025, soit 140 milliards de dollars par rapport aux 110 milliards de dollars en 2017.<sup>29</sup>

L'Accord de libre-échange canadien (ALEC), qui est entré en vigueur à l'été 2017, devrait faciliter la croissance du marché intérieur. Son but est de favoriser un commerce interprovincial amélioré en traitant des obstacles liés à la libre circulation des produits et des services à l'intérieur du Canada, ce qui permettra d'accroître la part du marché intérieur. En abolissant les obstacles interprovinciaux, les entreprises pourront accéder plus facilement aux marchés internationaux en augmentant leur production nationale (c.-à-d. atteindre une masse critique de production qui fera en sorte que les activités d'exportation deviennent rentables).

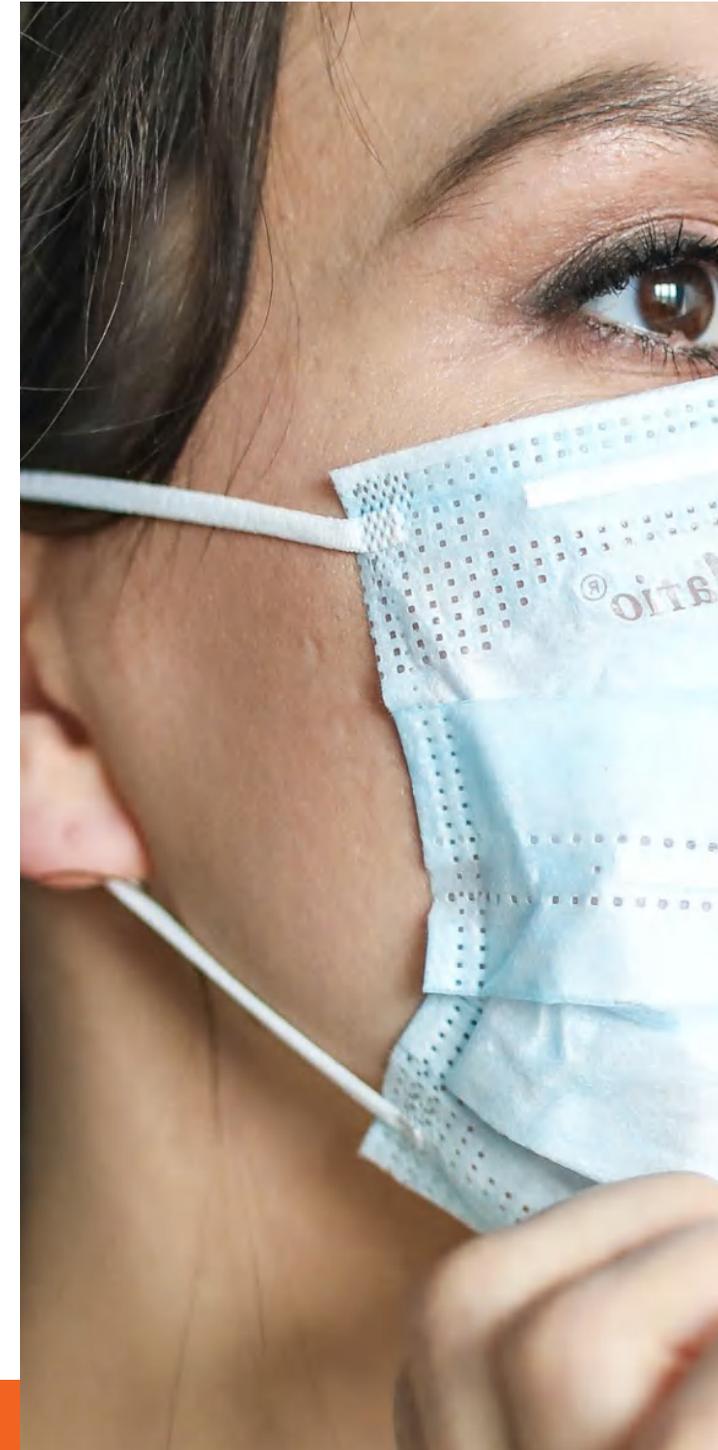
# Section 3

## Impact de la COVID-19

**Au mois de mai 2020, et à peu d'exceptions près, la recherche laisse entendre que l'industrie canadienne de la transformation des aliments et des boissons a été durement éprouvée par la COVID-19**, près de la moitié des entreprises recensées (43 %) se sentant en péril. La situation semble particulièrement grave au Québec et relativement moins grave dans le sous-secteur de la fabrication des produits de viande.

Une proportion incroyable de 59 % des entreprises recensées ont signalé une diminution des commandes de clients. Aux prises avec un tel choc et des changements drastiques dans les habitudes de consommation, l'industrie a dû reconfigurer les milieux de travail pour protéger la santé de leurs employés, accroître la production dans certains domaines et rediriger la production dans d'autres.

Plus de 7 entreprises recensées sur 10 (71 %) ont mentionné avoir pris des mesures contre la COVID-19. Les réponses les plus fréquentes ont été une diminution du nombre d'heures des travailleurs (43 %) ou des mises à pied (41 %). Une comparaison de données similaires pour l'ensemble des entreprises canadiennes indique cependant que le secteur de la transformation des aliments et des boissons est parvenu à affronter l'étape initiale de la pandémie, mieux que la plupart des autres secteurs de l'économie.





**59 % des entreprises recensées** ont signalé une diminution des commandes de clients. Aux prises avec un tel choc et des changements drastiques dans les habitudes de consommation, l'industrie a dû reconfigurer les milieux de travail pour protéger la santé de leurs employés, accroître la production dans certains domaines et rediriger la production dans d'autres.

**43 %**

DES  
ENTREPRISES  
SE SENTENT  
MENACÉES

**71 %**

DES ENTREPRISES  
ONT PRIS DES  
MESURES DE RIPOSTE  
À LA COVID-19

**43 %**

ONT DIMINUÉ  
LE NOMBRE  
D'HEURES DES  
TRAVAILLEURS

**41 %**

ONT PROCÉDÉ  
À DES MISES  
À PIED

**Nous commençons à comprendre ce que sont les répercussions économiques et financières immédiates de la pandémie planétaire de la COVID-19.** Il est toutefois impossible de déterminer ce que seront les impacts à moyen et à long terme de la COVID-19 sur les entreprises canadiennes, étant donné le niveau élevé d'incertitude épidémiologique et économique persistant dans le monde. L'industrie canadienne de la transformation des aliments et des boissons est une industrie mondialisée qui dépend fortement des exportations et des importations. Jusqu'à ce qu'une stratégie efficace de distribution d'un vaccin contre la COVID-19 ait été mise en place, l'incertitude continuera de régner. Même les prévisions à court terme sont difficiles. En guise d'illustration, considérez qu'en avril-mai 2020, plus d'un transformateur d'aliments et de boissons recensés sur quatre (26 %) ne pouvaient estimer ce que serait leur capacité de production du mois suivant.

Les résultats d'un sondage mené auprès de transformateurs canadiens d'aliments et de boissons indiquent que l'impact initial de la COVID-19 sur le secteur a été très négatif. Nous présentons ci-après la nature des impacts et les mesures prises en guise de riposte.



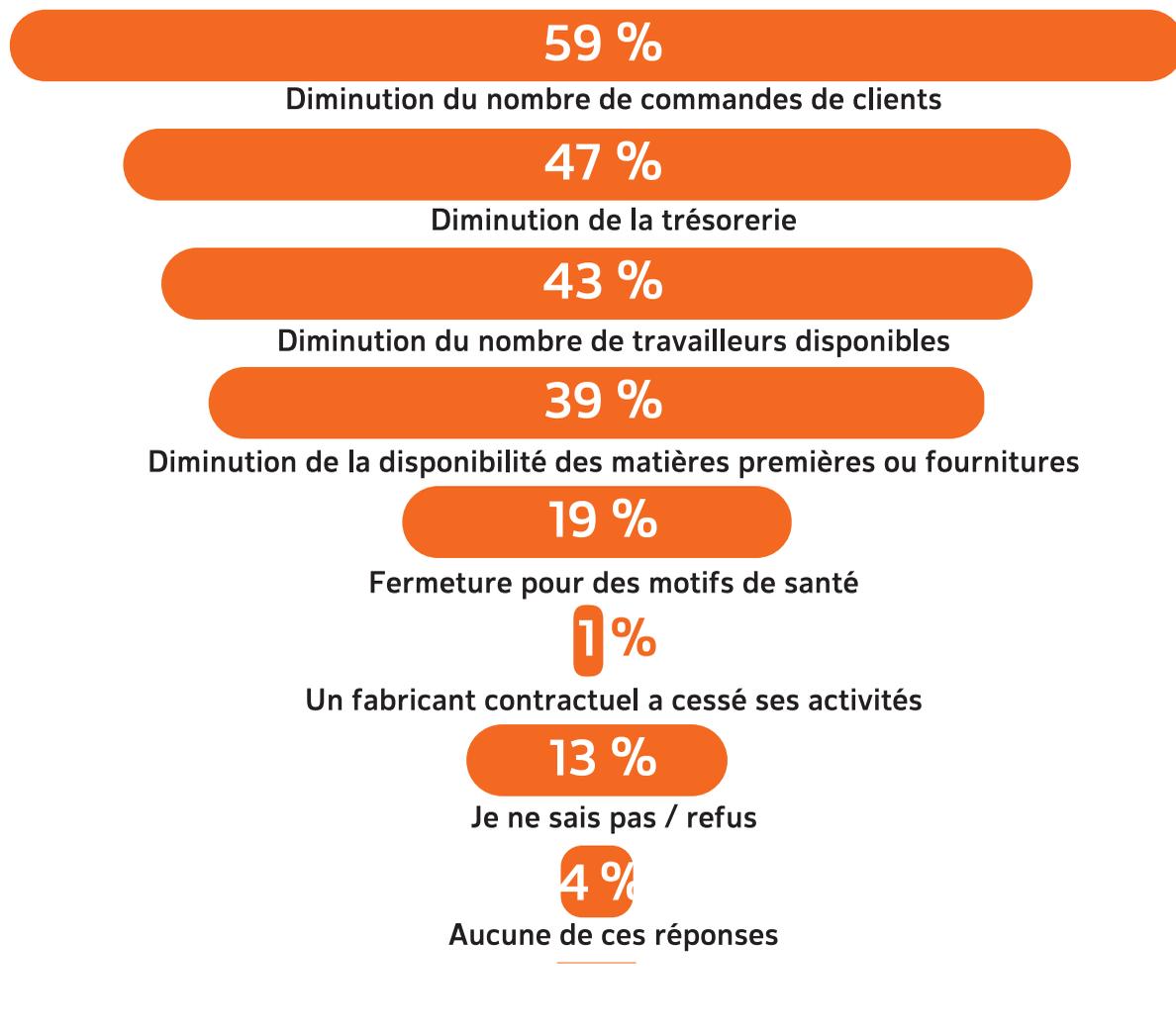
« Jusqu'à ce qu'une stratégie efficace de distribution d'un vaccin contre la COVID-19 ait été mise en place, l'incertitude continuera de régner. » »

## Aperçu

Diverses séries d'événements se sont répercutés sur l'industrie, qui s'est efforcée de réagir et de s'adapter. D'importants changements immédiats dans la demande des consommateurs pour les produits alimentaires et les boissons ont mis l'accent sur les détaillants alimentaires, plutôt que sur les restaurants et le secteur hôtelier. Il a fallu s'ajuster rapidement : modifications soudaines dans les emballages (p. ex., passage d'emballages de détail plutôt que de gros pour les produits laitiers), types de produits en demande dans le secteur du détail (p. ex., levure, farine) et « achats de panique » pour certains produits alimentaires. Au même moment, une diminution importante des commandes de clients s'est produite dans de nombreux sous-secteurs, par suite de la quasi-fermeture des restaurants, du tourisme et du secteur de l'accueil. Ce faisant, l'industrie a dû reconfigurer les milieux de travail afin de protéger la santé des employés, accroître la production dans certains domaines et modifier la production dans d'autres.

Il faut également retenir que les exigences imposées sur l'industrie sont uniques à plusieurs égards, puisque ses activités sont considérées comme étant « de nature essentielle » pour maintenir la chaîne d'approvisionnement alimentaire au Canada et à l'étranger.

Nous présentons ci-après une analyse des répercussions immédiates et à court terme de la COVID-19 sur l'industrie. Étant donné que la pandémie peut occasionner des conséquences profondes et abruptes d'une journée à l'autre, il faut comprendre que l'information et les données ont été recueillies entre les mois d'avril et de juin 2020, celles-ci ayant été colligées principalement en ligne et au téléphone auprès de 470 entreprises. Nous avons également consulté les médias, Statistique Canada ainsi que les sites Web de gouvernements et de l'industrie.



## Défis initiaux

Selon le sondage, la plupart des employeurs du secteur ont connu une diminution des commandes de clients (59 %), alors que près de la moitié (47 %) ont indiqué que leur trésorerie était à la baisse. C'est au Québec que le nombre de commandes de clients a diminué le plus (70 %), suivi par celles du Canada atlantique (67 %). En revanche, seulement 37 % des entreprises des Prairies (Alberta, Saskatchewan et Manitoba) ont signalé un déclin. En lien avec les baisses de production, les commandes de clients de plus de 70 % des entreprises des sous-secteurs du sucre et des confiseries, du poisson et des fruits de mer, et des boissons ont chuté. Par ailleurs, l'industrie des boissons (41 %) était deux fois plus apte à signaler des fermetures pour des motifs de santé. Une grande proportion des fabricants de boissons et des transformateurs de poisson et de fruits de mer ont aussi signalé une baisse de leur trésorerie.

Le sondage a également révélé que 43 % des entreprises ont signalé une diminution du nombre de travailleurs disponibles, ce qui a aggravé un marché du travail déjà tendu.



**Tel que précédemment mentionné, les transformateurs de viandes et ceux du poisson et des fruits de mer du Canada atlantique dépendent beaucoup des travailleurs étrangers temporaires** pour combler des postes, lorsqu'il n'y a pas suffisamment de Canadiens qualifiés et disposés à travailler dans des établissements de transformation. Bien que le secteur de la transformation des viandes embauche des travailleurs étrangers temporaires toute l'année, le secteur de la transformation du poisson et des fruits de mer du Canada atlantique est essentiellement saisonnier, de nombreux postes débutant en avril et mai et se terminant au milieu de l'automne ou plus tard. Cela étant dit, la fermeture des frontières provinciales et internationales, les exigences de quarantaine et les défis liés aux voyages internationaux occasionnés par la COVID-19, se sont produits alors que les travailleurs étrangers temporaires destinés à la transformation du poisson et des fruits de mer du Canada atlantique s'apprêtaient à venir au Canada.<sup>33</sup> Il n'est donc guère étonnant que le sondage ait révélé que la diminution du nombre de travailleurs disponibles ait été la plus forte au Canada atlantique, dont 70 % des entreprises du secteur du poisson et des fruits de mer ayant été aux prises avec une diminution de travailleurs disponibles.

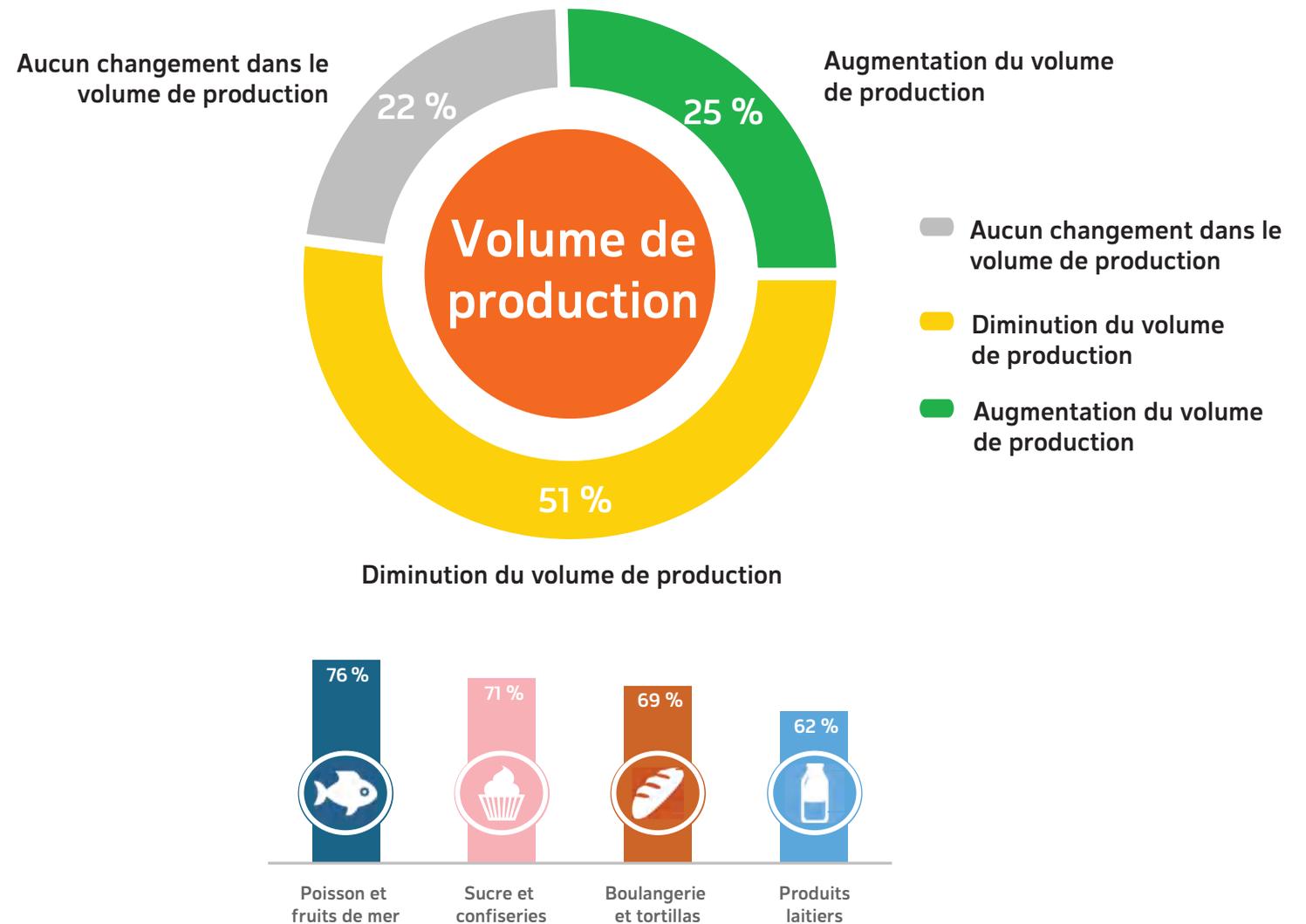
Tout ceci s'est répercuté aussi sur les intrants de la production. Selon le sondage, **39 %** des répondants ont signalé une diminution de la disponibilité des matières premières ou fournitures requises. Dans certains cas, cela pouvait être des matériaux d'emballage (p. ex., des minoteries qui avaient besoin d'emballages plus petits pour la vente au détail), mais dans d'autres cas, il pouvait s'agir de produits de première transformation (comme du bœuf haché, des poitrines de poulet) pour une deuxième transformation, ou encore la dépendance sur divers types de produits importés (comme des fruits cultivés à l'étranger).



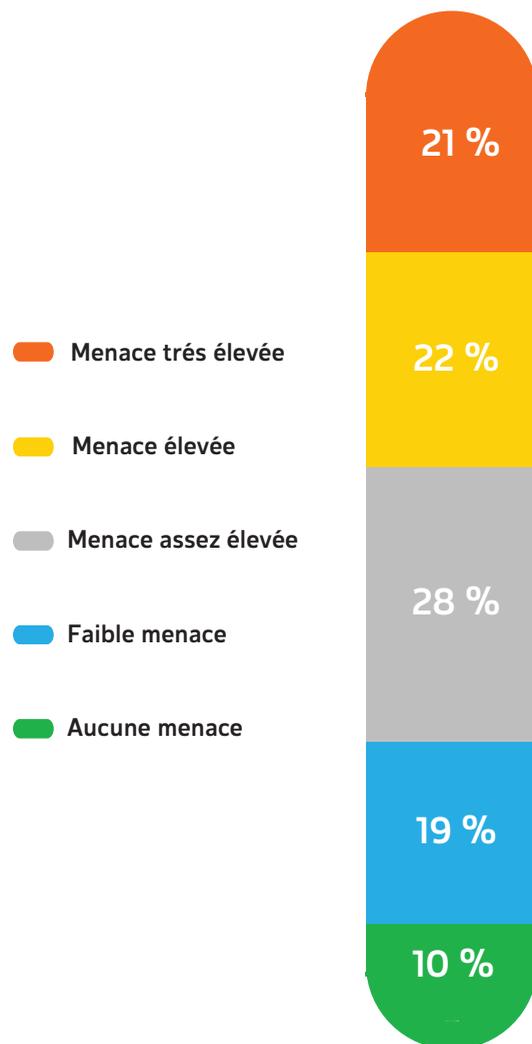
**La diminution du nombre de travailleurs disponibles a été la plus forte au Canada atlantique.**



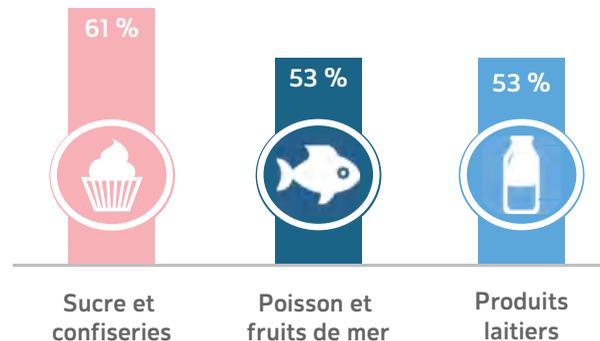
Étant donné que six entreprises recensées sur dix ont signalé une diminution des commandes, il n'est guère étonnant que la moitié des répondants (51 %) aient signalé une diminution des volumes de production, la diminution moyenne étant estimée à 49 % depuis l'écllosion de la pandémie planétaire de la COVID-19. À l'inverse, seulement 25 % des entreprises ont augmenté leur volume de production, tout particulièrement dans la transformation des viandes où 46 % ont signalé une hausse de production contre 36 % ayant indiqué une diminution.



Ce sont les entreprises des secteurs du poisson et ds fruits de mer, du sucre et des confiseries, des boulangeries et des tortillas, et des produits laitiers qui ont signalé la plus forte diminution du volume de production.



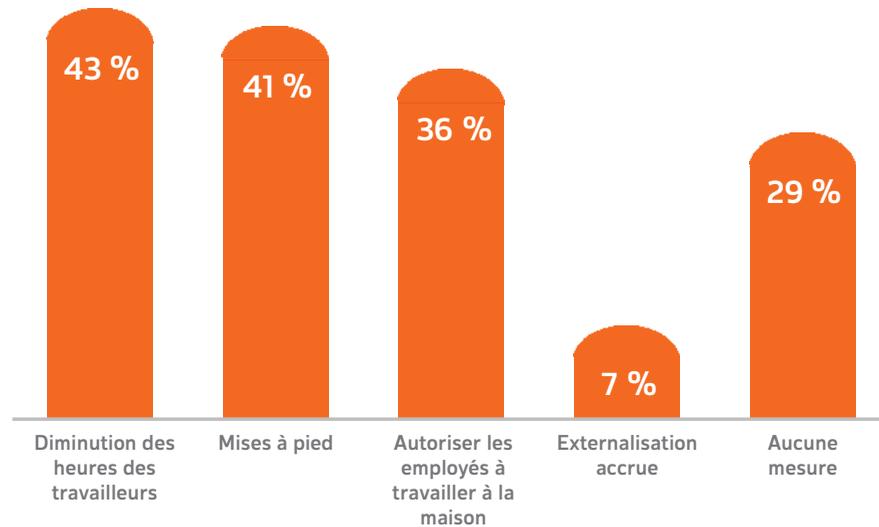
Les entreprises dont la perception de la menace est la plus élevée font déjà partie de sous-secteurs ayant enregistré une forte diminution de leur volume de production :



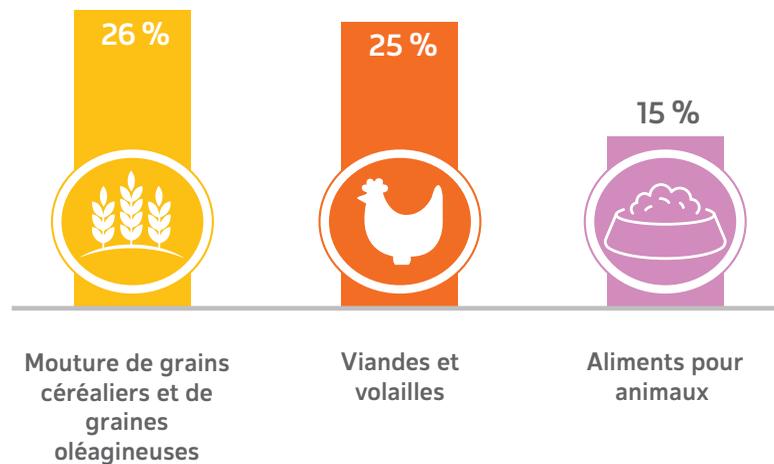
- Sucre et confiseries : 61 % menace élevée
- Produits laitiers : 53 % menace élevée
- Poisson et fruits de mer : 53 % menace élevée

Sur une base régionale, les entreprises des Prairies étaient plus aptes à déclarer une hausse du volume de production, en raison en partie de la forte présence de l'industrie de la transformation de viandes, et à une moindre prévalence de la COVID-19, à ce moment-là, qu'au Québec et en Ontario.

La question la plus vague du sondage portait sur la menace générale associée à la COVID-19. Une très grande proportion des entreprises (90 %) perçoit un certain degré de menace à l'égard de la COVID-19, de grandes proportions ayant qualifié la menace comme étant « élevée » ou « très élevée » pour leurs activités.



Sur une base de sous-secteur, près des trois quarts des entreprises du sucre et des confiseries ont indiqué qu'elles avaient effectué des mises à pied (73 %), alors que 60 % ont signalé avoir réduit le nombre d'heures des travailleurs. Les entreprises des sous-secteurs des aliments pour animaux (15 %), des viandes (25 %), et de la mouture de grains céréaliers et de graines oléagineuses (26 %) étaient les moins aptes à signaler des mises à pied.



Plus de sept entreprises recensées sur dix (71 %) ont mentionné avoir pris des mesures de riposte à la COVID-19. Les réponses les plus fréquentes étaient une diminution du nombre d'heures des travailleurs (43 %) ou des mises à pied (41 %). Mais ces deux mesures ont toutefois été prises moins fréquemment que par la moyenne de tous les fabricants du Canada (47 % et 50 % respectivement) tel que déclaré dans l'Enquête canadienne sur la situation des entreprises. Dans un même ordre d'idée, une plus grande proportion de transformateurs d'aliments et de boissons ont dit n'avoir pris aucune mesure (29 %) contre 18 % des fabricants canadiens. Ensemble, ces résultats laissent entendre que l'industrie est parvenue à mieux assumer les répercussions initiales de la pandémie que l'ensemble du secteur manufacturier.

## Apprendre à s'adapter et à collaborer

En termes d'autres réponses, de nombreuses entreprises de la transformation des aliments et des boissons se sont adaptées à certains virages importants dans la consommation, comme celles des boulangeries, des fruits et légumes et, surtout, des produits laitiers. Par exemple, la demande en berlingots de lait de 250ml, godets de crème à café, et grands sacs de lait de 20 litres pour les machines de cafétérias/restaurants s'est estompée dans les jours ayant suivi la fermeture des restaurants, écoles et milieux de travail. Au même moment, la demande de contenants de lait d'un et de deux litres a augmenté considérablement, parce que les consommateurs achetaient plus d'épicereries et demeuraient chez eux. Les chaînes de production de produits laitiers étaient agiles et ont changé les chaînes d'emballage rapidement afin de répondre aux nouvelles demandes.<sup>34</sup>



**Les consommateurs achètent plus d'épicereries et mangent chez eux.**



De nombreux sous-secteurs ont déployé des efforts considérables pour coordonner le taux de production des matières premières (p. ex., lait, poisson et fruits de mer, légumes) des fermiers et pêcheurs. Les employeurs ont pu accommoder le ralentissement chez les divers transformateurs, tout en ajustant les chaînes de production, en adaptant les produits, et en abordant les problèmes de productivité et de fermeture d'usines. Les fabricants de produits laitiers, par exemple, ont travaillé avec les producteurs laitiers pour réduire la production de produits crus. Les fermiers ont pu réduire les volumes en modifiant le régime alimentaire des vaches et en leur permettant de prendre du repos après avoir mis bas.<sup>34,35</sup> Les fabricants de produits laitiers ont converti les produits bruts supplémentaires en produits ayant une durée de conservation plus

longue (p. ex., fromages, beurre, lait condensé) pour éviter le gaspillage, et ont fait des dons additionnels aux banques d'alimentation.<sup>36,37</sup> Dans la transformation du poisson et des fruits de mer, les saisons de l'Atlantique pour le homard et le crabe ont débuté plus tard, et des quotas journaliers ont été imposés pour les pêcheurs afin de pouvoir répondre aux défis que doivent affronter les transformateurs de poisson et de fruits de mer qui ont dû



s'adapter aux changements de la demande des consommateurs et à des pénuries graves de travailleurs. Les cultivateurs de pommes de terre ont réduit les récoltes pour accommoder les surplus de matières premières de producteurs aux prises avec une diminution considérable de la demande en pommes frites par suite de la fermeture des bars et des restaurants.<sup>38</sup>

**Les transformateurs d'aliments et de boissons devront continuer de s'adapter rapidement** alors que la COVID-19 poursuit ses effets dévastateurs. Tous les employeurs canadiens ajustent les environnements de travail afin de protéger la santé des employés et réduire les risques de propagation de la COVID-19. Cela est

certes difficile pour tout le monde, mais dans les établissements de transformation des aliments et boissons cela demande souvent de l'innovation et des investissements considérables. En plus de faire l'acquisition d'équipement de protection individuelle (EPI), les chaînes de production ont été restructurées afin d'optimiser la productivité, tout en tenant compte des facteurs ergonomiques et de sécurité des travailleurs. Les exigences d'éloignement physique, l'aménagement de barrières et l'ajustement des systèmes de ventilation peuvent être difficiles dans des bureaux. Une chaîne de production en mouvement et dynamique accentue les problèmes.<sup>39</sup> Il convient de souligner que les transformateurs ont partagé des pratiques exemplaires de même que des idées sur la manière de s'adapter rapidement et avec succès.



## Réflexions et situation actuelle

**L'année a certes été difficile depuis l'écllosion de la pandémie planétaire de la COVID-19.** Toutes les entreprises ont été éprouvées, de nombreuses mises à pied et fermetures d'entreprises s'étant produites à l'échelle du pays. Cela étant dit, le niveau d'emploi en 2020 chez les transformateurs d'aliments et de boissons s'est situé à 98 % du niveau d'emploi de 2019. Les activités manufacturières sans transformation d'aliments et de boissons ont affiché un niveau de 91 % de celui de 2019, alors que celui de l'ensemble de l'économie canadienne était de 92 %. Le rendement de la transformation des aliments et des boissons a été supérieur à celui du secteur manufacturier et de l'économie, et les salaires de l'ensemble du secteur des aliments (SCIAN 311) ont augmenté de 2,65 \$ l'heure par rapport à 2019.

La désignation de travailleurs essentiels et la fourniture d'emplois stables par temps de crise ont certes aidé l'industrie à conserver les employés, mais un nouveau défi se dessinera à l'horizon lorsque le reste de l'économie reprendra. Il faudra effectivement s'attendre à ce que d'autres secteurs éprouvés plus durement par la pandémie intensifient la concurrence pour les travailleurs.

L'industrie devra continuer de bâtir sur ses réussites et de mettre en avant son rôle névralgique dans l'économie et la préservation des vies de tous les Canadiens et Canadiennes.



« Le rendement de la transformation des aliments et des boissons a été supérieur à celui du secteur manufacturier et de l'économie, et les salaires de l'ensemble du secteur des aliments ont augmenté de 2,65 \$ l'heure par rapport à 2019. »



# Section 4

## 5 grandes tendances sectorielles

Cinq grandes tendances devraient se répercuter sur l'avenir de la transformation des aliments et des boissons au Canada :

- 1** Le désir des consommateurs de faire des choix plus sains et éthiques au sujet des aliments et boissons.
- 2** Les tendances réglementaires qui ont tendance à s'adapter aux préférences des consommateurs.
- 3** Industrie 4.0 – commerce électronique, innovation technologique et adoption de la « fabrication intelligente »
- 4** La légalisation des aliments et des boissons au cannabis, et l'acceptation générale continue.
- 5** Les défis (et certaines occasions) que présente le réchauffement climatique.

La COVID-19 devrait également avoir un impact soutenu sur le secteur, cet enjeu étant discuté à la section 3 – Impact de la COVID-19.





« En ce qui a trait aux préférences des consommateurs, les tendances dominantes portent sur la consommation d'aliments et de boissons sains, et la demande croissante rapide en produits de spécialité. »



Déficit de **40 %** de la disponibilité de l'approvisionnement en eau est prévu d'ici 2030



Une hausse de **11 à 14 %** de terres arables non dégradées seront requises pour satisfaire les demandes de récoltes

**8.5 G**



8,5 milliards de personnes d'ici 2030. (Les besoins d'une clientèle de consommateurs mondiaux devraient excéder ce nombre.)

« Le changement climatique pose certes des défis, mais présente aussi des opportunités considérables. »



**La réussite des transformateurs d'aliments et de boissons dépend de nombreux facteurs**, dont les préférences des consommateurs, les réglementations canadiennes et internationales, les accords commerciaux, l'évolution des technologies et le changement climatique.

Plusieurs grandes tendances devraient façonner l'avenir de la fabrication, et plus particulièrement de la transformation des aliments et des boissons.

- 🍁 En ce qui a trait aux préférences des consommateurs, les tendances dominantes portent sur la consommation d'aliments et de boissons sains, et la demande croissante rapide en produits de spécialité (halal par exemple), ces derniers reflétant l'évolution de la composition démographique au Canada.
- 🍁 La réglementation canadienne favorise la confiance des consommateurs canadiens et étrangers, en répondant à un cadre réglementaire de plus en plus complexe qui se répercute négativement sur la compétitivité.
- 🍁 Le changement climatique peut être perçu comme une arme à deux tranchants. D'une part il regorge de défis mais aussi d'occasions significatives (p. ex., amélioration de la marque pour les entreprises qui parviennent à répondre de manière efficace et crédible à une crise).
- 🍁 Sur les plans de la technologie et de l'innovation, le Canada est à la traîne de certains concurrents, notamment les États-Unis. Nous présentons plus loin l'importance de six tendances technologiques importantes, dont Industrie 4.0.
- 🍁 La légalisation des aliments et boissons au cannabis présente bon nombre d'opportunités pour l'industrie, puisque la demande devrait être élevée et que de nombreux transformateurs d'aliments et de boissons sont en mesure d'en tirer parti.



# 1 L'évolution des préférences des consommateurs

Les consommateurs canadiens, comme ceux de nombreux pays d'ailleurs, choisissent de plus en plus des aliments et des boissons qui sont plus sains et qui sont fabriqués de manière plus durable. Ils créent ainsi une demande pour des produits nouveaux et novateurs, et favorisent la reformulation de produits existants. Cela comprend la tendance générale d'intégrer de bons gras dans les aliments et de réduire l'utilisation de sucre et de glucides simples, d'adopter des aliments à teneur réduite en sel ainsi que des aliments adaptés à des régimes alimentaires spéciaux, comme les produits sans gluten, végétariens et végétaliens. Les consommateurs s'intéressent également aux produits

à teneur élevée en protéines et aux protéines de remplacement, aux saveurs nouvelles ou inhabituelles, ainsi qu'aux produits artisanaux et biologiques.

Les Canadiens plus jeunes, soit ceux de la génération Z et les millénariaux, sont plus aptes que les générations précédentes à choisir leurs aliments d'après des sensibilités alimentaires et des valeurs personnelles, comme des produits alimentaires de source éthique, des préférences végétariennes et végétaliennes, et des méthodes de production durables. Ils sont également plus aptes à remplacer des viandes et produits de viandes par des produits à base de plantes, et à consommer des produits biologiques qui contiennent des ingrédients « propres », sans gluten, sans produits laitiers et locaux. Ces virages ont eu un impact significatif sur l'industrie de la transformation des aliments et boissons, tout particulièrement les sous-secteurs de la mouture des grains céréaliers et des graines oléagineuses, des produits laitiers et des viandes.

« Les Canadiens plus jeunes, soit ceux de la génération Z et les millénariaux, sont plus aptes que les générations précédentes à choisir leurs aliments d'après des sensibilités alimentaires et des valeurs personnelles, comme des produits alimentaires de source éthique, des préférences végétariennes et végétaliennes, et des méthodes de production durables. »



**Parmi d'autres tendances de consommation qui touchent les transformateurs canadiens d'aliments et de boissons, on trouve aussi une demande croissante pour les aliments prêts à servir, les troussees de repas ainsi que les plats prêts à cuisiner rapides, de même que des portions et des emballages plus petits répondant aux besoins de familles plus petites et d'individus.**

L'évolution démographique a fait croître la demande pour les produits de spécialité, y compris les produits halal et autres aliments et boissons que demande une population ethnique de plus en plus diversifiée. Les marchés d'aliments ethniques, ayant suscité des dépenses d'environ 49 milliards \$ en 2015, devraient atteindre 97 milliards \$ en 2020. L'industrie canadienne de la transformation des aliments et des boissons doit s'adapter à cette nouvelle dynamique, non seulement pour accaparer une plus grande part du marché intérieur mais aussi accroître sa part des opportunités mondiales.

Parmi d'autres tendances de consommation qui touchent les transformateurs canadiens d'aliments et de boissons, on trouve aussi une demande croissante pour

les aliments prêts à servir, les troussees de repas ainsi que les plats prêts à cuisiner rapides, de même que des portions et des emballages plus petits répondant aux besoins de familles plus petites et d'individus.

Toutes ces tendances de consommation laissent entendre que le secteur devra devenir beaucoup plus diversifié et spécialisé. Dans le passé, une entreprise pouvait fabriquer trois ou quatre produits pour satisfaire un marché de consommation passablement homogène, mais aujourd'hui et à l'avenir, une gamme de produits beaucoup plus grande pourrait être nécessaire. Le marché canadien des boissons alcoolisées reflète bien cet état de choses.<sup>40</sup>

*La Loi sur la salubrité des aliments au Canada* a groupé 14 anciens règlements en un seul cadre afin de réduire les incohérences et les frais administratifs, et accroître les occasions d'innovation pour les entreprises.

## 2 Consolider les cadres réglementaires

Plusieurs organes de réglementation fédéraux surveillent la production et la salubrité des aliments et des boissons au Canada et en assurent l'application, notamment l'Agence canadienne d'inspection des aliments, Santé Canada et Mesures Canada. Il existe aussi plusieurs organismes, lois et règlements applicables à la transformation des aliments et des boissons dans les provinces et territoires.

En janvier 2019, un cadre réglementaire mis à jour a été mis en place en vertu de la *Loi sur la salubrité des aliments au Canada* et du *Règlement sur la salubrité des aliments au Canada*. Le nouveau cadre a groupé 14 anciens règlements en un seul cadre afin de réduire les incohérences et les frais administratifs, et accroître les occasions d'innovation pour les entreprises.

Grâce à d'autres mesures réglementaires, dont la Stratégie en matière de saine alimentation du Canada,<sup>41</sup> les consommateurs disposent d'autres moyens de prendre des décisions éclairées au sujet des aliments et boissons qu'ils se procurent. Dans le cadre de la stratégie, la réglementation relative à l'étiquetage des aliments a été mise à jour en 2016. Les tableaux de valeur nutritive et les listes d'ingrédients ont été modifiés pour faciliter la comparaison entre produits semblables pour faire des choix plus sains. Le gouvernement fédéral a aussi proposé d'exiger l'étiquetage sur le devant des emballages pour les aliments à teneur élevée en gras saturés, en sucres et/ou en sodium.

Bien que ce soit très bien pour les consommateurs, ces modifications suscitent des défis pour les transformateurs. Ils doivent engager des coûts supplémentaires pour se conformer à de nouvelles mesures, ce qui limite alors les fonds qu'ils peuvent investir dans le développement de nouveaux produits pour répondre aux préférences évolutives des consommateurs.



# 3 Industrie 4.0 : technologie et innovation

L'innovation est essentielle pour que les activités continuent de se dérouler rondement et efficacement dans l'industrie de la transformation des aliments et des boissons. Plusieurs technologies émergentes accroissent la productivité et la qualité des transformateurs d'aliments et de boissons. Le tableau ci-dessous décrit six exemples de tendances technologiques susceptibles de se répercuter sur l'industrie à l'avenir.

Source : Looking Forward to 2019 : Leveraging Technology to Align with your Business Strategies (Mike Edgett, 2018)

## Tendance technologique

## Avantage



**Adoption de l'Internet des objets (IDO) et de capteurs**

Grâce à cette technologie, les entreprises peuvent surveiller la performance des équipements, repérer plus rapidement des défauts pouvant occasionner la contamination, et prendre des mesures proactives pour entretenir l'équipement.



**Déploiement infonuagique de presque tous les systèmes opérationnels**

Cette technologie permet un stockage élastique des données, ce qui est nécessaire lorsqu'on utilise l'IDO et des capteurs. Elle est particulièrement utile pour les entreprises qui ont une stratégie d'acquisition ou de fusion.



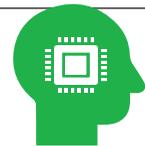
**Réexaminer les outils de chaîne d'approvisionnement pour être plus réceptifs aux changements du marché**

La complexité accrue de l'industrie demande l'adoption d'outils de planification que l'on peut utiliser pour plusieurs variables d'une industrie.



**Adopter la gestion du cycle de vie des produits**

Les entreprises doivent investir dans la R&D pour développer de nouveaux produits qui répondront à la demande des consommateurs. Une solution de gestion du cycle de vie des produits contribuera à gérer le cycle de vie des produits, et ce faisant à accroître la rapidité de déploiement sur le marché.



**Améliorations à l'intelligence artificielle (IA) à des fins de réactivité**

La datalogie, les algorithmes et l'apprentissage machine peuvent anticiper les résultats probables si bien que l'entreprise peut mieux prédire la demande du marché, réduire les déchets, prévoir l'impact de la température sur les récoltes et planifier les ressources plus efficacement.



**Croissance du commerce électronique**

Avant la COVID-19, les entreprises investissaient déjà beaucoup dans la technologie et la logistique des achats en ligne. Comme par exemple, l'acquisition de Whole Foods par Amazon; l'investissement prévu par Sobeys pour le magasinage en ligne; et l'offre éventuelle de livraisons à domicile par Loblaws. Un rapport du FMI et de Nielsen (2018) a révélé que d'ici 2024, 70 % des consommateurs feront leurs emplettes en ligne. L'adoption et l'expansion du commerce électronique se sont intensifiées durant la COVID-19. L'adoption d'emballages flexibles, l'intégration de coûts réduits de matériel et la durabilité tout en maintenant la fraîcheur des aliments seront essentiels pour la réussite des détaillants en ligne, y compris les transformateurs qui vendent directement aux consommateurs.

Toutes les tendances précédentes font partie de ce que certains ont qualifié de « quatrième révolution industrielle », connue couramment sous l'appellation d'Industrie 4.0.

Industrie 4.0 est l'étape suivante de l'évolution des systèmes de production, et tous les secteurs de l'économie canadienne en ressentiront les répercussions. Dans la transformation des aliments et des boissons, Industrie 4.0 entraînera l'aménagement « d'usines intelligentes », celles-ci étant différentes des usines traditionnelles de deux façons. Premièrement, les usines intelligentes permettront aux machines, dispositifs, capteurs et travailleurs d'interagir et de communiquer entre eux. Deuxièmement, les usines intelligentes relieront des environnements du monde réel avec des contreparties numériques précises afin de créer des systèmes cyber-physiques.

Industrie 4.0 facilitera une chaîne d'approvisionnement intégrée qui permettra aux entreprises d'anticiper et de répondre aux besoins des consommateurs, de réduire le temps requis pour la recherche et le développement, et d'optimiser l'utilisation de la main-d'œuvre. Elle procurera également des avantages pour les consommateurs sur les plans de la santé et de la salubrité, en renforçant la traçabilité des ingrédients, et en améliorant la rapidité et l'efficacité des rappels de produits.

En juin 2019, RBC et Microsoft ont annoncé le lancement d'un nouveau programme numérique visant à optimiser les opérations de la fabrication alimentaire au moyen des principes Industrie 4.0.

Comme pour les révolutions industrielles précédentes, on s'attend à ce que, du point de vue du marché du travail, 1) moins de travailleurs soient requis (ce qui atténuera les difficultés associées aux pénuries de main-d'œuvre) et 2) les travailleurs soient plus qualifiés et scolarisés.

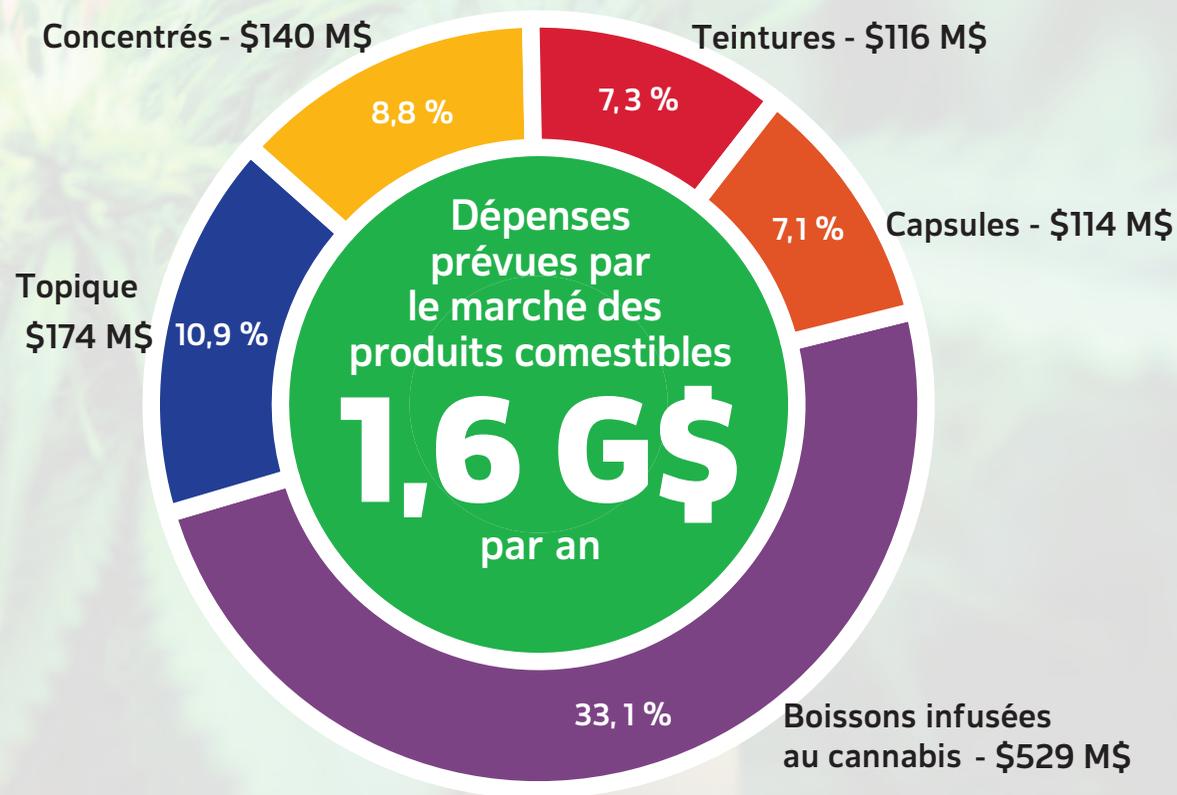
« **Industrie 4.0**  
**facilitera une chaîne**  
**d'approvisionnement**  
**intégrée qui permettra**  
**aux entreprises**  
**d'anticiper et de**  
**répondre aux besoins**  
**des consommateurs, de**  
**réduire le temps requis**  
**pour la recherche et**  
**le développement, et**  
**d'optimiser l'utilisation de**  
**la main-d'œuvre.** »

# 4 Cannabis : aliments et boissons infusées au cannabis

L'utilisation récréative du cannabis a été légalisée au Canada le 17 octobre 2018. Restreinte au début au cannabis séché ou frais et à l'huile de cannabis, la gamme de produits légalisés a été élargie en octobre 2019 pour permettre l'utilisation récréative d'aliments et de boissons infusées au cannabis et les produits de rechange. Ce changement crée de nouvelles occasions pour les transformateurs d'aliments et de boissons, mais il ajoute également une nouvelle dimension aux activités des entreprises qui poursuivent ce genre d'activités, notamment un nouveau niveau de surveillance réglementaire afin de minimiser les risques pour la santé et la sécurité du public de ce type de produits, et en prévenir la consommation accidentelle par les jeunes.

Les règlements homologués interdisent que tous les produits de cannabis soient fabriqués dans le même établissement que les produits alimentaires. En ce qui a trait à l'emballage et à l'étiquetage, les règlements actuels liés au cannabis séché s'appliquent aux aliments et boissons infusées au cannabis, aux extraits de cannabis et au cannabis pour usage topique. De plus, les règlements sont en voie de modification afin de pouvoir afficher plus facilement de l'information additionnelle sur le produit (comme une liste de tous les ingrédients, la présence d'allergènes, la date limite d'utilisation, un tableau de la valeur nutritive spécifique au cannabis). L'industrie de la transformation des aliments et des boissons connaît déjà très bien l'information en matière d'étiquetage, ce qui lui confère un avantage par rapport aux producteurs de fleurs de cannabis séchées.

Selon le Brookfield Institute, la demande en cannabis devrait grimper vivement au Canada, alimentée par la vente de produits comestibles et de nouveaux produits novateurs.<sup>42</sup> Plus spécifiquement, Brookfield prévoit que l'économie du cannabis créera des débouchés considérables dans les domaines de la vente au détail, du développement de produits et des soins de la santé, si bien que des personnes pourraient très bien travailler toute leur vie dans l'industrie du cannabis et cibler leur formation professionnelle de manière à répondre aux demandes d'innovation du secteur.



« Selon Indeed.com, les offres d'emploi dans l'industrie du cannabis ont triplé entre juillet 2018 et juillet 2019, et devraient continuer d'augmenter au gré de la légalisation des produits comestibles. »



On peut trouver plus d'information sur le sous-secteur du cannabis dans le rapport du marché du travail 2020 de CTAC intitulé *Cannabis Industry and Edibles*.

Le sondage récent auprès des transformateurs d'aliments et de boissons a demandé si les transformateurs envisageaient des activités liées aux aliments ou boissons infusées au cannabis, et la réponse était très claire. Très peu de transformateurs d'aliments et de boissons, soit 79 % d'entre eux ont répondu non, ils n'envisageaient pas ce genre d'activités; 4 % ont répondu oui et 18 % ont répondu qu'ils étaient incertains ou envisageraient plus tard la possibilité.

Selon le rapport annuel le plus récent de Deloitte sur l'industrie canadienne du cannabis, la société estime que le marché des produits comestibles est évalué à au moins 1,6 milliard \$ par année. Pour sa part, Santé Canada estime que les produits de cannabis, autres que le cannabis séché, pourraient représenter un peu moins de la valeur du marché total, cette estimation correspondant à la proportion des ventes d'autres juridictions ayant légalisé le cannabis, comme la Californie, le Colorado et l'Oregon. Dans tous les marchés, on croit que les aliments et boissons infusées au cannabis génèrent des bénéfices plus élevés pour les détaillants que les produits de cannabis déjà légalisés. Deloitte prévoit que les Canadiens dépenseront annuellement 529 millions \$ pour les boissons infusées au cannabis, 174 millions \$ pour les produits à usage topique, 140 millions \$ pour les concentrés, 116 millions \$ pour les teintures et 114 millions \$ pour les capsules.<sup>43</sup>

La croissance de l'industrie du cannabis, et des produits comestibles plus spécifiquement, se traduit déjà par une hausse de demande de la main-d'œuvre. Selon Indeed.com, les offres d'emploi dans l'industrie du cannabis ont triplé entre juillet 2018 et juillet 2019, et devraient continuer d'augmenter au gré de la légalisation des produits comestibles.

On peut trouver plus d'information sur le sous-secteur du cannabis dans le rapport du marché du travail 2020 de CTAC intitulé *Cannabis Industry and Edibles*.<sup>44</sup>

# 5

## Le changement climatique



La production de **l'industrie de la transformation des aliments et des boissons sera exposée à des contraintes de plus en plus importantes** par suite des limitations de ressources naturelles attribuables au changement climatique. L'industrie y est particulièrement vulnérable parce que de nombreuses 'premières' étapes de la chaîne d'approvisionnement des aliments et des boissons dépendent de la température et d'autres facteurs environnementaux.

Considérez ces tensions :

- 🌱 Moins d'eau : Un déficit de 40 % de la disponibilité de l'approvisionnement en eau est prévu d'ici 2030.
- 🌱 Plus de terres requises : D'ici la même période, une hausse de 11 à 14 % de terres arables non dégradées seront requises pour satisfaire les demandes de récoltes.
- 🌱 Plus de stockage requis : L'industrie devra trouver des solutions innovantes de production et de stockage afin de pouvoir continuer à satisfaire la demande ainsi que les besoins d'une clientèle de consommateurs mondiaux qui devrait excéder 8,5 milliards de personnes d'ici 2030.
- 🌱 ET POURTANT – Des pressions pour réduire l'empreinte environnementale : Le secteur sera également aux prises avec les défis imposés par les consommateurs et les gouvernements de réduire son empreinte environnementale (p. ex., consommation d'eau et d'énergie, traitement des déchets).

Ces enjeux, ainsi que l'impact élargi du changement climatique sur la productivité de la main-d'œuvre, le transport et l'énergie, contribueront à resserrer l'approvisionnement en produits alimentaires et boissons pour la transformation.

Mais le changement climatique peut aussi présenter des opportunités pour certains transformateurs, comme de meilleures conditions de culture pour les raisins canadiens qu'utilisent les viticulteurs canadiens.<sup>45</sup>

Il existe également de nombreuses opportunités pour les entreprises de se démarquer auprès de leurs employés et clients : réduction de l'empreinte carbone, emballage écologique, utilisation de chaînes d'approvisionnement éthiques/vertes.

# Moins d'eau

**Un déficit de 40 %  
de la disponibilité de  
l'approvisionnement en  
eau est prévu d'ici 2030.**



## Plus de terres requises

D'ici la même période, une hausse de 11 à 14 % de terres arables non dégradées seront requises pour satisfaire les demandes de récoltes.



## Plus de stockage requis

L'industrie devra trouver des solutions innovantes de production et de stockage afin de pouvoir continuer à satisfaire la demande ainsi que les besoins d'une clientèle de consommateurs mondiaux qui devrait excéder 8,5 milliards de personnes d'ici 2030.



## Pressions pour réduire l'empreinte environnementale

Le secteur sera également aux prises avec les défis imposés par les consommateurs et les gouvernements de réduire son empreinte environnementale (p. ex., consommation d'eau et d'énergie, traitement des déchets).

# Section 5

## Tendances de la main-d'œuvre

**Cette section couvre beaucoup de terrain.** Nous commençons par mentionner que la croissance de l'emploi du secteur de la transformation des aliments et des boissons a été très forte en 2017, 2018 et 2019 après presque une décennie de stagnation, les gains d'emploi les plus appréciables ayant été enregistrés dans le sous-secteur de la transformation des boissons. Malgré la pandémie, l'emploi en 2020 s'est situé à 98 % du niveau de 2019, mais il était supérieur à celui de 2018. Cet aspect est suivi d'une discussion du taux passablement élevé de postes vacants du secteur et de ses répercussions financières. En bref, un grand nombre de postes vacants limite la production, ce qui se traduit par des pertes de revenus pour les entreprises.

Des postes vacants chroniques et d'autres défis du marché du travail (comme les perceptions du public envers le travail dans le secteur de la transformation des aliments et des boissons), ont des conséquences apparentes sur la capacité du secteur d'atteindre certains des objectifs ambitieux de la Table de l'agroalimentaire (p. ex., exportations d'une valeur de 85 milliards \$ d'ici 2025). Certains de ces défis sont présentés ci-après.

Pour l'avenir, la section comprend des prévisions des besoins d'embauche basés sur deux scénarios de croissance, et se termine par une présentation de profils démographiques et professionnels de la main-d'œuvre, y compris une analyse de la rémunération et de la syndicalisation.



Les travailleurs  
qualifiés  
représentent **10 %** de la  
main-d'œuvre de l'industrie.

« L'industrie a connu une forte  
croissance de l'emploi en 2017  
et 2018, après presque une  
décennie de stagnation. »

Industrie 4.0 pourrait  
réduire les besoins en  
travailleurs de  
l'industrie de **20 %**

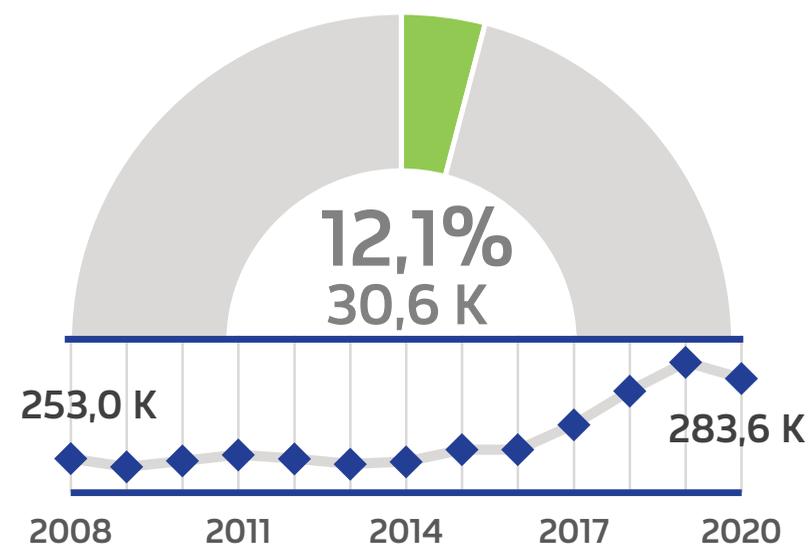
**32 000** nouveaux  
travailleurs sont requis pour  
maintenir le statu quo d'ici 2025.

## Une forte croissance de l'emploi dans un contexte de postes vacants chroniques

L'industrie a connu une forte croissance de l'emploi en 2017 et 2018, après presque une décennie de stagnation. Malgré tout, son taux de postes de vacants en 2018 était environ 25 % plus élevé que celui de l'ensemble du secteur de la fabrication (3,8 % contre 3,0 %).

L'analyse du rapport présente les coûts réels des postes vacants de l'industrie, et c'est une triste réalité. Il est estimé qu'un seul poste vacant de l'industrie de la transformation des aliments et des boissons pourrait représenter une perte de revenus nets de 190 \$ par jour pour les entreprises.<sup>46</sup> Pour l'ensemble du secteur, les pertes attribuables aux postes vacants pourraient représenter 8,5 millions \$ par jour.

Le nombre de travailleurs de l'industrie a augmenté d'un peu plus de 10 % entre 2010 et 2020, d'environ 250 000 à un peu plus de 280 000, la plupart de cette croissance s'étant produite entre 2017, 2018 et 2019.<sup>47</sup> L'industrie demeure le plus grand fournisseur d'emplois dans la fabrication, ceux-ci représentant 19,5 % de l'emploi total de l'industrie manufacturière en 2020, une augmentation par rapport à 2019<sup>48</sup> et en hausse du niveau d'un peu plus de 13 % en 2001.<sup>49</sup>

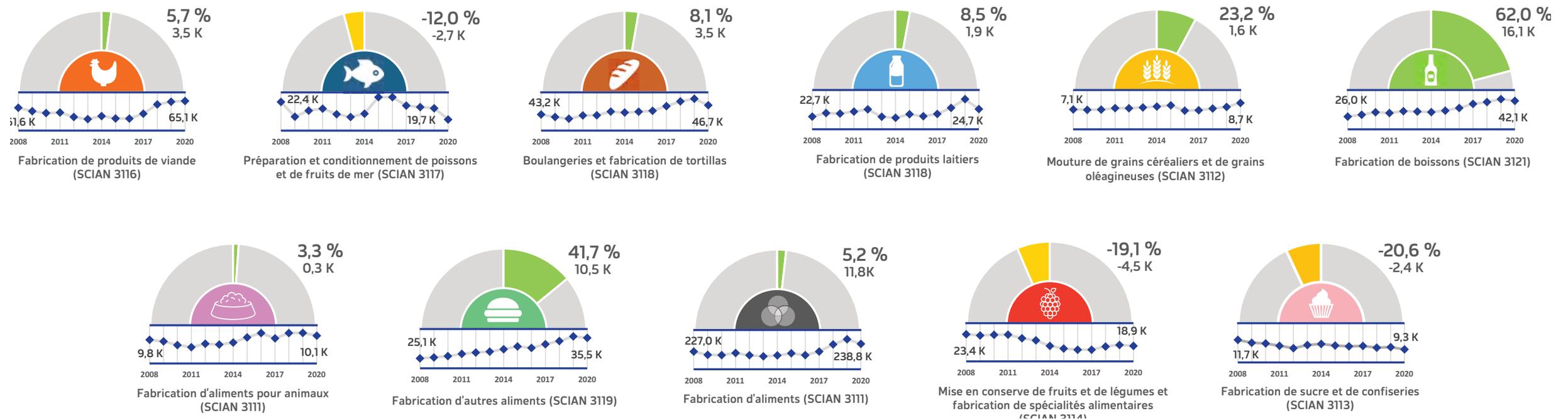


Transformation des aliments et des boissons [311+3121+3123]

Il y a de grandes différences au niveau des sous-secteurs, les gains d'emploi les plus importants de la dernière décennie se trouvant dans le sous-secteur de la fabrication des boissons (+42 %), suivi par la fabrication d'autres aliments (+30 %) et ensuite la mouture des grains céréaliers et des graines oléagineuses (+18 %). En revanche, certains sous-secteurs ont affiché une baisse de l'emploi entre 2011 et 2020, notamment la mise en conserve de fruits et de légumes et la fabrication de spécialités alimentaires (-19 %), la fabrication de sucre et de confiseries (-9 %) ainsi que la préparation et le conditionnement de poissons et de fruits de mer (-8 %).<sup>50</sup>

Malgré cette croissance, le taux de postes vacants de 2019 (3,8 %<sup>51</sup>) était le taux annuel le plus élevé depuis la création de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires de Statistique Canada en 2015 et supérieur au taux des postes vacants de 2,9 % pour l'ensemble du secteur manufacturier. Il y avait aussi d'importantes différences régionales dans l'industrie de la transformation des aliments et des boissons, les taux de postes vacants étant les plus élevés à l'Île du Prince-Édouard (8,6 %) et les plus faibles au Manitoba (1,6 %).

## Croissance normalisée de l'emploi de la transformation des aliments et des boissons, 2008-2018

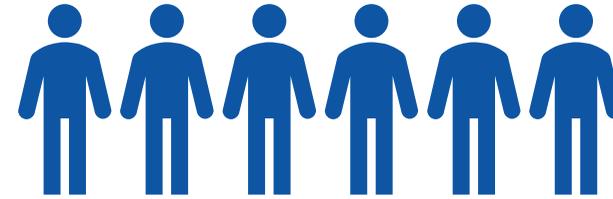


Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0202-01 Emploi selon l'industrie, données annuelles

## Le coût des postes vacants

Le taux de postes de vacants, qui quantifie le nombre de postes vacants selon un pourcentage de la demande de main-d'œuvre (c.-à-d. tous les postes comblés et les postes vacants), donne un aperçu des secteurs et industries qui éprouvent des difficultés à combler des postes. Un grand nombre de postes vacants peut restreindre la production, et entraîner des pertes de revenus pour les entreprises et l'industrie. Si on présume qu'il existe un lien direct entre le revenu net total et l'emploi total, un seul poste vacant dans l'industrie de la transformation des aliments et des boissons pourrait occasionner une perte de revenus nets de 190 \$ par jour pour les entreprises.<sup>52</sup> Le sondage auprès des employeurs 2020 de CTAC a révélé que les transformateurs d'aliments et de boissons avaient en moyenne six postes vacants. Comme il y a plus de 7 600 entreprises (exclusion faite de celles qui n'ont pas d'employés) dans l'industrie de la transformation des aliments et des boissons, les pertes de revenus nets attribuables aux postes vacants pourraient représenter une somme stupéfiante de 8,5 millions \$ par jour pour l'ensemble de l'industrie. Et si le nombre de postes vacants est stable pendant toute l'année, ces 8,5 millions \$ par jour deviennent à 3,1 milliards \$ par année.

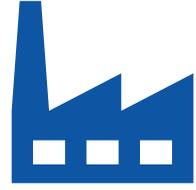
### Nombre moyen de postes vacants (selon le sondage)



 **Coût moyen de par jour 190 \$**

**1 100 \$** **Coût moyen de par jour pour l'employeur**

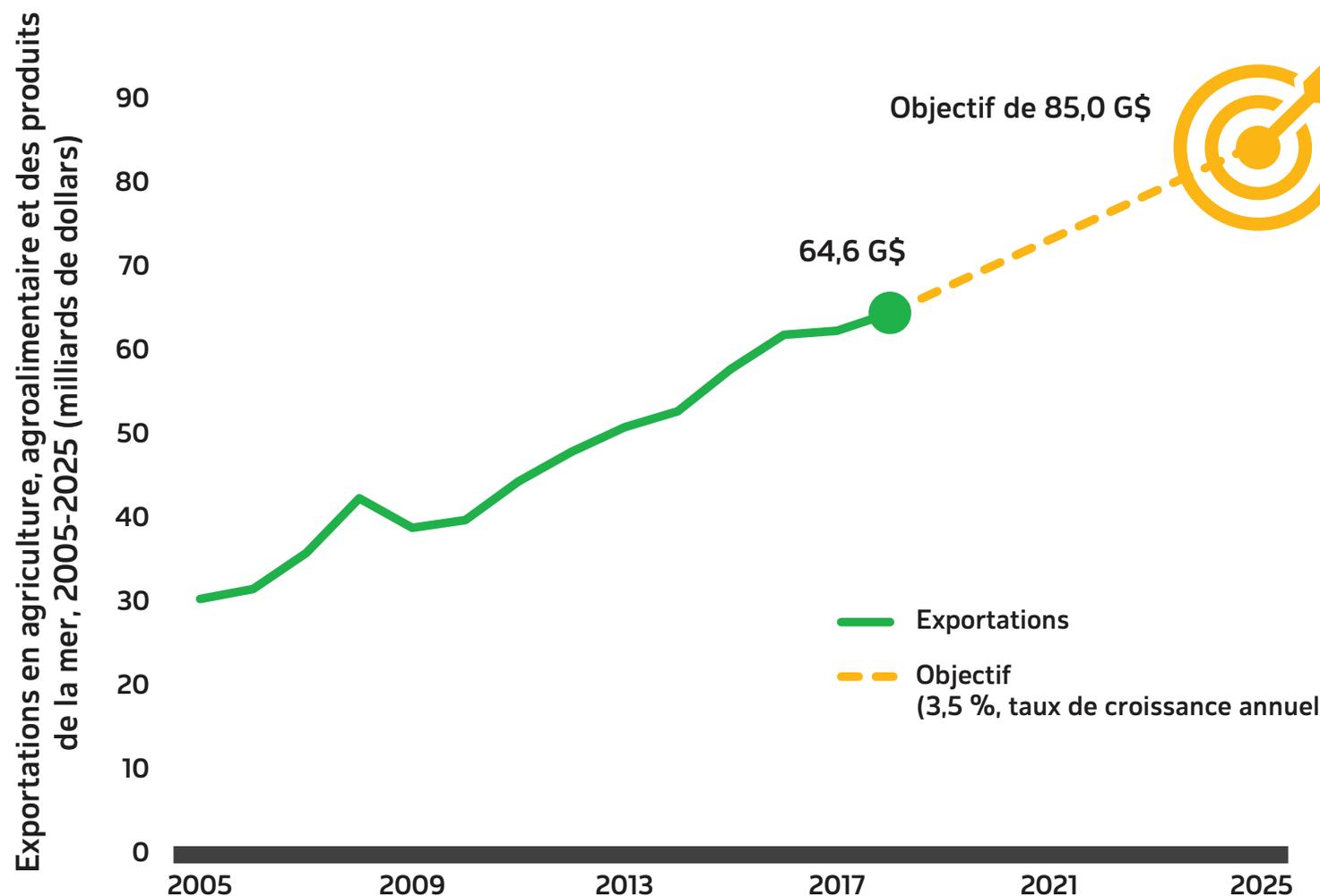


 **7600**  
**Nombre d'employeurs en 2019**

**-8,5 M\$**  
**Perte de revenu journalière moyenne**

**-3,1 G\$**  
**Perte de revenu annuelle moyenne**

## Exportations en agriculture, agroalimentaire et des produits de la mer, 2005-2025



## Quel est le nombre de travailleurs requis dans le secteur?

Dans son rapport de 2018, la Table de l'agroalimentaire a fixé un objectif ambitieux pour la croissance des exportations en agroalimentaire et des produits de la mer : 85 milliards \$ de ventes à l'exportation d'ici 2025, soit une hausse de 32 % comparativement aux 65 milliards \$ réalisés en 2017. Le rapport établit aussi un objectif de 140 milliards \$ pour les ventes nationales d'ici là.

Source: Statistique Canada et calculs de Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC)

**Que faut-il alors pour atteindre ces objectifs?** Il ne fait nul doute qu'un grand nombre de nouveaux travailleurs sera requis, mais il en faudra combien? Examinez ces deux scénarios : le premier modélise le nombre de travailleurs requis si on maintient le statu quo (le « scénario de base ») et le second, le nombre de travailleurs requis pour atteindre l'objectif de croissance (le « scénario de croissance »).

1. Le « scénario de base » prévoit que la croissance des exportations est liée aux prévisions de croissance démographique mondiale des Nations Unies.
2. Le « scénario de croissance » suppose pour sa part que l'objectif d'exportations de 85 milliards \$ de la Table de l'agroalimentaire est atteint d'ici 2025.

Comme pour toutes les modélisations économiques, il a fallu poser des hypothèses. Premièrement, les deux scénarios présument une demande annuelle de remplacement de travailleurs retraités équivalente à 2,0 % de la main-d'œuvre totale. Deuxièmement, nous présumons une croissance de 1,0 % de la productivité de la main-d'œuvre pour prendre en

compte le fait que les travailleurs et leur équipement deviennent plus efficaces au fil du temps. Dans les deux cas, la croissance des importations et de la consommation nationale est liée aux prévisions de croissance démographique du Canada, alors que la croissance des ventes interindustrielles est basée sur des prévisions de croissance du PIB réel du Canada.

De plus, les prévisions des besoins en recrutement doivent prendre en compte deux différents types de demande de main-d'œuvre, à savoir :

1. La « demande d'expansion », soit le nombre de nouveaux employés requis pour assurer la croissance de l'industrie, et
2. La « demande de remplacement », soit le nombre de nouveaux employés requis pour remplacer les personnes qui prennent leur retraite.

La demande de remplacement représente la source primaire de demande en nouveaux travailleurs dans les deux scénarios, en raison du vieillissement de la main-d'œuvre de l'ensemble

du secteur manufacturier et plus particulièrement de celle de la transformation des aliments et des boissons.

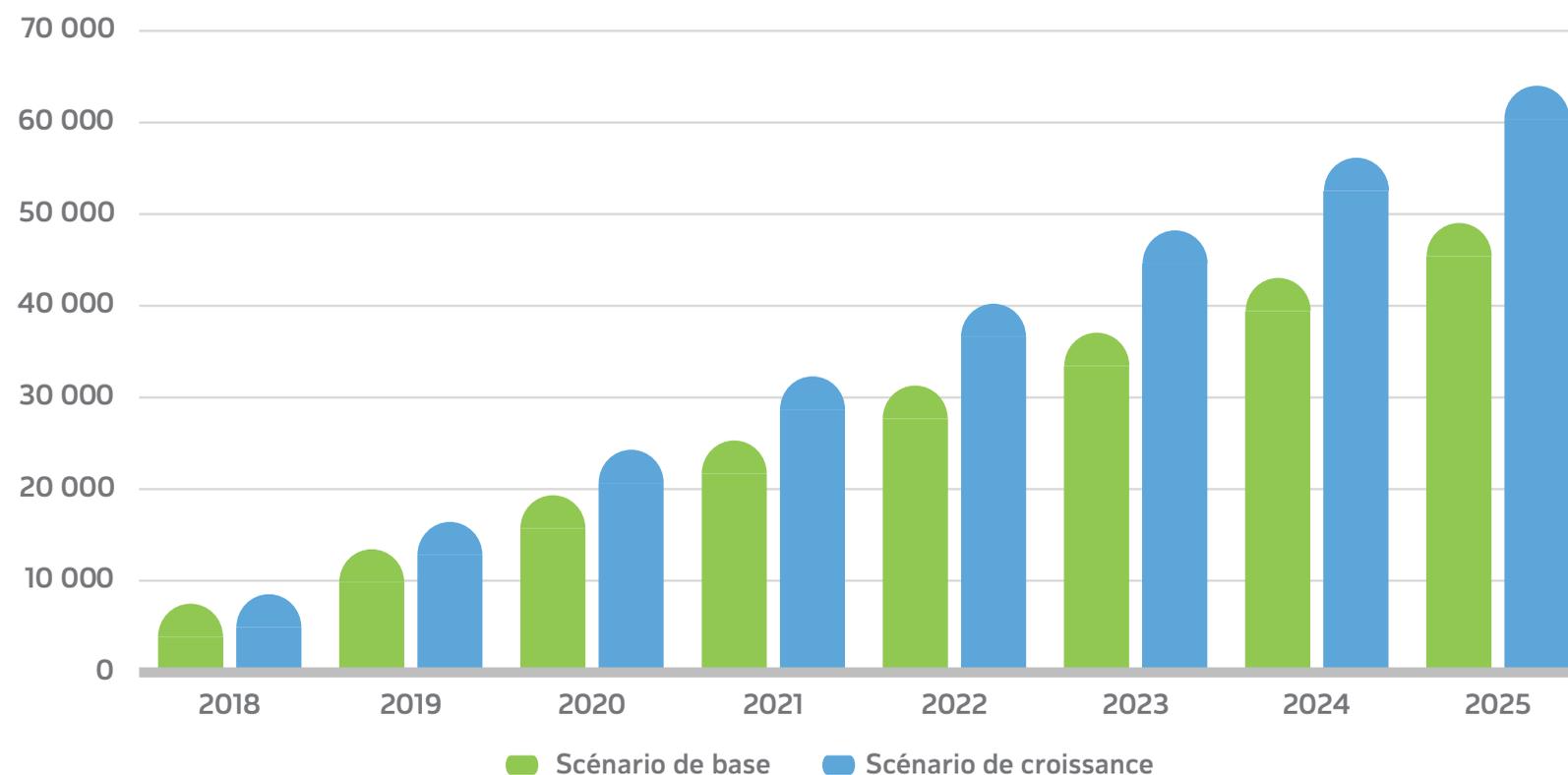
Lorsqu'on considère les deux demandes, le besoin total en nouveaux travailleurs de l'industrie pour la période 2020-2025 du « scénario de base » est estimée à environ 32 000 personnes, soit 11 % de la main-d'œuvre de l'industrie en 2020. En d'autres mots, cela signifie que le secteur devra embaucher environ 32 000 nouveaux travailleurs durant cette période afin de maintenir le statu quo.

« Un grand nombre de postes vacants limite la production, ce qui se traduit par des pertes de revenus pour les entreprises et l'industrie. »

## Besoin en recrutement cumulatif de la transformation des aliments et des boissons, 2020-2025

Dans le « scénario de croissance », le besoin total de recrutement grimpe à 56 000 travailleurs, soit 20 % de la main-d'œuvre de l'industrie en 2020.

Ces chiffres pourraient être beaucoup plus élevés si, par exemple, les taux de productivité anticipés étaient inférieurs aux taux attendus, comme le prédisent certains experts. Il est certes apparent que le recrutement et le maintien en poste de travailleurs qualifiés seront essentiels pour assurer une croissance continue de l'industrie, tout comme d'ailleurs l'adoption de procédés de fabrication nouveaux et innovants.



Source : Prism Economics and Analysis

## Les métiers spécialisés

Le secteur canadien de la fabrication d'aliments et de boissons (SCIAN 311) employait environ 29 000 travailleurs qualifiés en 2019, soit 10,3 % de la population active. Les métiers spécialisés représentent la plus grande part de la main-d'œuvre en Saskatchewan (13,5 %) et à l'Î.-P.-É. (12,6 %), et la plus faible proportion à Terre-Neuve-Labrador (7,9 %). Le personnel d'installation, de réparation et d'entretien et manutentionnaires (CNP 74) représente 31 % des métiers, suivi par le personnel en opération d'équipement de transport et de machinerie lourde et autre personnel assimilé (25 %) et le personnel des métiers d'entretien et d'opération d'équipement (24 %). L'industrie embauche aussi un grand nombre de personnes des métiers de l'électricité, de la construction et des industries; de mécaniciens de centrales et opérateurs de réseaux électriques; et de personnel technique en informatique (voir figure 1).

Dans les divers secteurs de la fabrication d'aliments, ce sont les fabricants de boissons qui emploient le plus grand nombre de travailleurs de métiers (20,6 %), suivis de la mouture de grains céréaliers et de graines oléagineuses (19,1 %) et ensuite de la fabrication d'aliments pour animaux (17,3 %). Ils sont en moins grand nombre dans les secteurs des poissons et fruits de mer (7,2 %) et des boulangeries (7,4 %) (voir la figure 3).

**Tableau 1**

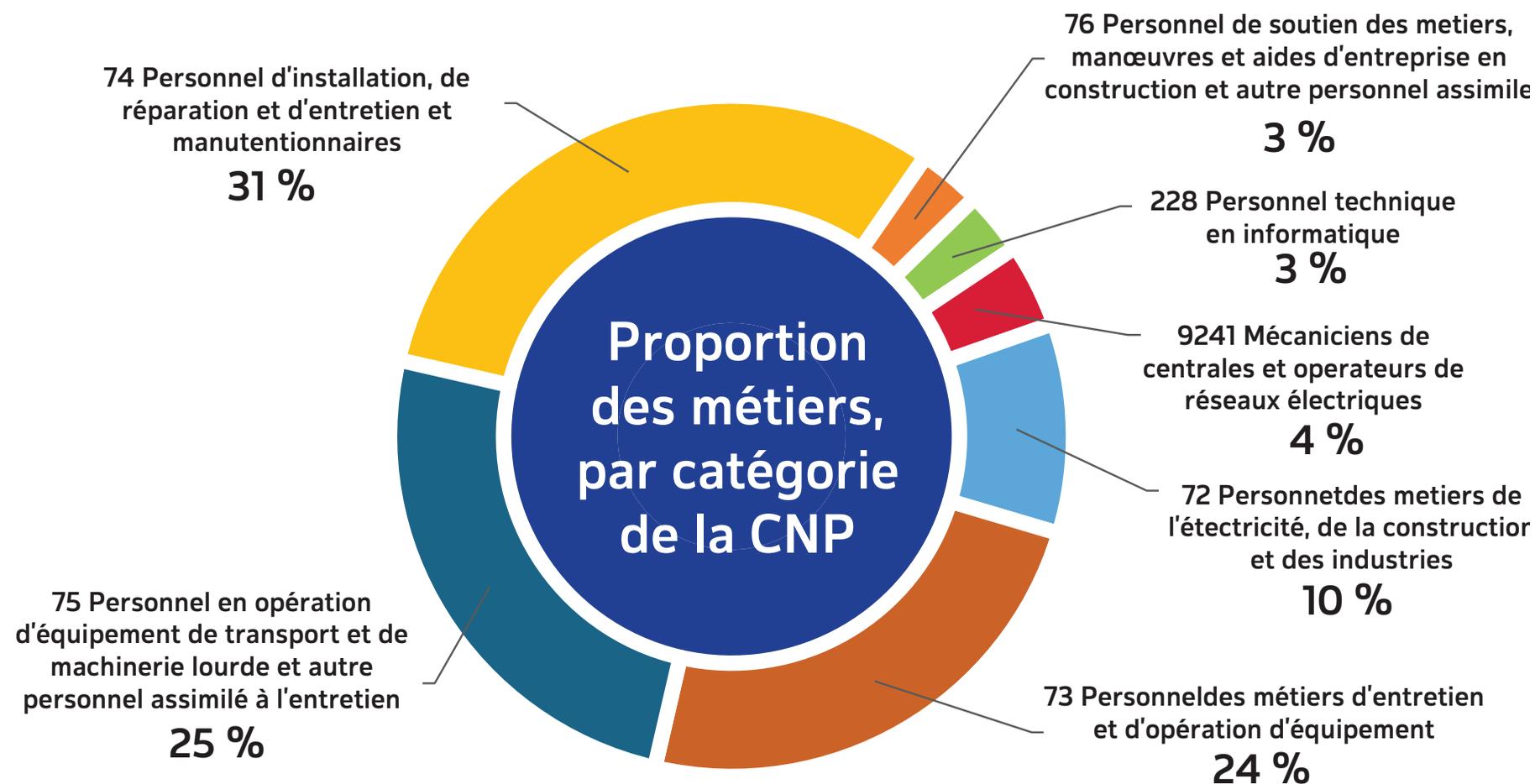
Métiers spécialisés dans la fabrication d'aliments, par province, 2019

Province	Emploi	Proportion du total
Canada	28 956	10,3 %
<b>Terre-Neuve-et-Labrador</b>	<b>313</b>	<b>7,9 %</b>
Île-du-Prince-Édouard	307	12,6 %
<b>Nouvelle-Écosse</b>	<b>773</b>	<b>10,5 %</b>
Nouveau-Brunswick	727	8,5 %
<b>Québec</b>	<b>8 227</b>	<b>10,8 %</b>
Ontario	11 393	10,4 %
<b>Manitoba</b>	<b>1 249</b>	<b>10,8 %</b>
Saskatchewan	745	13,5 %
<b>Alberta</b>	<b>2 771</b>	<b>10,8 %</b>
Colombie-Britannique	2 706	9,2 %

Source : Statistique Canada, Prism Economics

## Figure 1

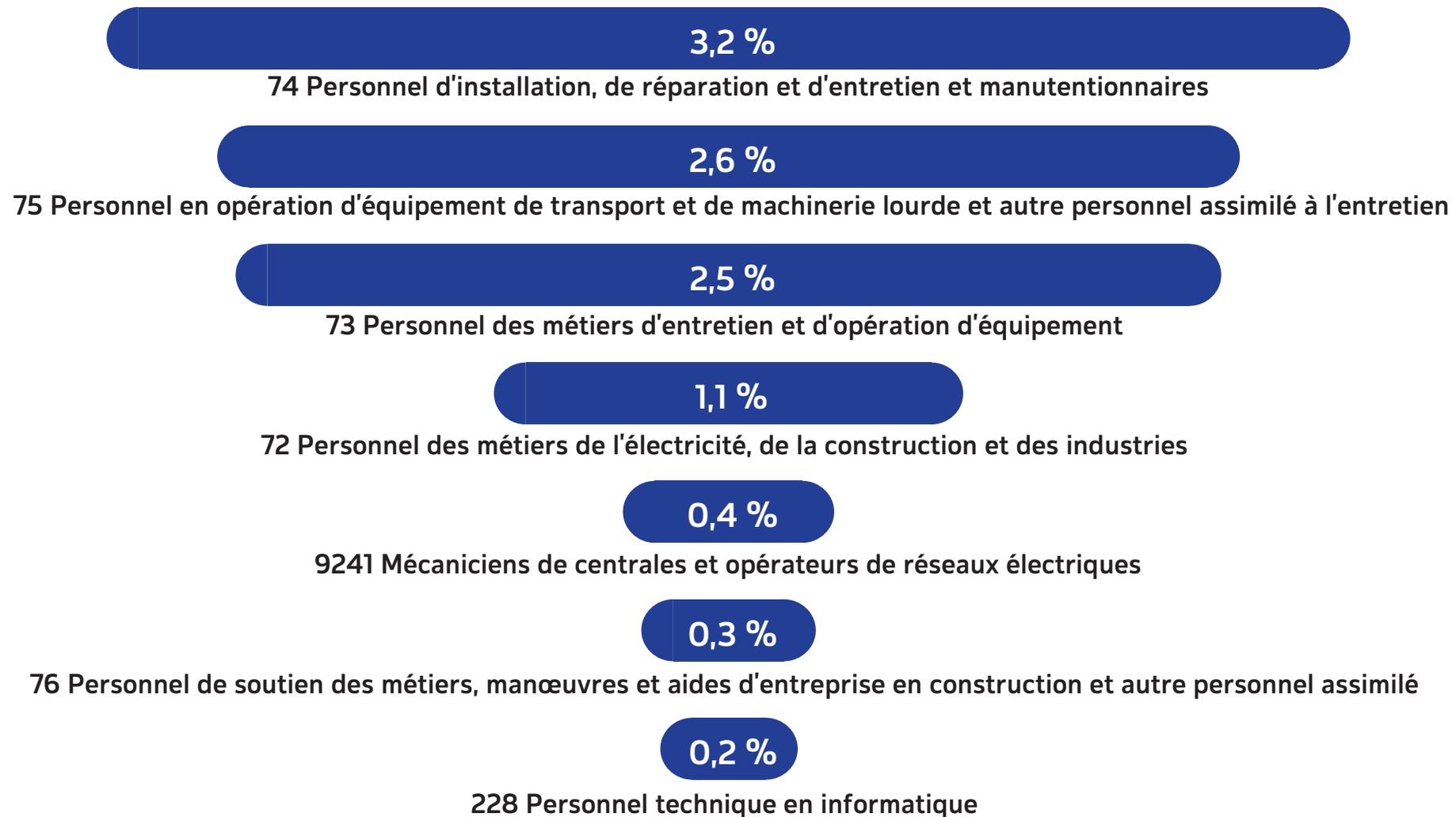
Emploi dans les métiers spécialisés de la fabrication d'aliments, par province, 2019



Source : Statistique Canada, Recensement de 2016

## Figure 2

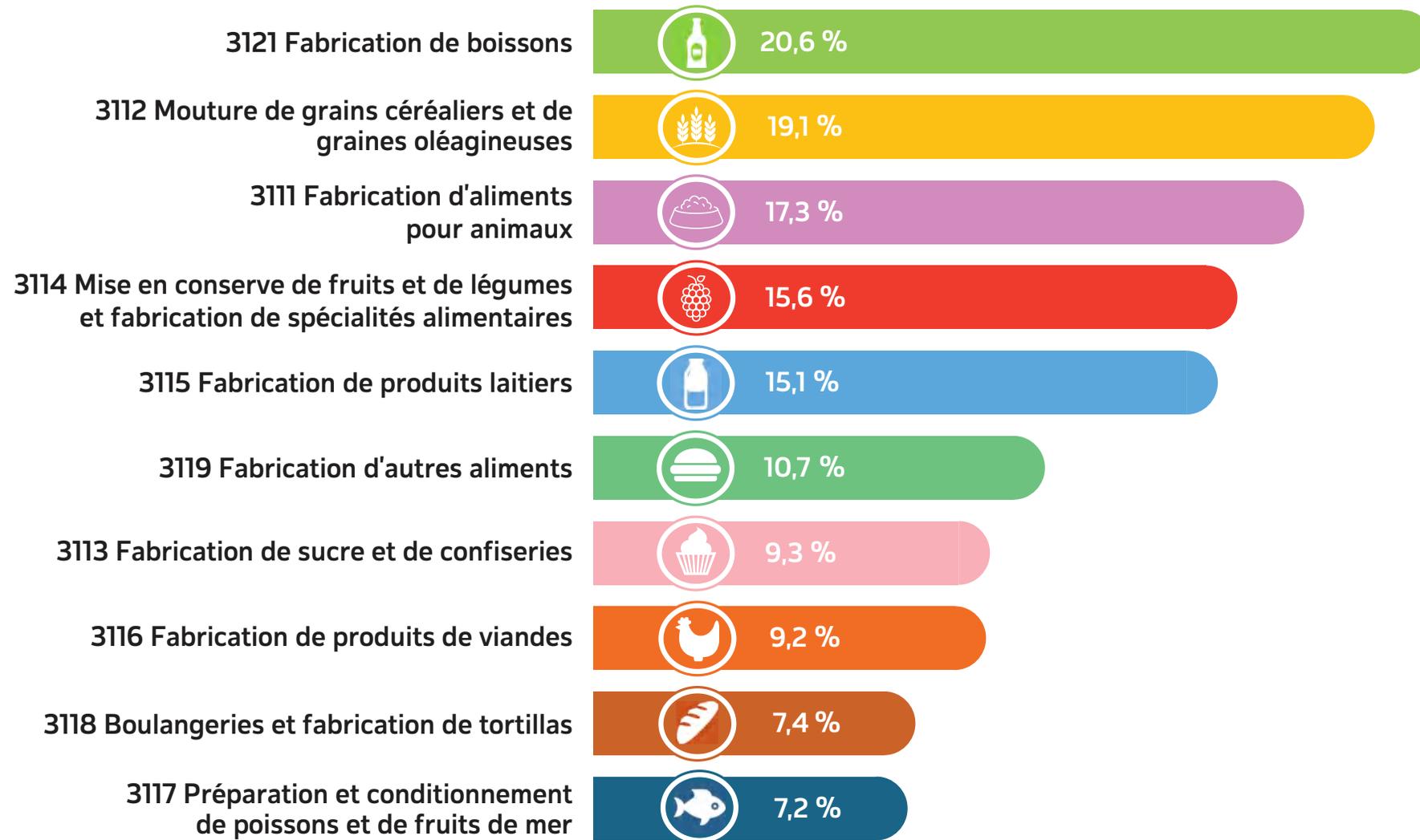
Emploi dans les métiers spécialisés - Proportion de l'ensemble de la fabrication d'aliments, par groupe de métiers



Source : Statistique Canada, Recensement de 2016

### Figure 3

Emploi dans les métiers spécialisés dans la fabrication d'aliments, par secteur de la fabrication d'aliments



Source : Statistique Canada, Recensement de 2016

## L'innovation peut-elle réduire notre dépendance sur un plus grand nombre de travailleurs?

Plusieurs obstacles potentiels pourraient empêcher l'industrie de réaliser les objectifs fixés par la Table de l'agroalimentaire, notamment un manque d'investissements, les barrières au commerce et des marchés du travail tendus (travailleurs étrangers restreints). Pour atteindre ces objectifs, tous les paliers de gouvernement doivent travailler avec l'industrie pour améliorer la compétitivité et accroître l'investissement, développer un bassin de main-d'œuvre qualifiée et modifier les obstacles réglementaires qui entravent la croissance.

Un des moyens d'atténuer ces obstacles est d'investir dans de nouvelles technologies, et surtout d'intégrer les procédés de production Industrie 4.0. Les recherches démontrent que l'intégration d'Industrie 4.0 pourrait accroître la productivité de la main-d'œuvre dans une proportion annuelle de quelque 0,8 %.

Cela peut sembler minuscule, mais nos recherches révèlent qu'une intégration totale Industrie 4.0 dans l'industrie de la transformation des aliments et des boissons au cours des cinq prochaines années, pourrait réduire les besoins prévus en recrutement jusqu'à concurrence de 20 %, soit de 56 000 à un peu plus de 43 000 travailleurs.

Bien qu'il soit improbable que toute l'industrie puisse adopter Industrie 4.0 dans un avenir rapproché, il est encourageant de constater que de nombreuses entreprises ont commencé à entreprendre des démarches dans ce sens. Dans le sondage auprès des employeurs de 2020, trois entreprises sur quatre (78 %) ont mentionné que leur organisation avait fait des efforts vers l'intégration complète des procédés de production Industrie 4.0, en investissant dans l'automatisation, la numérisation ou l'interconnectivité sans fil. Une entreprise recensée sur quatre (23 %) a déjà réalisé un degré élevé d'intégration Industrie 4.0. Alors que les entreprises continuent d'adopter des technologies plus avancées, il faudra prévoir de la formation additionnelle pour que les employés puissent utiliser adéquatement la technologie.



**Les recherches démontrent que l'intégration d'Industrie 4.0 pourrait accroître la productivité de la main-d'œuvre dans une proportion annuelle de quelque 0,8 %.**



# Perceptions publiques du secteur

**Les perceptions publiques des emplois dans le secteur** ont d'importantes répercussions sur le marché du travail. Pour mieux comprendre cette réalité, CTAC a mené un sondage en 2018 afin de recueillir des données sur les perceptions, les intérêts et les motivations de quatre groupes cibles, à savoir les jeunes, les Autochtones, les nouveaux Canadiens et les personnes ayant une relation fragile avec le marché du travail (personnes sans emploi et/ou qui sont fréquemment sans emploi). Des membres du grand public ont aussi été recensés afin d'obtenir une base comparative.

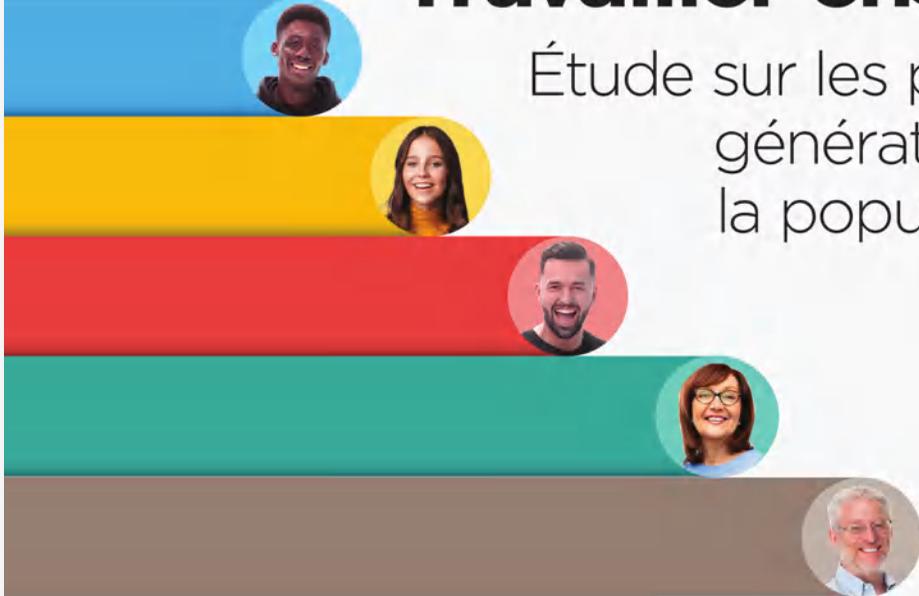
Des 2 089 personnes ayant participé au sondage, 972 étaient des jeunes, 506 des Autochtones, 500 des nouveaux Canadiens, et 1 205 étaient sans emploi. Compte tenu de la nature de ces groupes, il y a eu du chevauchement entre eux, certaines personnes se retrouvant dans plus d'un segment. L'échantillon repère du grand public comprenait 1 248 personnes.

COMPÉTENCES TRANSFORMATION ALIMENTAIRE CANADA

## Travailler ensemble :

Étude sur les perspectives  
générationnelles de  
la population active  
du Canada

Automne 2020



INFORMATION  
SUR LE MARCHÉ  
DU TRAVAIL

PROFILÉE PAR COMPÉTENCES TRANSFORMATION ALIMENTAIRE CANADA

**Comme pour le grand public**, les quatre groupes cibles connaissaient peu le secteur de la transformation des aliments et des boissons, mais le percevaient plus positivement et étaient plus disposés à y travailler. Le sondage a demandé plus précisément aux répondants d'évaluer quatre postes spécifiques du secteur, allant d'un poste de niveau d'entrée à un poste de directeur des opérations. Les groupes cibles étaient beaucoup plus intéressés que le grand public à poser leur candidature pour les quatre postes. Le poste de directeur des opérations a suscité le plus d'intérêt : 37 % des nouveaux Canadiens, 32 % des jeunes et 28 % des Autochtones ont indiqué qu'ils poseraient leur candidature, comparativement à seulement 18 % du grand public.

Les groupes cibles étaient cependant plus aptes à associer le secteur avec des conditions négatives. Par exemple, ils étaient moins aptes que le grand public à utiliser des expressions telles que « main-d'œuvre heureuse », « innovant », « rémunération élevée » et « grandes compétences » en lien avec les emplois, et plus aptes à utiliser des expressions telles que « lent » et « ne peut avancer ».



« Lorsque la génération Z passe aux jeunes millénariaux, l'avancement professionnel devient plus important. Ils espèrent avancer et sont particulièrement désireux d'apprendre de nouvelles choses. »





### Observation 1

L'hypothèse que certains segments du marché du travail (à savoir Jeunes, Nouveaux immigrants, Lien fragile avec le marché du travail et Autochtones) sont plus aptes et réceptifs à vouloir travailler dans l'industrie de la transformation des aliments et boissons que les autres Canadiens, a été confirmée.

### Observation 2

En phase avec les résultats de l'analyse initiale, les nouveaux immigrants se dégagent comme un segment particulièrement prometteur. La nouvelle analyse démontre toutefois que les Autochtones sont tout aussi réceptifs à travailler dans l'industrie de la transformation des aliments et des boissons, sinon plus.

### Observation 3

Une analyse des données sur la population active de Statistique Canada laisse entendre que la possibilité d'embaucher de nouveaux immigrants diminue au fil du temps. En 2018, le taux de chômage des immigrants qui habitaient au Canada depuis cinq et dix ans était environ un tiers plus faible que celui de ceux qui vivent au Canada depuis tout au plus cinq ans.

# Démographie de la main-d'œuvre

**Un des aspects les plus remarquables de la main-d'œuvre** de l'industrie est sa répartition démographique selon l'âge. 24 % des travailleurs sont âgés de 25 à 54 ans, la majorité d'entre eux étant admissibles à la retraite d'ici les dix prochaines années. Les hommes sont présents dans une proportion de 60 % et les immigrants, 31 % - qui sont surreprésentés comparativement à un niveau de 23 % pour l'ensemble de la population active. Les Autochtones représentent 3 % des effectifs, soit 1 % de moins que l'ensemble de la population active.

Plus de la moitié de la main-d'œuvre de l'industrie est constituée de manœuvres, suivis ensuite par les opérateurs au contrôle des procédés et de machine ainsi que les ouvriers d'usine de traitement du poisson. Le salaire horaire moyen du secteur est toujours inférieur à celui de la moyenne du secteur manufacturier, mais l'écart s'est rétréci considérablement au cours de la dernière décennie.

La syndicalisation demeure plus élevée dans l'industrie comparativement à d'autres secteurs de l'économie canadienne, 27 % des travailleurs de la transformation des aliments et des boissons étant syndiqués en 2018. Près de 60 % des travailleurs syndiqués se trouvent en Ontario.





Le sous-secteur employant la plus grande proportion de minorités visibles est la fabrication de produits de viande.

**41 %**

« La caractéristique démographique qui définit le plus la main-d'œuvre du secteur est une surreprésentation d'immigrants. Environ le tiers (31 %) de la main-d'œuvre de l'industrie se compose d'immigrants, par opposition à seulement 23 % pour l'ensemble de la population active. »

Les hommes représentent jusqu'à de la **60 %** main-d'œuvre de la transformation des aliments et des boissons.

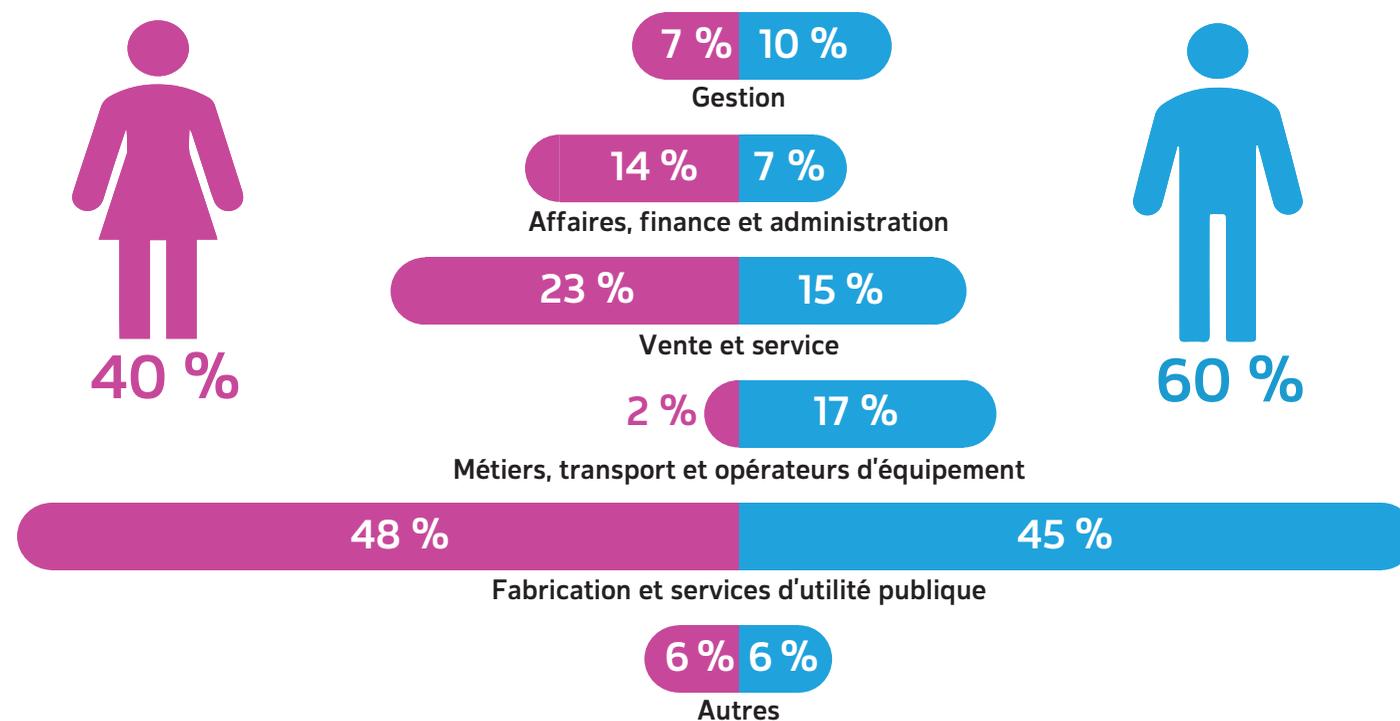
**36 %** des travailleurs immigrants proviennent des Philippines.

La caractéristique démographique qui définit le plus la main-d'œuvre du secteur est une surreprésentation d'immigrants. Environ le tiers (31 %) de la main-d'œuvre de l'industrie se compose d'immigrants, par opposition à seulement 23 % pour l'ensemble de la population active.

Les hommes représentent jusqu'à 60 % de la main-d'œuvre, la plus grande part des travailleurs masculins se trouvant dans le sous-secteur de la mouture des grains céréaliers et des graines oléagineuses (74 %), suivi par la fabrication des boissons (72 %), la fabrication d'aliments pour animaux (68 %) et la fabrication de produits laitiers (67 %). Seulement deux sous-secteurs ont une prépondérance de femmes, à savoir les boulangeries et la fabrication de tortillas (52 %) ainsi que la fabrication de sucre et de confiseries (51 %).

De manière générale, un plus grand nombre d'hommes occupent des postes de gestion et des métiers (transport et opérateurs d'équipement), alors que les femmes sont plus présentes dans des postes d'affaires, de finance et d'administration, ainsi que de vente et de services.

## Main-d'œuvre de l'industrie de la transformation des aliments et des boissons par groupe d'emploi et le sexe, 2016

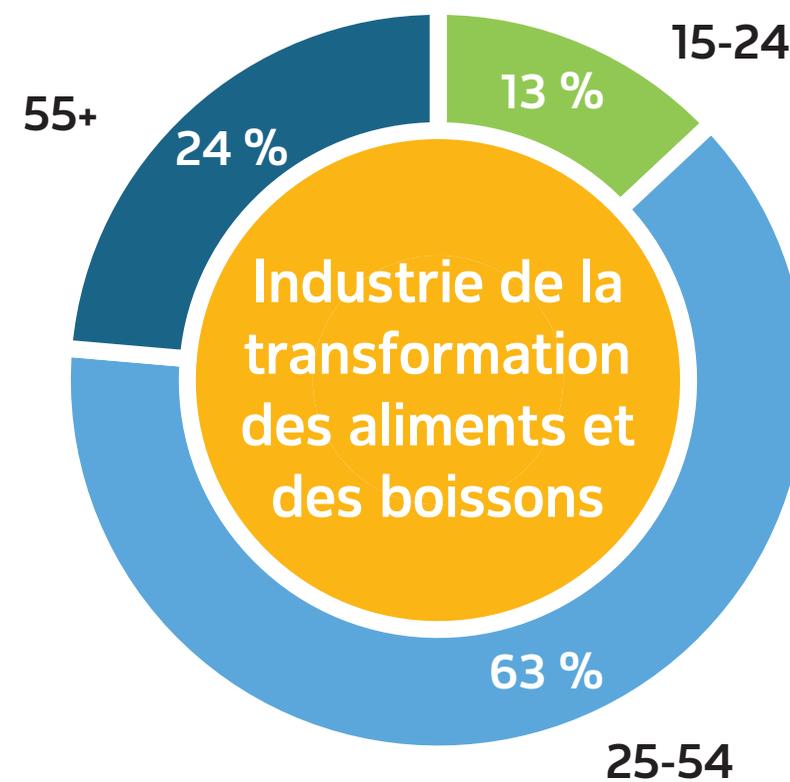
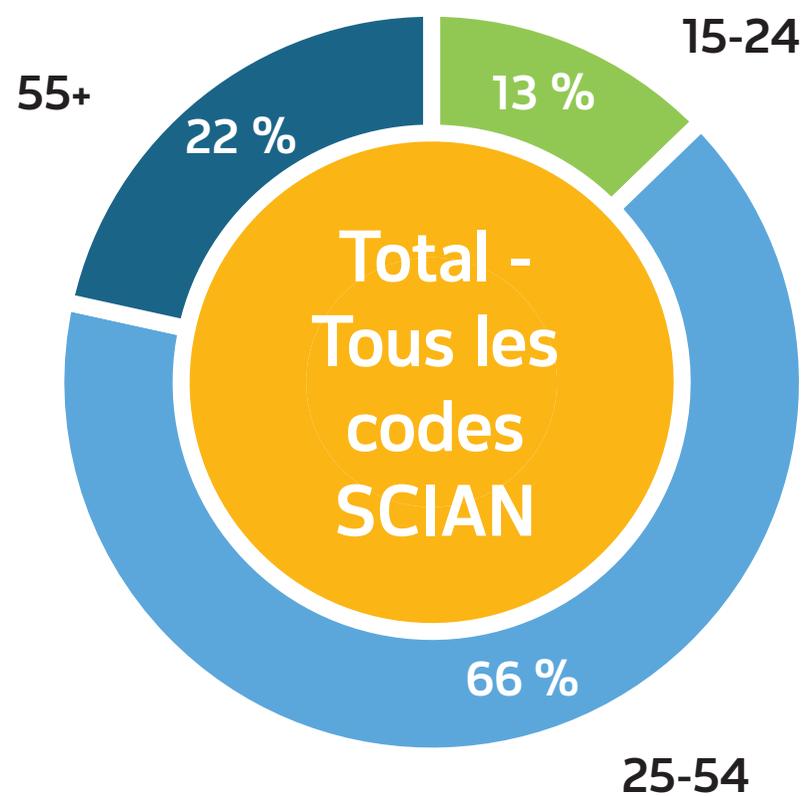


Source : Statistique Canada, Recensement 2016

La plupart de la main-d'œuvre de l'industrie est âgée de 25 à 54 ans, bien que cette cohorte ait diminué de plus de 10 % depuis 2006. Un quart (24 %) de la main-d'œuvre est âgée de 55 à 64 ans, et bon nombre de ces travailleurs pourront prendre leur retraite d'ici les prochains dix ans.

Environ le tiers (31 %) de la main-d'œuvre de l'industrie se compose d'immigrants, par opposition à seulement 23 % pour l'ensemble de la population active.

## Répartition de l'âge dans l'industrie de la transformation des aliments et des boissons, selon le sexe, 2016



Source : Statistique Canada, Recensement de la population 2016, Catalogue Statistique Canada n° 98-400-X2016361.

**Une analyse plus poussée révèle qu'en 2016, la plupart des immigrants qui travaillent dans la transformation des aliments et des boissons** sont arrivés au Canada entre 1991 et 2010, alors que les immigrants plus récents (soit ceux qui sont arrivés au Canada entre 2011 et 2016) représentent 5 % de la main-d'œuvre. Le sondage le plus récent démontre que la part des immigrants récents (2014-2019) est passée à 9 %. Dans le recensement, une proportion de 31 % était des immigrants (quelle que soit leur arrivée au Canada). Étant donné que le dernier sondage révèle que 9 % des immigrants sont arrivés au Canada au cours des cinq dernières années, nous pouvons conclure que l'industrie a su maintenir en poste les travailleurs immigrants.

Le sondage a également démontré que les travailleurs immigrants de l'industrie proviennent le plus fréquemment des Philippines (36 % des répondants avaient des employés de ce pays), de l'Inde (33 %), de la Chine (27 %), du Mexique (24 %), et des États-Unis (20 %). Dans les réponses d'au moins 10 % des employeurs, 10 pays y figuraient. Le sondage a également exploré les langues que parlent les employés. Les langues officielles du Canada étaient certes en tête de liste, suivies par les langues de l'Europe du Sud (p. ex., espagnol, portugais et italien), du Sud-Est asiatique (p. ex., thaïlandais, vietnamien et tagalog) et du Sud asiatique (p. ex., Punjabi, hindi et urdu).

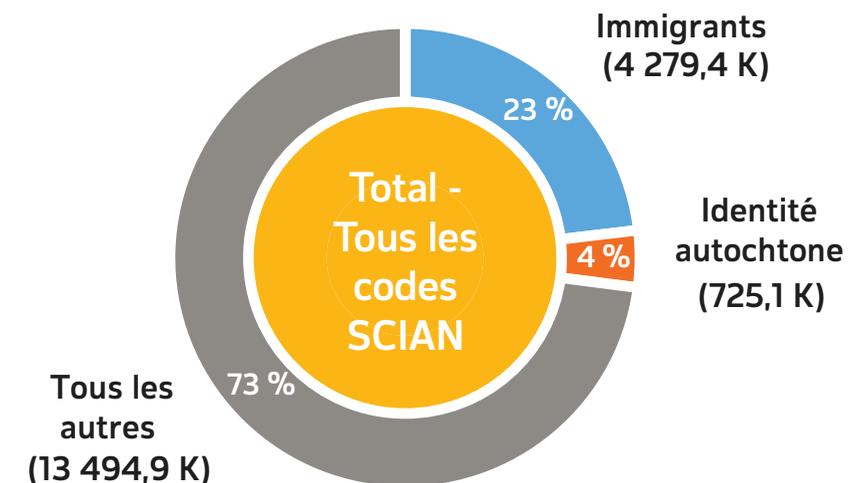
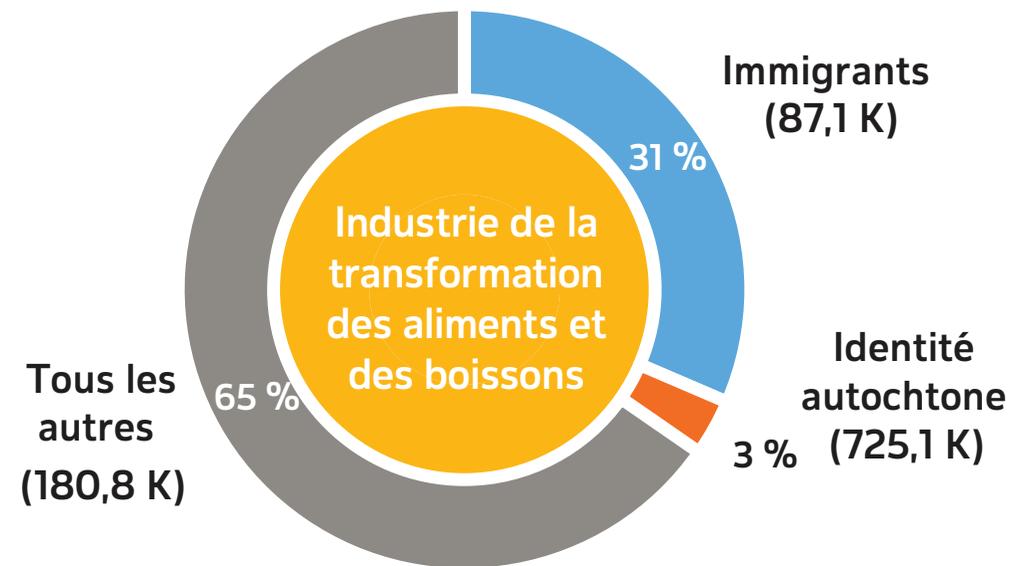
La plus grande proportion des immigrants travaille dans la fabrication de produits de viande (43 %), les boulangeries et la fabrication de tortillas (43 %) et la fabrication d'autres aliments (42 %). Les sous-secteurs ayant une représentation de travailleurs immigrants la plus faible sont la préparation et le conditionnement de poissons et de fruits de mer (9 %) et la fabrication d'aliments pour animaux (15 %).

« Le sondage conclut que l'industrie a su maintenir en poste les travailleurs immigrants. »



**Les Autochtones représentent environ 3 % de toute la main-d'œuvre de l'industrie,** et sont répartis dans tous les sous-secteurs, sauf la préparation et le conditionnement de poissons et de fruits de mer, où ils représentent 11 % des effectifs. À l'échelle provinciale, les plus grandes proportions de travailleurs autochtones se trouvent en Nouvelle-Écosse (10 %), à Terre-Neuve-Labrador (9 %) et en Saskatchewan (9 %).

« **La plus forte proportion de travailleurs immigrants se trouve dans la fabrication de produits de viande.** »



**Les minorités visibles**<sup>53</sup> représentent un peu plus du quart (28 %) de la main-d'œuvre de la transformation des aliments et des boissons, cette proportion étant légèrement supérieure à celle de l'ensemble du secteur manufacturier (23 %). Le sous-secteur employant la plus grande proportion de minorités visibles est la fabrication de produits de viande (41 %), alors que la préparation et le conditionnement de poissons et de fruits de mer en emploient le moins (10 %). Cela reflète en grande partie la démographie des régions où ces sous-secteurs exercent leurs activités.

Plus de la moitié (55 %) des travailleurs de l'industrie ont un diplôme d'études secondaires ou pas de certificat, diplôme ou degré du tout, comparativement à 45 % pour l'ensemble des travailleurs de la fabrication. La préparation et le conditionnement de poissons et de fruits de mer ont la plus forte proportion de travailleurs moins qualifiés (72 %), suivis par la fabrication de produits de viandes (61 %), alors que la fabrication de boissons a la proportion la plus faible (42 %).



## Les emplois

Plus de la moitié de la main-d'œuvre de l'industrie continue d'être constituée de manœuvres.

Le salaire horaire moyen du secteur est toujours inférieur à celui de la moyenne du secteur manufacturier, mais l'écart s'est rétréci considérablement au cours de la dernière décennie.

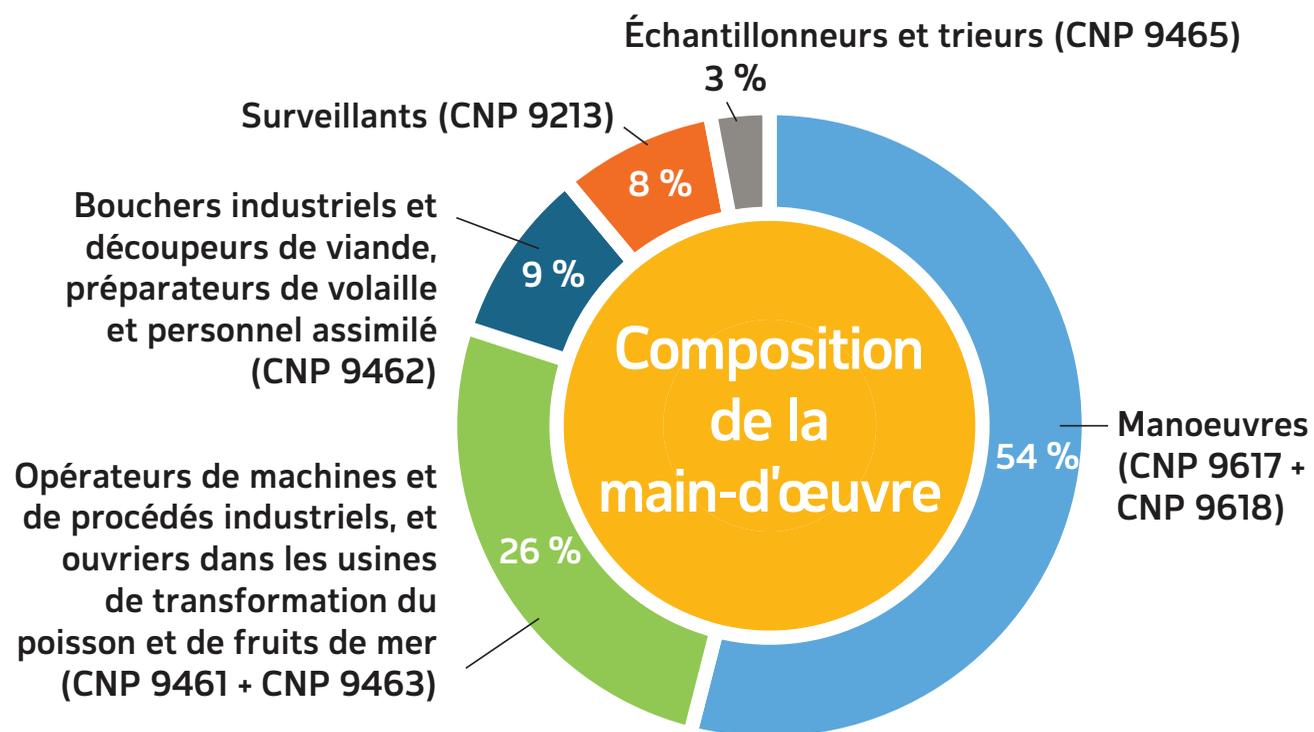
Bien que le taux de syndicalisation du secteur se soit érodé au cours des 10 dernières années, il continue d'être supérieur à celui du taux moyen de

syndicalisation de tous les secteurs de l'économie. La plupart des membres syndiqués du secteur travaillent auprès d'un des cinq plus grands employeurs de l'industrie de la transformation des aliments et des boissons du pays.

Nous examinons ci-après la nature des emplois de l'industrie, ainsi que leur importance relative. Nous présentons aussi les résultats d'une étude comparative des salaires et de l'étendue de la syndicalisation, aujourd'hui et au fil du temps.

# Composition de la main-d'œuvre

## Composition de la main-d'œuvre de la transformation des aliments et des boissons (CNP), 2016



Source : Statistique Canada, Recensement 2016

Les manœuvres continuent de représenter la plus importante catégorie de travailleurs de la transformation des aliments et des boissons, soit 54 % des effectifs, suivis ensuite par les opérateurs au contrôle des procédés et de machine ainsi que les ouvriers d'usine de traitement du poisson (26 %), des bouchers industriels et découpeurs de viande industrielle, préparateurs de volailles et personnel assimilé (9 %). Les superviseurs constituent 8 % de la main d'œuvre de l'industrie, les échantillonneurs et trieurs (3 %) représentant le reste.<sup>54</sup>

Les hommes occupent le plus grand nombre de postes de superviseurs (surveillants) (68 %), d'opérateurs de machines et de procédés industriels (69 %) ainsi que de bouchers industriels et de découpeurs de viande (69 %). En revanche, les femmes sont plus aptes à occuper des postes d'échantillonneurs et de trieurs (61 %), et d'ouvriers dans les usines de transformation du poisson et des fruits de mer (61 %). Les hommes et les femmes sont tous les deux aptes à occuper des postes de manœuvres.

# La rémunération des gens et base comparative

Les salaires du secteur augmentent, mais ils sont toujours inférieurs à ceux de l'ensemble du secteur manufacturier. En 2018, le salaire horaire moyen était de 21,76 \$ l'heure<sup>55</sup> pour les employés rémunérés sur une base horaire, comparativement à 18,14 \$ l'heure en 2008.<sup>56</sup> Ce taux est d'environ 14 % inférieur au taux horaire moyen de 25,33 \$ de l'ensemble du secteur manufacturier en 2018, bien que l'écart de près de 20 % ait diminué entre 2008 et 2018. Les salaires horaires moyens des transformateurs d'aliments sont plus élevés en Ontario et en Alberta, cela étant probablement attribuable à la concurrence que livrent d'autres industries pour la main-d'œuvre, plus particulièrement d'autres secteurs de la fabrication.<sup>57</sup>

Le salaire horaire moyen de l'industrie était également inférieur à celui qu'offrent d'autres secteurs similaires à prépondérance de main-d'œuvre. Parmi les secteurs offrant des salaires plus

élevés en 2018, citons la foresterie (29,95 \$); la construction (32,82 \$); l'extraction minière, l'exploitation en carrière et l'extraction de pétrole et de gaz (41,52 \$); et les services publics (42,84 \$). Des salaires moindres peuvent nuire aux efforts de recrutement des transformateurs d'aliments et de boissons lorsqu'ils doivent livrer concurrence à ces secteurs pour le recrutement de travailleurs. Les secteurs dont les salaires sont moindres sont les arts, spectacles et loisirs (19,57 \$), ainsi que l'hébergement et les services de restauration (15,46 \$).

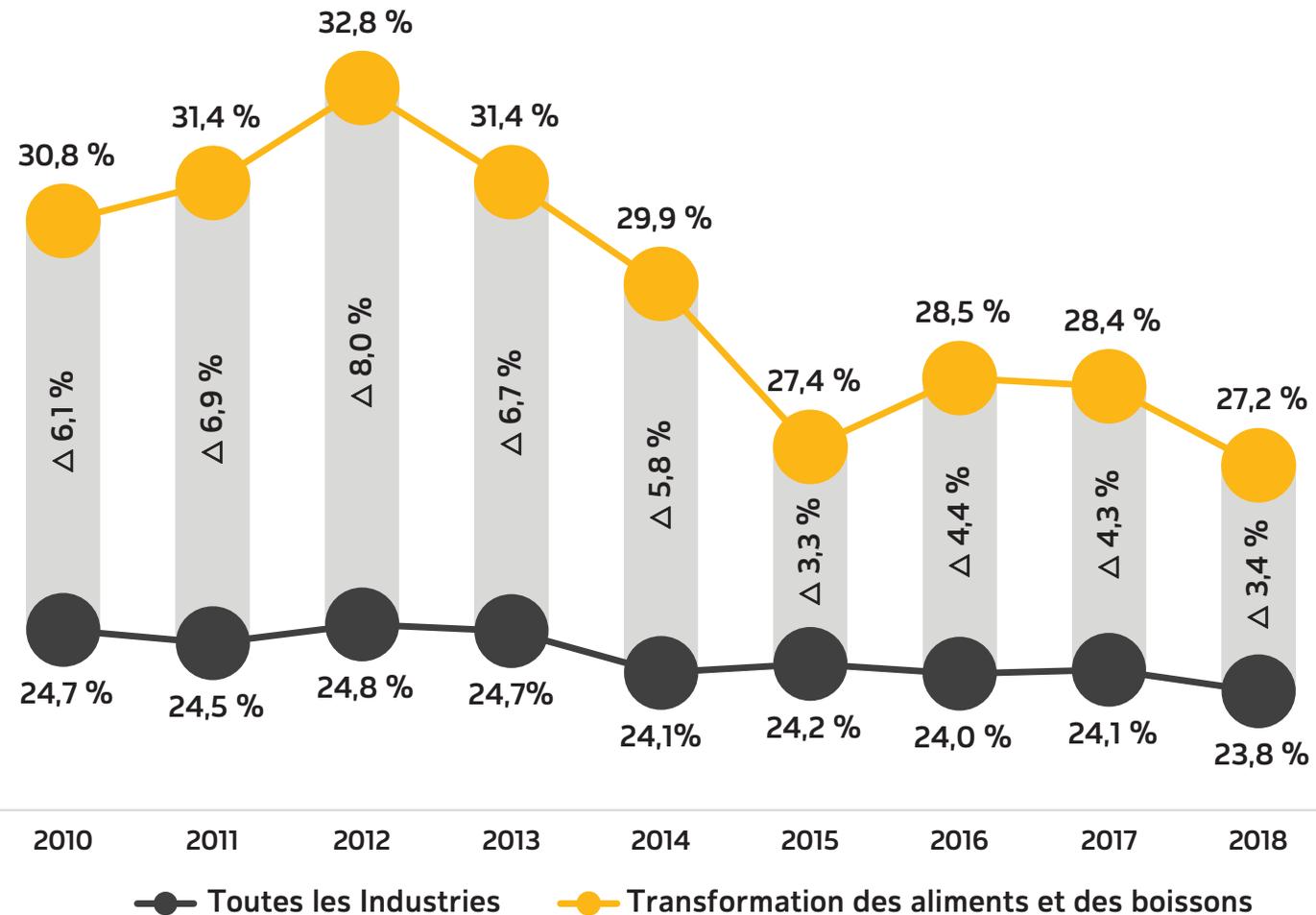
Pour les travailleurs salariés de l'industrie, le salaire horaire équivalent était de 32,47 \$ en 2018, soit environ 12 % de moins que le salaire horaire équivalent de 37,04 \$ d'un travailleur salarié de l'ensemble du secteur manufacturier et de 36,69 \$ dans toutes les industries.

## La syndicalisation

La syndicalisation demeure plus élevée dans l'industrie comparativement à d'autres secteurs de l'économie canadienne, 27 % des travailleurs de la transformation des aliments et des boissons étant syndiqués en 2018. Bien que ce pourcentage soit moindre que le taux de syndicalisation de 32 % en 2010-2013, il demeure supérieur au taux moyen de syndicalisation de 24 à 25 % pour toutes les industries de 2010 à 2018.

Près de 60 % des travailleurs syndiqués de la transformation des aliments et des boissons se trouvent en Ontario, et environ le tiers des travailleurs syndiqués au Canada travaillent auprès d'un des cinq plus grands employeurs de l'industrie (à savoir Fromagerie Black Diamond<sup>MC</sup>, Coca Cola<sup>MC</sup>, Nestlé<sup>MC</sup>, PepsiCo Aliments<sup>MC</sup> et Saputo<sup>MC</sup>).

## Taux de syndicalisation par industrie, 2010-2018



Lorsque nous avons examiné la syndicalisation à l'échelle des sous-secteurs, nous avons constaté qu'elle était la plus élevée dans la fabrication des produits de viande (51%), ensuite dans la mouture des grains céréaliers et des graines oléagineuses (40%) et enfin dans la fabrication de produits laitiers (35%). Trois sous-secteurs, à savoir ceux de la fabrication de boissons (30%), de la fabrication du sucre et des confiseries (26%), et de la mise en conserve de fruits et de légumes et la fabrication de spécialités alimentaires (26%), ont un taux de syndicalisation se rapprochant de celui de l'ensemble de l'industrie, alors que celui des quatre autres sous-secteurs soit ceux de la fabrication d'aliments pour animaux (11%), des boulangeries et de la fabrication de tortillas (17%), de la préparation et du conditionnement de poissons et de fruits de mer (18%), et de la fabrication d'autres aliments (21%), y est inférieur.<sup>58</sup>

# Section 7

## Les priorités d'affaires et les stratégies de ressources humaines

**Cette section s'inspire fortement de données de sondage**, y compris celui de 2020 mené auprès de 740 entreprises de l'industrie de la transformation des aliments et des boissons. Le sondage avait une excellente couverture; il a joint des transformateurs de chaque province et au moins 50 transformateurs de tous les sous-secteurs, sauf ceux de la fabrication de produits du cannabis. Il y avait aussi une bonne représentation de diverses tailles d'employeurs, un peu plus de la moitié (56 %) des répondants vendant leurs produits hors province et le tiers (35 %) exportant vers les États-Unis.





« La plus grande difficulté des employeurs vise l'accès à un bassin de candidats qualifiés, et la formation professionnelle a été identifiée comme deuxième grand défi. »

**4 entreprises sur 10\***  
de l'industrie ont indiqué qu'elles  
n'ont ni service de RH ni de  
personnel responsable des RH.

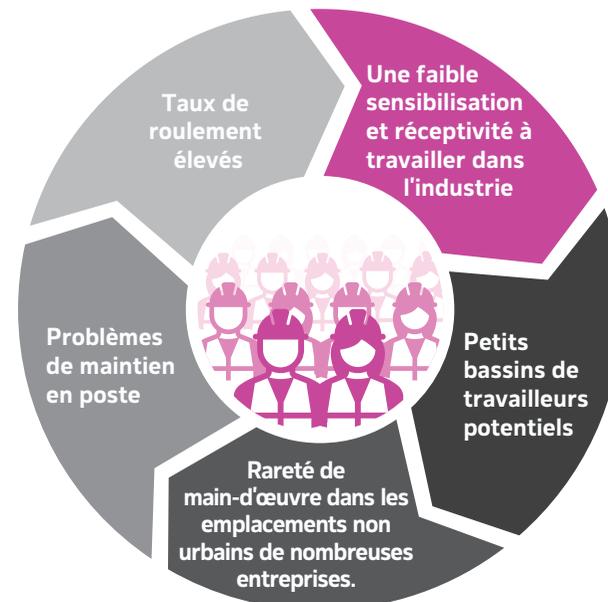
**68 %** des employeurs  
se heurtent à des difficultés  
de recrutement et de  
maintien en poste.

\* <L'exception est la fabrication des produits de viande,  
73 % des entreprises possédant un service de RH>



## L'enjeu numéro un de l'industrie vise les personnes. Examinez ce cycle :

Une faible sensibilisation et réceptivité à travailler dans l'industrie donne de petits bassins de travailleurs potentiels. Cette situation est accentuée par une rareté de main-d'œuvre dans les emplacements non urbains de nombreuses entreprises. Et, dans ce bassin, une pénurie de compétences, ce qui se traduit par un nombre restreint de travailleurs qualifiés qui, une fois embauchés, peuvent occasionner des problèmes de maintien en poste entraînant des taux de roulement élevés.



Les recherches ont révélé que la disponibilité de main-d'œuvre (une pénurie de candidats qualifiés par exemple) est le principal défi d'affaires, devant la conformité réglementaire. La mise en place de technologies et la satisfaction des préférences de la clientèle viennent compléter la liste des quatre principales priorités des employeurs. En plus d'être aux

prises avec des pénuries de travailleurs, près de la moitié des entreprises éprouvent des difficultés sur le plan du roulement et du maintien en poste. Selon un sondage sur le marché du travail de 2018, un des facteurs qui complique le recrutement de nouveaux travailleurs pour la transformation des aliments et des boissons, est une sensibilisation relativement faible à l'industrie de la part du grand public. Accroître la sensibilisation est très difficile. Le sondage 2020 a déterminé que les employeurs ne s'entendent pas sur la meilleure façon de promouvoir le secteur auprès du public. Cela dit, le sondage de 2018 avait démontré qu'une fois que les gens y étaient sensibilisés, ils étaient plus réceptifs à y travailler.

Cette section contient une discussion des stratégies que les employeurs ont mis en place pour affronter les défis liés à la pénurie de travailleurs et au maintien en poste. La plupart des employeurs disent, par exemple, qu'ils ont fait des efforts « concertés » pour cibler les jeunes et les femmes. Les offres d'emploi en ligne (LinkedIn par exemple) sont le mécanisme utilisé le plus fréquemment. Le sondage a également déterminé que 16 % des employeurs ont recours au Programme des travailleurs étrangers temporaires. Et surtout, cette section aborde aussi les approches au développement des compétences du point de vue des employeurs et des travailleurs.

Tel que mentionné précédemment, le sondage de la main-d'œuvre 2018 de CTAC laisse entendre que les nouveaux immigrants et les Autochtones et, dans une moindre mesure les jeunes et les personnes ayant un lien fragile avec le milieu du travail, représentent des cibles de recrutement prometteuses pour l'industrie. Et dans ce même contexte, le sondage 2020 de CTAC a révélé que les options de santé et de bien-être (p. ex., aliments frais gratuits, boissons et collations saines, salles de repas et de pause confortables et bien pourvues, et installations de conditionnement physique sur place) intéressent beaucoup les jeunes et les femmes.

## Leçons issues des études antérieures

Avant la COVID-19, on s'attendait à ce que les pénuries de main-d'œuvre soutenues dans certaines régions du Canada fassent en sorte que l'industrie de la transformation des aliments et des boissons continue d'avoir du mal à embaucher de nouveaux travailleurs.<sup>59</sup>

Une étude du marché du travail approfondie de 2018 pour le sous-secteur de la préparation et du conditionnement du poisson et des fruits de mer menée par CTAC a révélé, par exemple, que les pénuries graves de main-d'œuvre s'intensifieraient si on ne fait rien pour remédier à la situation.<sup>60</sup> Plus spécifiquement, le rapport a estimé que le nombre de postes vacants en 2017 était de 1 800 et qu'il faudrait

7 500 nouveaux travailleurs d'ici 2030 pour combler uniquement les postes vacants occasionnés par des départs à la retraite.<sup>61</sup>

CTAC a publié une autre étude d'information sur le marché du travail détaillée en 2018, cette fois pour le sous-secteur de la transformation des produits de viande, qui regroupe environ 1 600 entreprises et emploie quelque 58 000 travailleurs (en 2017<sup>62</sup>). Cette recherche a révélé que plus de la moitié des entreprises de ce sous-secteur éprouvaient des « difficultés de recrutement chroniques », et qu'environ 7 300 postes étaient vacants en 2016. Des taux de roulement annuels élevés (supérieurs à 40 %) ont intensifié les difficultés du sous-secteur, qui devait déjà devoir embaucher quelque 32 000 nouveaux travailleurs d'ici 2030 pour combler les départs à la retraite et réaliser des objectifs de croissance.<sup>63</sup>

La recherche a révélé que plus de la moitié des entreprises du sous-secteur de la fabrication de produits de viande du Canada éprouvaient des « difficultés de recrutement chroniques ».





## Les problèmes de recrutement, de maintien en poste et autres

**La disponibilité de main-d'œuvre est le principal défi d'affaires,** devançant la conformité réglementaire, la mise en place de technologies et la satisfaction des préférences de la clientèle.

Des 68 % des employeurs qui éprouvent des difficultés de recrutement et de maintien en poste, la plupart dit que ces problèmes sont chroniques/continus. Ces problèmes sont particulièrement intenses pour les entreprises québécoises. Les données semblent aussi indiquer que les difficultés se sont aggravées au cours de la dernière année.

Dans son sondage mené auprès de 740 entreprises de l'industrie de la transformation des aliments et des boissons, CTAC a pu cerner l'étendue et la nature des difficultés et ce qui est fait pour les surmonter.

Le sondage démontre clairement que la disponibilité de main-d'œuvre est sans contredit le plus grand problème d'affaires des transformateurs d'aliments et de boissons. 61 % des employeurs ont précisé que cet enjeu présentait un problème quelconque. Au Québec, la disponibilité de main-d'œuvre représente un très grand défi pour près de la moitié (43 %) des employeurs, alors qu'elle est beaucoup moins importante pour les employeurs des Prairies (14 %).

## Comment qualifieriez-vous les défis suivants en termes d'impact sur vos activités? (n=740)



Disponibilité de la main-d'œuvre



Exigences réglementaires (étiquetage, certification, assurance de la qualité)



Tendances de consommation



Réduction des déchets et autres exigences environnementales



Mise en place de nouvelles technologies



Il convient de noter que 4 entreprises sur 10 de l'industrie ont indiqué qu'elles n'ont ni service de RH ni de personnel responsable des RH. La fabrication de produits de viande est le seul à faire exception, puisque 73 % des entreprises ont un service de RH, ce pourcentage étant de loin le plus élevé parmi les 11 sous-secteurs.

On a demandé aux employeurs d'évaluer le degré de difficulté associé à divers problèmes de RH, y compris ceux liés au recrutement et au maintien en poste de personnes.

La plus grande difficulté vise l'accès à un bassin de candidats qualifiés. Parmi les répondants, 54 % ont dit que cela était passablement difficile, 21 % d'entre eux ayant précisé que c'était très difficile. Au Québec, sept employeurs sur dix (71 %) ont dit que cela était au moins légèrement difficile, comparativement à un tiers des employeurs de la Saskatchewan et du Manitoba. Dans l'industrie, ce sont les sous-secteurs des produits laitiers (70 %) et de la fabrication d'aliments pour animaux (67 %) qui éprouvent de très grandes difficultés à ces égards, alors que ceux de la fabrication des boissons (37 %) et de la fabrication de sucre et de confiseries (40 %) disent que cela pose moins de difficulté.

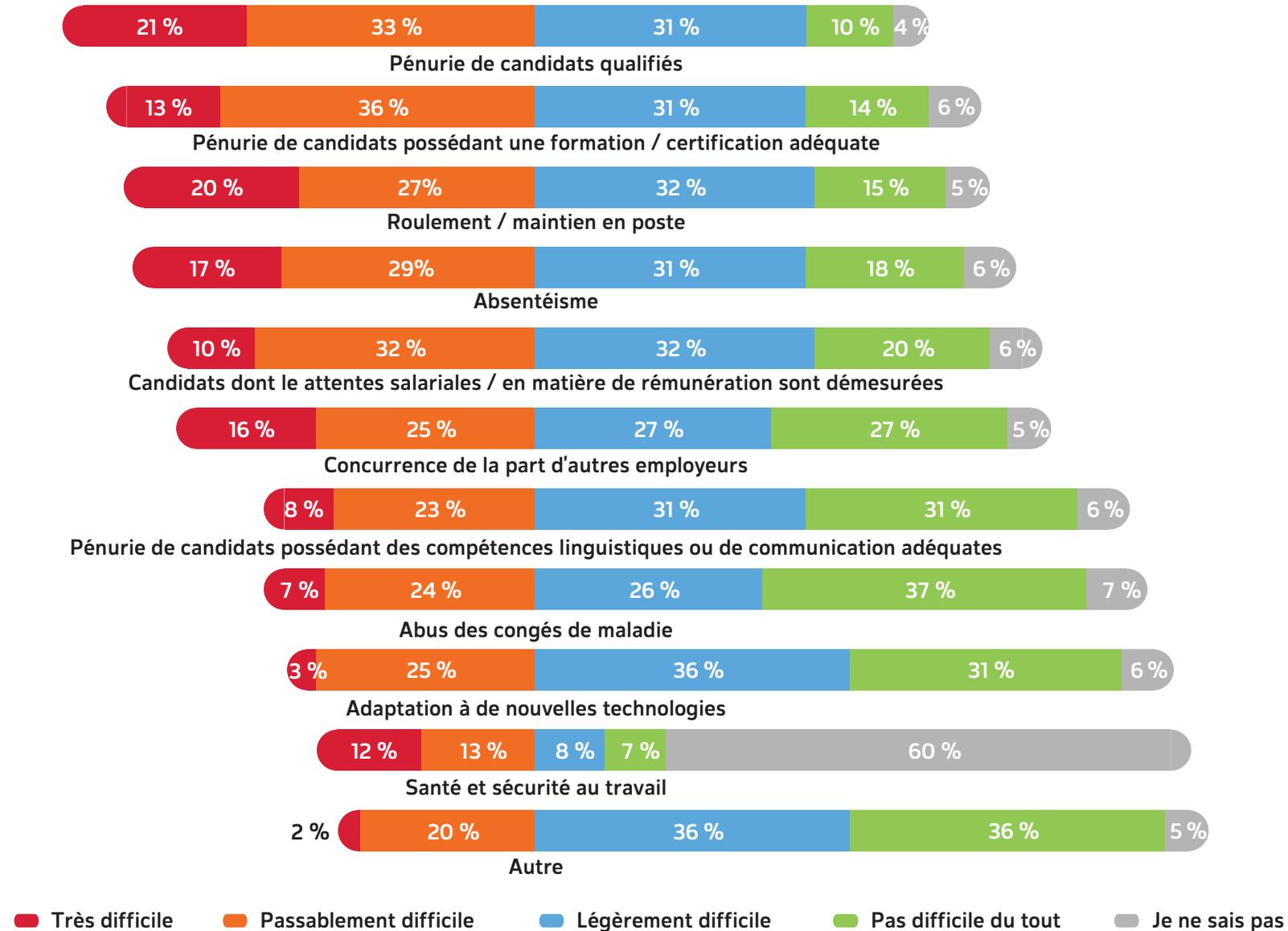
La formation professionnelle a été identifiée comme deuxième grand défi, près de la moitié des employeurs ayant répondu qu'une pénurie de candidats possédant une formation/certification adéquate présentait au moins un certain degré de difficulté (47 %).

Les attentes salariales démesurées, le roulement et le maintien en poste, ainsi que l'absentéisme sont perçus comme présentant au moins un certain degré de difficulté pour plus de 40 % des répondants. La santé et la sécurité au travail, qui avait représenté le plus important enjeu de RH en 2011, semble être moins un souci en 2020.



« L'étude a déterminé que la plupart des Canadiens (67 %) désirent rester auprès des mêmes employeurs aussi longtemps qu'ils le peuvent. »

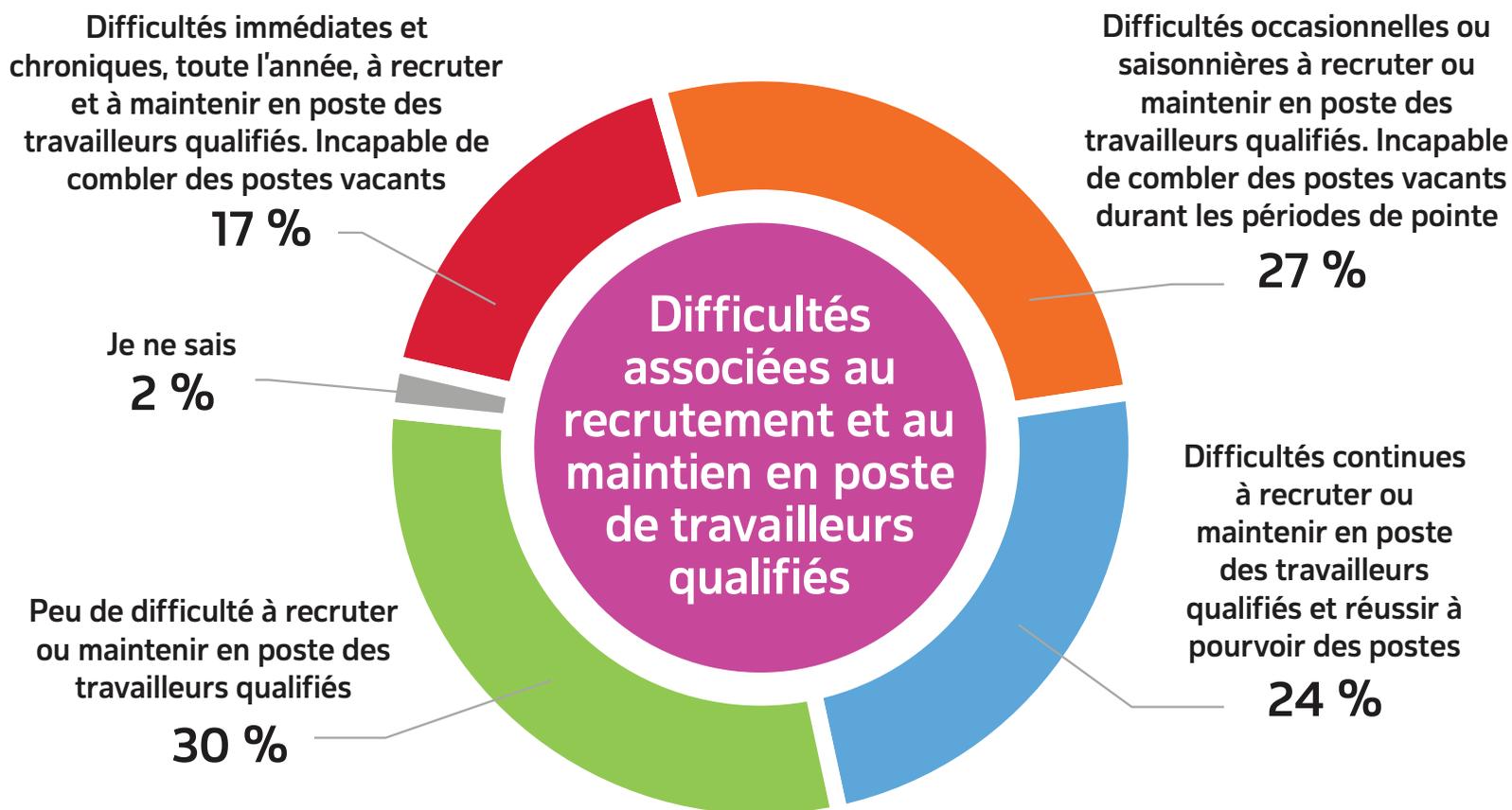
## Quel est le degré de difficulté associé aux enjeux suivants lorsque vous devez embaucher ou maintenir en poste des candidats? (n=740)



La recherche a également examiné la mesure dans laquelle les problèmes de recrutement étaient chroniques toute l'année ou étaient occasionnels/saisonniers. Seulement 32 % des employeurs disent « qu'ils éprouvent peu de difficulté ». Parmi les près de 7

employeurs sur 10 qui avouent se heurter à des difficultés de recrutement et de maintien en poste (68 %), la plupart disent que ces difficultés sont chroniques et continues.

## Comment décririez-vous les difficultés associées au recrutement et au maintien en poste de travailleurs qualifiés? (n=740)



**7 entreprises  
sur 10**  
se heurtent à  
des difficultés de  
recrutement et de  
maintien en poste  
(68 %), la plupart disent  
que ces difficultés sont  
chroniques et continues.



La prévalence des difficultés de recrutement et de maintien en poste semble varier selon la région et le sous-secteur. Par exemple, les employeurs albertains du secteur (46 %) sont beaucoup plus aptes à dire qu'ils n'éprouvent pas de difficulté à recruter, comparativement à ceux du reste du Canada (26 %). En revanche, les entreprises québécoises sont deux fois plus aptes à signaler des difficultés immédiates ou chroniques. Les entreprises des sous-secteurs des produits laitiers, des viandes, du poisson et des fruits de mer, ainsi que des boulangeries étaient plus aptes à signaler des difficultés immédiates et chroniques pour le recrutement et le maintien en poste de travailleurs.

La plupart des employeurs recensés (57 %) en 2020 ont dit que le degré de difficulté sur le plan du recrutement n'a pas changé au cours de la dernière année. Et plus intéressant encore, ceux qui ont mentionné un changement, mentionnaient une diminution (35 %) plutôt qu'une augmentation (5 %). Comme pour les autres résultats, nous constatons que la situation est plus critique au Québec, où la moitié des entreprises (49 %) a mentionné que les problèmes de recrutement s'étaient intensifiés.

Il convient de noter que le recrutement et le maintien en poste semblent être plus difficiles dans les régions rurales canadiennes.

En 2020, CTAC a diffusé une étude intitulée « *Travailler ensemble : Étude sur les perspectives générationnelles de la population active du Canada* ». Cette étude a abordé les perspectives générationnelles relatives aux aspirations de carrière, aux attentes et aux préférences (p. ex., apprentissage, rémunération) des cinq générations se côtoyant dans le milieu de travail d'aujourd'hui.<sup>64</sup> L'étude a déterminé que la plupart des Canadiens (67 %) désirent rester auprès des mêmes employeurs aussi longtemps qu'ils le peuvent. Et fait très intéressant, cette notion est passablement uniforme parmi les cinq générations du milieu de travail.

« **Les sous-secteurs des produits laitiers, des viandes, du poisson et des fruits de mer, ainsi que des boulangeries étaient plus aptes à signaler des difficultés immédiates et chroniques pour le recrutement et le maintien en poste de travailleurs.** »

COMPÉTENCES TRANSFORMATION ALIMENTAIRE CANADA

## Travailler ensemble :

Étude sur les perspectives  
générationnelles de  
la population active  
du Canada

Automne 2020

INFORMATION  
SUR LE MARCHÉ  
DU TRAVAIL

En 2020, CTAC a diffusé une étude intitulée « *Travailler ensemble : Étude sur les perspectives générationnelles de la population active du Canada* ».

# Section 8

## Trucs, astuces et pratiques exemplaires en matière de recrutement et de maintien en poste des employés

### Principaux constats en matière de recrutement et de maintien en poste pour les employeurs :

- 🍁 Les avantages sociaux traditionnels (comme la couverture standard des soins de santé et dentaires, les primes basées sur les performances personnelles et le stationnement gratuit sur place) continuent d'intéresser toutes les générations.
- 🍁 Les programmes de santé et de bien-être (p. ex., la disponibilité d'aliments frais gratuits, de boissons et collations saines; des salles de déjeuner et de pause confortables et bien équipées) sont très attrayants pour les jeunes et les femmes.
- 🍁 La plupart des employeurs ont signalé faire des efforts « concertés » pour favoriser le recrutement de jeunes et de femmes.
- 🍁 Un peu plus de la moitié des employeurs recensés (56 %) ont dit qu'ils offraient des avantages sociaux.
- 🍁 Les nouveaux immigrants et les Autochtones et, dans une moindre mesure, les jeunes et les personnes ayant un lien fragile avec le milieu du travail, représentent des cibles de recrutement prometteuses pour le secteur.





« Les nouveaux immigrants et les Autochtones et, dans une moindre mesure, les jeunes et les personnes ayant un lien fragile avec le milieu du travail, représentent des cibles de recrutement prometteuses pour le secteur. »



Seulement **1** Canadien sur **4** était familier avec l'industrie canadienne de la transformation des aliments et des boissons.

**68 %** des répondants ignoraient combien ils dépensent annuellement pour la formation.

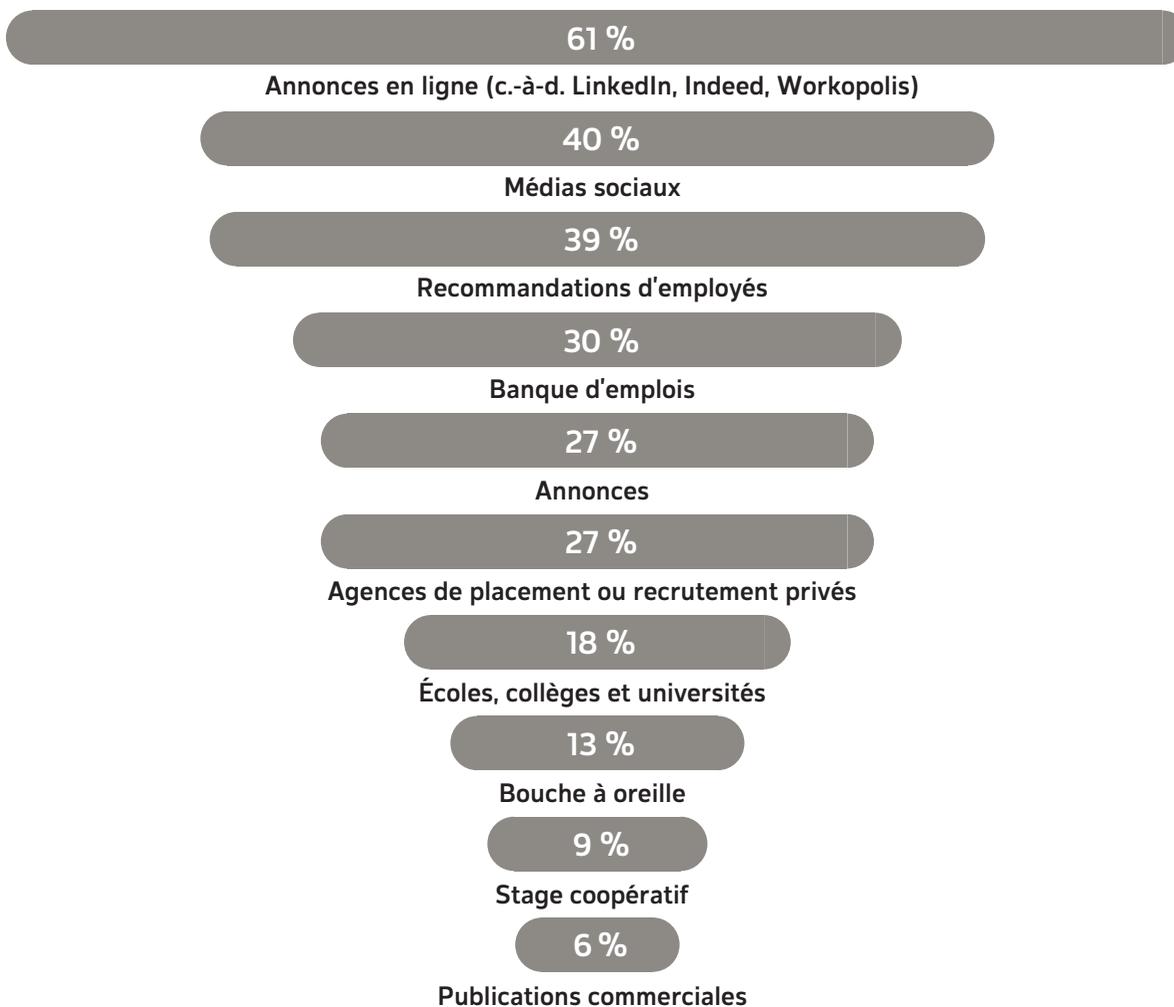
**94 %** employeurs qui offrent des avantages sociaux aux employés disent qu'ils offrent des régimes d'assurance-maladie complémentaire et médicaments.



## Méthodes de sensibilisation et de communication

Il n'est pas étonnant que presque tous les employeurs (92 %) recensés consacrent certaines ressources au recrutement d'employés. Ces employeurs utilisent toute une gamme d'outils et de ressources pour le faire. Les avancées technologiques ainsi que l'émergence et l'adoption précoce des médias sociaux, ont facilité la transposition des efforts de recrutement vers les plateformes en ligne. Cela est très différent de ce qui a été signalé dans le rapport d'information sur le marché du travail de 2011, où les recommandations d'employés représentaient la méthode de recrutement la plus courante. Le tableau ci-contre présente la prévalence des diverses méthodes de recrutement employées dans le secteur.

### *Parmi les outils/ressources suivants, lesquels utilisez-vous pour faciliter le recrutement d'employés? (n=740)*



## Programme des travailleurs étrangers temporaires et autres programmes d'immigration

Les immigrants (ou « nouveaux Canadiens ») sont depuis longtemps une importante source de main-d'œuvre pour les transformateurs d'aliments et de boissons, plus d'ailleurs que dans d'autres secteurs de l'économie. Au fil des ans, le programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) a aussi contribué à combler les pénuries de main-d'œuvre. Ce sont plutôt les grands transformateurs (p. ex., transformation des viandes) et le Canada atlantique qui y ont eu davantage recours.

Les études d'information sur le marché du travail de sous-secteurs menées par CTAC en 2018 (pour la préparation et le conditionnement du poisson et des fruits de mer, et la fabrication de produits de viandes), ont dégagé plusieurs obstacles relativement à l'accès au bassin d'immigrants récents, notamment le fait que de nombreux immigrants et réfugiés se dirigent vers les grands centres urbains lorsqu'ils émigrent au Canada. L'établissement en milieu rural exige une collaboration étroite avec la communauté pour veiller à ce que des soutiens soient en place et que l'on puisse accéder à des services à l'établissement. Les exploitants saisonniers (les transformateurs du Canada atlantique par exemple) ont beaucoup de difficulté à attirer des résidents permanents. Et de surcroît, le processus d'immigration semble prioriser les niveaux de scolarité plutôt que les compétences que recherche notre secteur, ce qui ne concorde pas avec les besoins de l'industrie. En réponse à ces problèmes structurels, de nombreux employeurs ont exploré la possibilité de recourir au PTET ou y ont recours.

Le PTET a été créé en 1973 afin de permettre aux employeurs d'embaucher des ressortissants étrangers, principalement des travailleurs très qualifiés, afin de combler temporairement des écarts dans leurs effectifs. En 2002, le gouvernement fédéral a élargi la portée du programme pour inclure les travailleurs « peu qualifiés » (complétant ainsi les volets existants pour les travailleurs saisonniers et les fournisseurs de soins à domicile).





**En 2002, le gouvernement fédéral a élargi la portée du programme pour inclure les travailleurs « peu qualifiés » (complétant ainsi les volets existants pour les travailleurs saisonniers et les fournisseurs de soins à domicile).**



Entre 2009 et 2014, les médias ont signalé des abus du PTET par certaines entreprises, et le gouvernement fédéral a riposté en apportant d'importants changements au programme, ce qui a créé des obstacles à l'accès au programme pour les employeurs (p. ex., hausse du coût des Études d'impact sur le marché du travail (EIMT) de 275 \$ à 1 000 \$).<sup>65</sup>

Par suite des préoccupations soulevées au sujet des divers aspects de ces changements par les employeurs et les travailleurs étrangers temporaires, le gouvernement fédéral a annoncé en décembre 2016 plusieurs modifications immédiates au programme, y compris le développement d'autres mécanismes d'obtention de la résidence permanente pour les travailleurs étrangers. Malgré cela et l'apport d'autres changements, il existe toujours des difficultés liées à l'embauche de travailleurs étrangers temporaires, notamment celles associées aux demandes dont le coût, le temps requis pour obtenir des autorisations et, plus important peut-être encore, l'absence d'opportunités claires pour les travailleurs étrangers temporaires pour l'obtention de la résidence permanente.

Plus récemment, soit en avril 2020, le fédéral a annoncé un programme de 50 millions \$ pour aider les fermiers, les pêcheurs et tous les employeurs de la production et de la transformation des aliments à instaurer les mesures nécessaires pour observer la période d'isolement obligatoire de 14 jours liée à la COVID-19 pour tous les travailleurs venant de l'étranger.<sup>66</sup>

Selon le sondage de CTAC auprès de l'industrie, 16 % des employeurs recensés ont fait appel à des programmes d'immigration fédéraux tels que le PTET. De plus, 11 % des employeurs ont mentionné qu'ils utilisaient les programmes d'immigration provinciaux tels que le Programme des candidats des provinces. Près de la moitié (49 %) des entreprises du Canada atlantique ont dit qu'elles avaient recours à ces programmes, ce qui est bien davantage qu'ailleurs au Canada. Dans la même veine, 45 % des entreprises de la transformation du poisson et des fruits de mer ont également indiqué qu'elles faisaient appel au PTET ou au Programme des candidats des provinces.

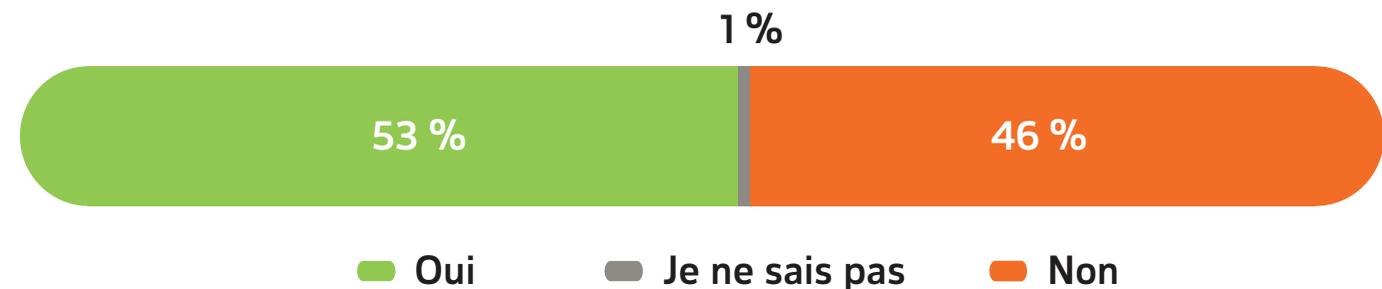
## Les avantages sociaux et autres incitatifs des employés

Les avantages sociaux et incitatifs sont importants pour attirer et conserver une main-d'œuvre productive. Bien que de nombreux employeurs aient recours à des incitatifs traditionnels tels que les primes, d'autres privilégient par exemple la participation aux bénéfices, le partage de travail, le télétravail et les prix.

Un peu plus de la moitié des employeurs recensés (56 %) offrent des avantages sociaux. Près des trois quarts (72 %) des employeurs des Prairies offrent des avantages sociaux, tout comme 65 % de ceux de l'Alberta. Les réponses varient beaucoup dans les sous-secteurs : d'un taux faible de 39 % dans la fabrication de sucre et des confiseries, à un taux très élevé de 80 % dans la mouture des grains céréaliers et des graines oléagineuses.



### Votre usine ou organisation offre-t-elle des avantages sociaux? (n=740)

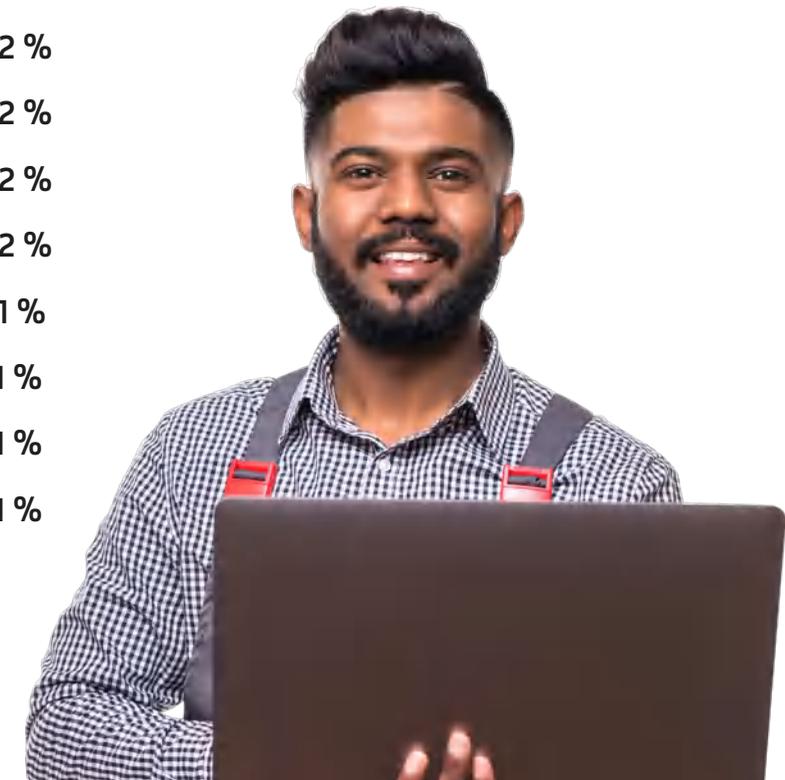
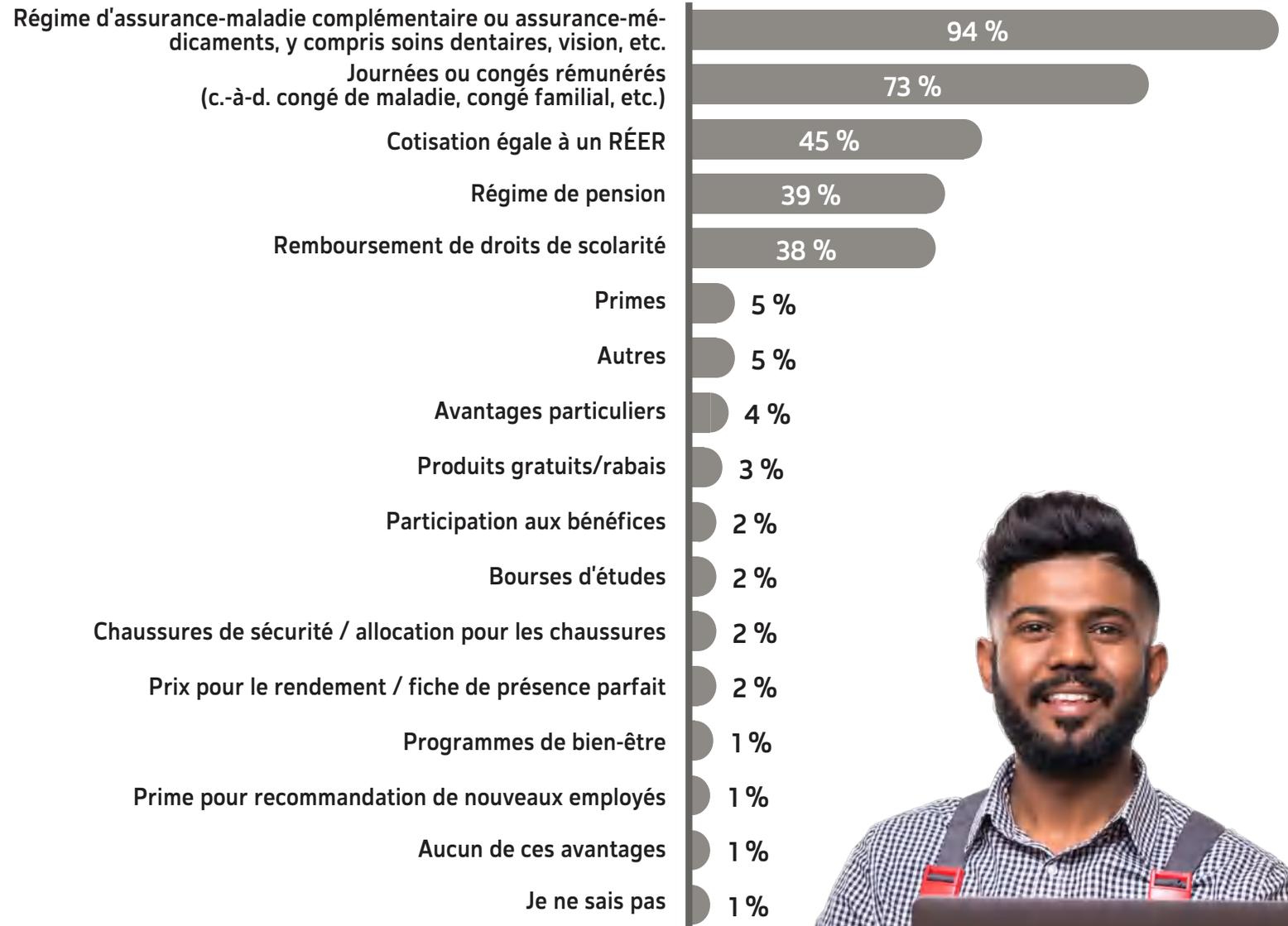


Presque tous les employeurs (94 %) qui offrent des avantages sociaux aux employés disent qu'ils offrent des régimes d'assurance-maladie complémentaire et médicaments. Les journées et congés rémunérés (73 %) font aussi souvent partie des programmes d'avantages sociaux. Près de la moitié (45 %) des employeurs offrent une cotisation égale à un RÉER, alors que 4 employeurs sur 10 offrent le remboursement de frais de scolarité (38 %) et des régimes de pension (39 %). Les incitatifs moins traditionnels, comme les programmes de bien-être, des avantages particuliers et la participation aux bénéfices ne sont actuellement offerts que par un petit nombre des employeurs recensés.

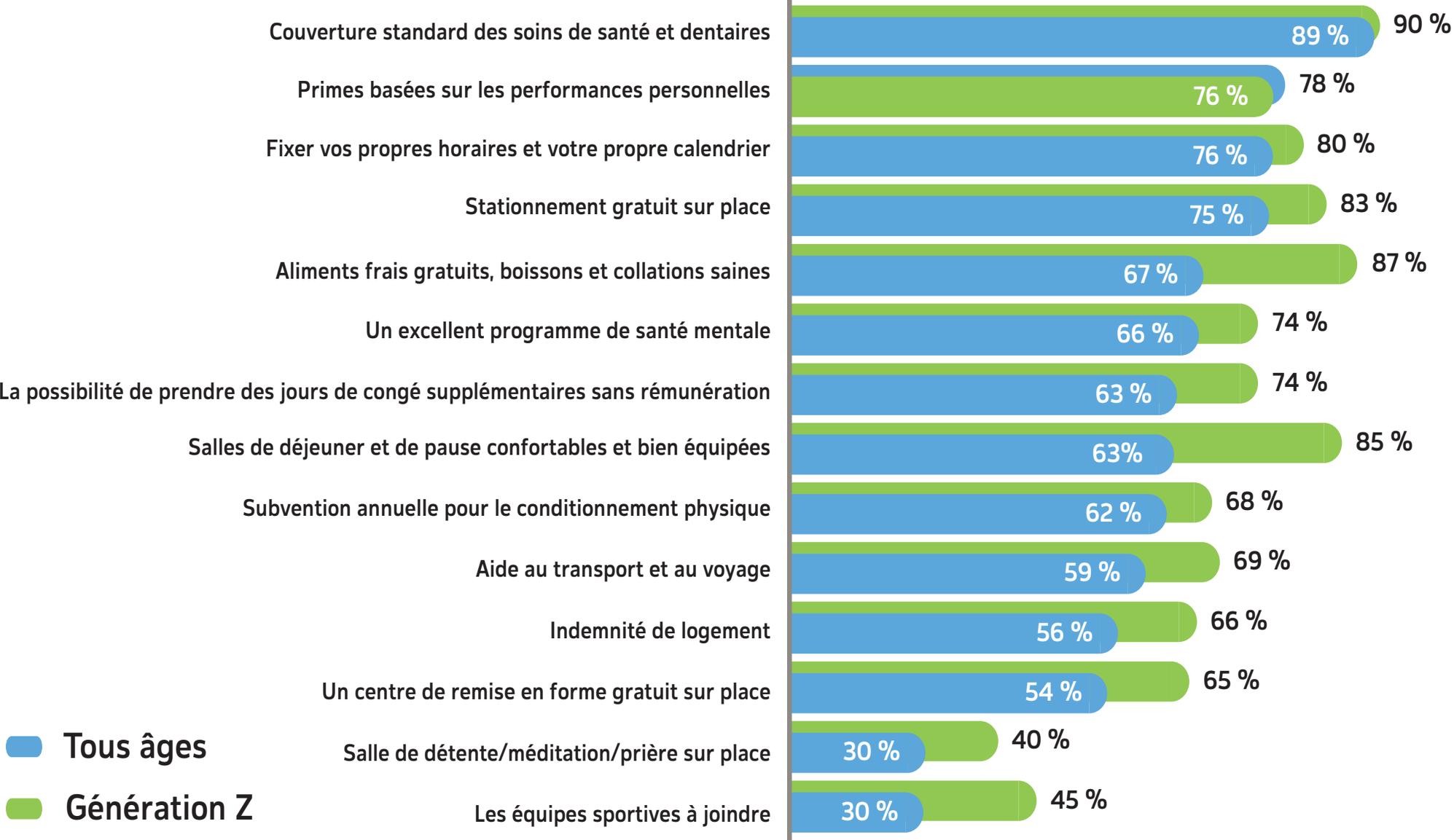
Bien que la littérature associe souvent l'accent que met l'employeur sur la santé et le bien-être des employés aux gains de productivité, le sondage de CTAC auprès des participants actuels et futurs du marché du travail a exploré cet aspect du point de vue du recrutement et du maintien en poste des employés. La question principale a mesuré l'attrait de 14 options liées à la rémunération, aux avantages sociaux, à la santé et au bien-être en milieu de travail, ainsi qu'à la souplesse du milieu de travail. Deux résultats sont particulièrement intéressants.

Premièrement, l'analyse a révélé que les quatre options les plus attrayantes pour les employés sont les options traditionnelles, à savoir la couverture standard des soins de santé et dentaires (attrayante dans une proportion de 89 %), les primes basées sur les performances personnelles (78 %), fixer votre propre horaire et votre propre calendrier (76 %), et le stationnement gratuit sur place (75 %). L'attrait que présentent ces options est uniforme pour toutes les générations.

## Quels avantages sociaux sont offerts par votre usine/organisation?



### Attrait relatif des options de rémunération, de souplesse du travail et de la santé / du bien-être (% Attrait)



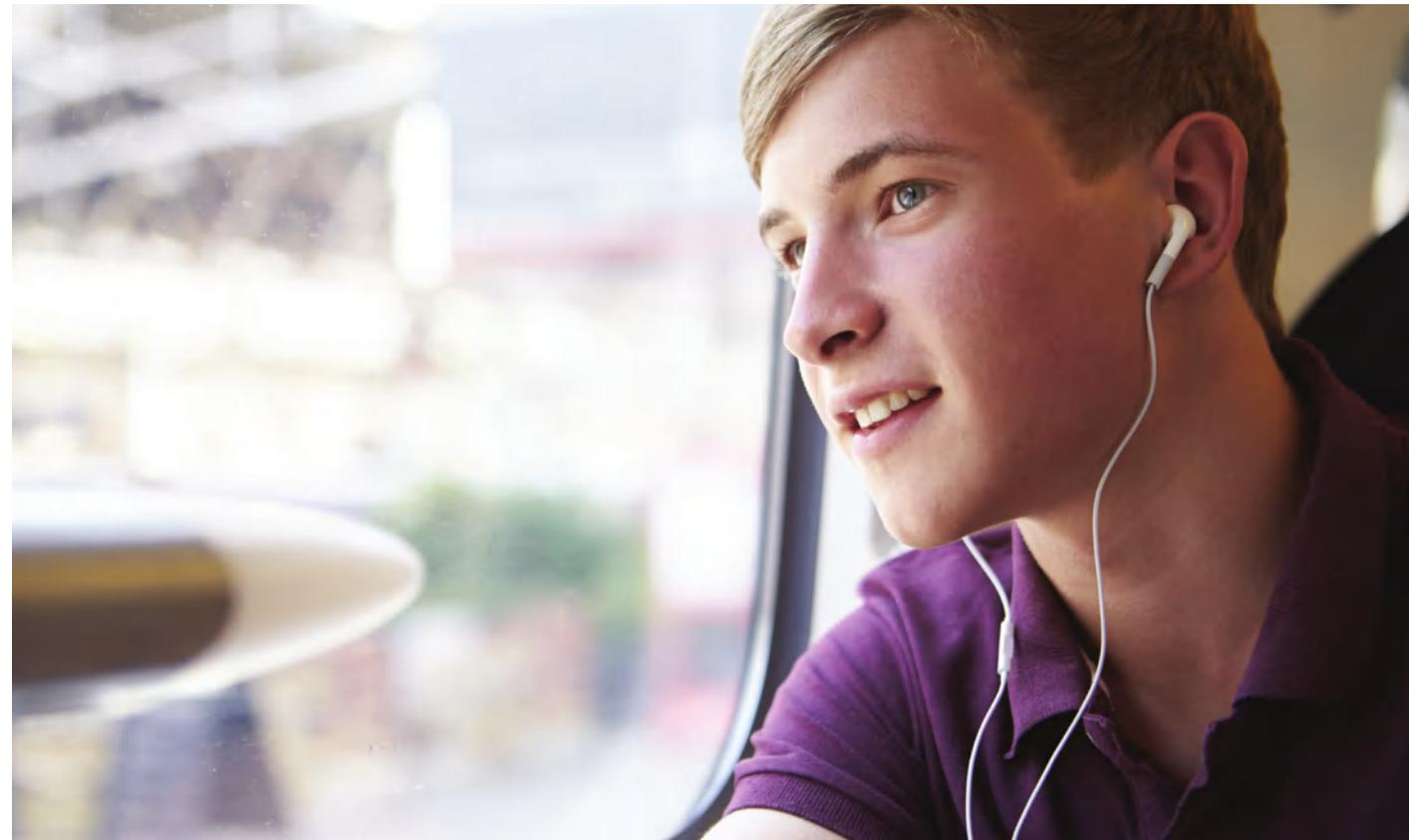
Deuxièmement, il y a de grandes différences dans l'attrait des catégories liées à la santé et au bien-être, dont celles visant à promouvoir la solidarité sociale. Essentiellement, plus une personne est jeune, plus ces options sont attrayantes. Les résultats les plus percutants sont chez la génération Z (16 à 23 ans), dont les trois principaux choix sont une couverture standard des soins de santé et dentaires (attrayant pour 89 % de ce groupe), des aliments frais, et des boissons et collations saines (87 %), ainsi que des salles de déjeuner et de pause confortables et bien équipées (85 %). Ces options sont aussi très attrayantes pour les femmes.

Ce segment est aussi beaucoup plus apte à valoriser un centre de remise en forme gratuit sur place (65 % contre une moyenne de 54 % pour l'ensemble des travailleurs) et les équipes sportives à joindre (p. ex., balle-molle, quilles, volleyball, ballon balai - 45 % contre une moyenne de 30 %).

Les jeunes millénariaux (24 à 30 ans) ont également tendance à privilégier les options de santé et bien-être/sociales, mais pas dans la même mesure que les personnes plus jeunes qu'eux.

Le sondage de CTAC comportait aussi une expérience basée sur trois offres d'emploi pour un travailleur général de la transformation des aliments et des boissons, qui avaient été attribuées au hasard. Les résultats laissent entendre que l'inclusion des options de santé/bien-être (p. ex., la disponibilité d'aliments frais gratuits, de boissons et collations saines) et d'options de travail souple (p. ex., fixer son propre horaire) accentue l'attrait du poste. La même expérience a été menée pour un poste de scientifique de l'alimentation, et les résultats n'ont démontré aucune différence. Le sondage a aussi démontré que plus une personne est jeune, plus les options de santé et de bien-être sont importantes, surtout pour la cohorte la plus jeune.

« Les résultats les plus percutants sont chez la génération Z, dont les trois principaux choix sont une couverture standard des soins de santé et dentaires, des aliments frais, et des boissons et collations saines, ainsi que des salles de déjeuner et de pause confortables et bien équipées. »



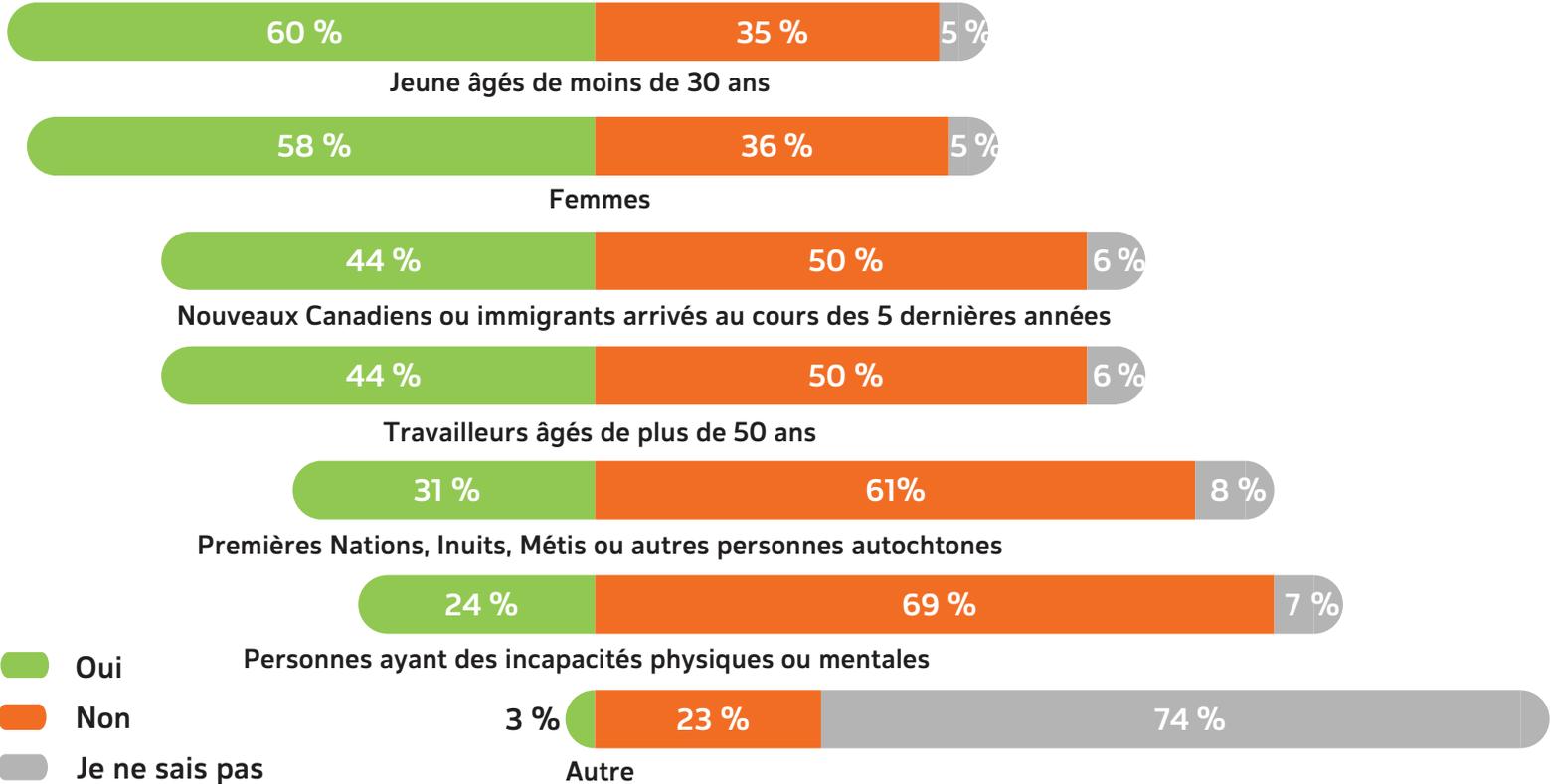
# Recrutement de groupes sous-représentés

La plupart des employeurs ont indiqué qu'ils faisaient des efforts concertés pour recruter de jeunes travailleurs<sup>67</sup> (60 %) et des femmes (58 %). Environ 40 % des employeurs ont déployé des efforts similaires pour recruter des immigrants et des travailleurs plus âgés<sup>68</sup>. Les employeurs sont en revanche moins aptes à essayer de recruter des Autochtones (31 %) et des personnes handicapées (24 %). Les entreprises dotées de personnel de RH étaient plus aptes à cibler des groupes sous-représentés, particulièrement des immigrants (57 %) et des personnes handicapées (30 %).

Sur une base régionale, les entreprises québécoises sont plus aptes à cibler leurs activités de recrutement sur les femmes (69 %), les travailleurs plus âgés (64 %) et les personnes handicapées (37 %).

L'Alberta est la seule région où moins de la moitié des répondants a répondu (48 %) qu'ils faisaient des efforts pour recruter de jeunes travailleurs. Une analyse des sous-secteurs révèle que plus des trois quarts (77 %) des transformateurs de poisson et de fruits de mer ciblent les jeunes de moins de 30 ans, cette proportion étant la plus élevée de toute l'industrie. Ce sous-secteur est aussi plus apte à recruter des travailleurs plus âgés (56 %).

**Vous efforcez-vous de recruter parmi les groupes sous-représentés suivants? (n=740)**



« Les femmes, quel que soit l'âge, ont des attitudes, perceptions et attentes similaires à celles de la génération Z (16 à 23 ans). »

## Les cinq générations de travailleurs du milieu de travail

Le sondage de CTAC a examiné les aspirations de carrière, les attentes et les préférences (p. ex., apprentissage, rémunération) de cinq générations de travailleurs du milieu de travail. La recherche a trouvé divers points communs et divergents, ces derniers étant plus prononcés chez les personnes de la génération Z (16 à 23 ans), les jeunes millénariaux (24 à 30 ans) et les baby-boomers (56 ans et plus). Fait intéressant, l'étude a révélé que les femmes, quel que soit l'âge, ont des attitudes, perceptions et attentes similaires à celles de la génération Z.

Les travailleurs veulent être fiers de l'endroit où ils travaillent et veulent comprendre les grands aspects des plans et objectifs de l'organisation. Presque toutes les générations estiment que la sécurité financière et la conciliation travail-vie personnelle sont très importantes. Tous les travailleurs, quel que soit leur âge, veulent continuer à apprendre de nouvelles choses; les primes basées sur les performances personnelles et la couverture standard des soins de santé et dentaires intéressent aussi tout le monde.

Les salaires et les avantages sociaux ne représentent cependant qu'une partie de l'attrait. Tout le monde souhaite travailler pour quelqu'un qui est juste, ouvert et transparent. Un des constats les plus étonnants de cette étude, lorsque CTAC a demandé d'explorer le volet de « changements fréquents d'emploi » (à savoir changer d'employeur à des fréquences que plus d'un estime être supérieure à celle de l'année précédente), l'étude a révélé que la plupart des travailleurs, jeunes et

vieux, *désirent* plutôt rester avec une organisation le plus longtemps possible. Donc – la préférence de *rester* existe (en d'autres mots, la base du maintien en poste pourrait aussi exister).

Les travailleurs plus âgés ont des attentes plus modestes au sujet de ce qu'ils attendent en regard du travail et ont un niveau de satisfaction professionnelle plus élevé. Ils sont plus autonomes et flexibles (p. ex., plus réceptifs au travail à temps partiel). Ils ont besoin de moins de rétroaction et sont à l'aise d'apprendre de nouvelles choses par eux-mêmes. Ils prisent avant tout l'honnêteté. Ils cherchent à concilier leur vie professionnelle et personnelle, mais ne sont pas très attirés par les politiques et programmes de santé et de mieux-être d'une organisation.

Les travailleurs plus jeunes et les nouveaux arrivants sur le marché du travail ont une vision plus large du monde du travail et ont de plus grandes attentes au sujet des avantages associés à un emploi, au-delà du salaire. Ils veulent se faire des amis, s'amuser au travail et espèrent avoir un superviseur amical. Comme les travailleurs plus âgés, ils veulent être fiers de leur organisation et de leur travail, mais ils désirent aussi voir comment leur travail/organisation contribue au bien-être de l'ensemble de la société. Un sentiment d'appartenance est important pour eux. Ils veulent plus de rétroaction sur ce qu'ils font et ont besoin d'être mieux encadrés. Ils sont également très attirés par les politiques et programmes de santé et de mieux-être.

Lorsque la génération Z progresse vers les jeunes millénariaux, l'avancement professionnel gagne en importance. Ils espèrent avancer et sont particulièrement intéressés à apprendre de nouvelles choses.

# Les cinq générations en un coup d'œil



**GÉNÉRATION Z**  
(16 à 23 ans)

- La sécurité d'emploi est prioritaire
- Personnes très collaboratives
- Un milieu de travail flexible est souhaitable



**JEUNES  
MILLÉNARIAUX**  
(24 à 30 ans)

- Intéressés à la formation au leadership
- Préfèrent les textos et le courriel aux échanges en personne



**MILLÉNARIAUX  
PLUS ÂGÉS**  
(31 à 39 ans)

- Désirent être évalués en fonction des résultats plutôt que selon les heures
- Valorisent les possibilités de développement de carrière



**GÉNÉRATION X**  
(40 à 55 ans)

- Autonomes
- Travailleurs acharnés
- Préfèrent moins de supervision et plus d'autonomie



**BABY - BOOMERS+**  
(56 ans +)

- Valorisent la sécurité d'emploi
- Source importante de connaissance de l'industrie
- Travailleurs acharnés



1 Canadien sur 4 était familier avec la transformation des aliments et des boissons, et seulement 1 personne sur 6 poserait sa candidature à un poste, si le travail se trouvait à proximité de chez eux.



## Comment perçoit-on notre secteur? Aborder les perceptions

Un des facteurs qui fait en sorte que notre secteur éprouve des difficultés à recruter de nouveaux travailleurs est que le Canadien moyen ne connaît pas l'industrie. Un sondage mené par CTAC en 2018 a révélé que seulement un Canadien sur quatre était familier avec la transformation des aliments et des boissons, alors que près du tiers ne le connaissait pas. Il a également déterminé que seulement une personne sur six poserait sa candidature à un poste du secteur si le travail se trouvait à proximité, et seulement une personne sur neuf poserait sa candidature à un poste de la fabrication des viandes ou de la préparation et du conditionnement du poisson et des fruits de mer.<sup>69</sup>

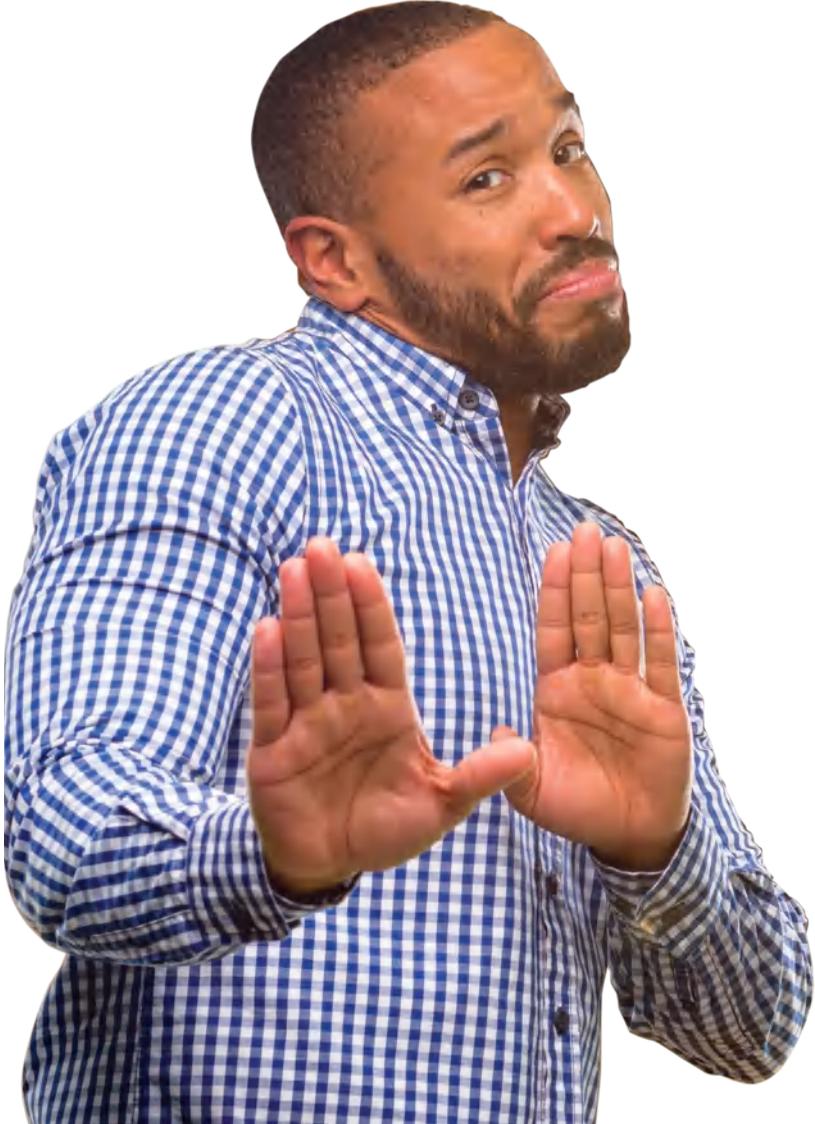
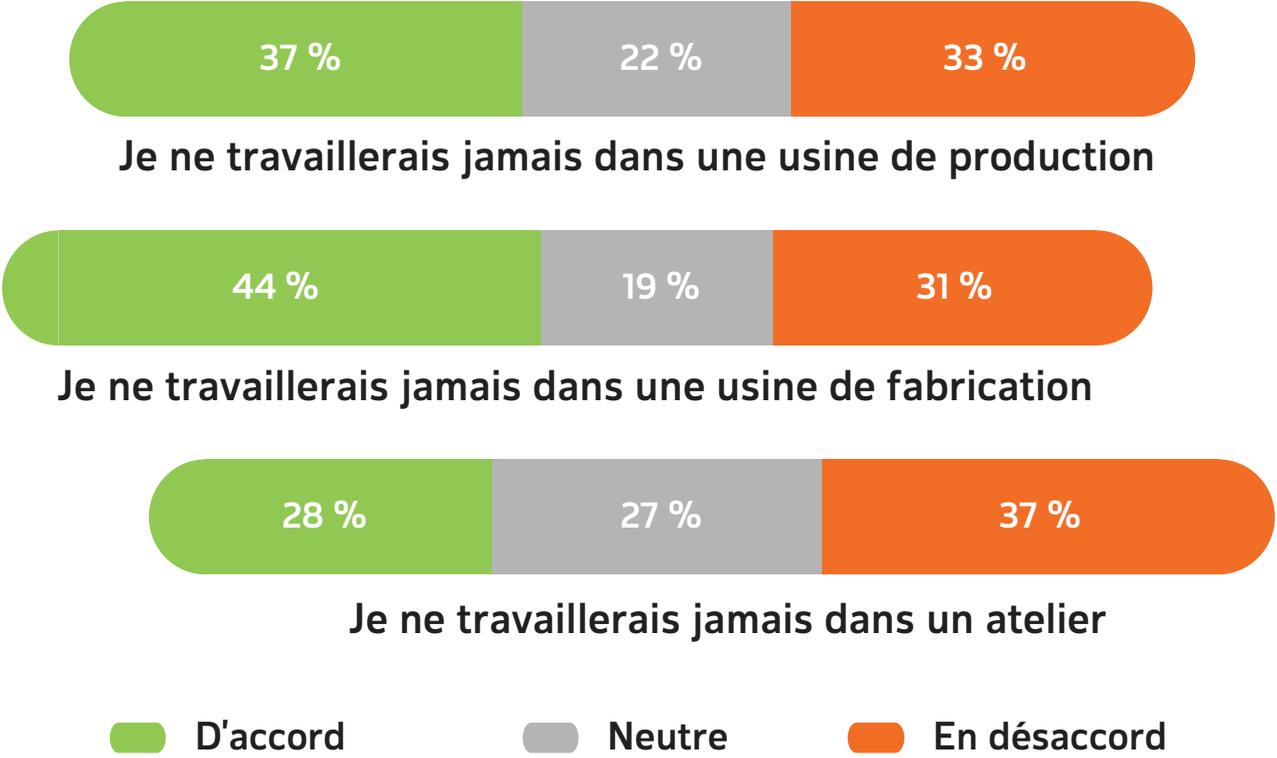
Cette étude a cependant offert de l'espoir et des conseils.<sup>70</sup> L'analyse a révélé que quatre segments de population présentaient des sources potentielles de travailleurs, à savoir les jeunes, les personnes ayant une relation fragile avec le marché du travail, les nouveaux immigrants et les Autochtones.<sup>71</sup> En ce qui a trait au statut d'emploi, deux segments particuliers semblent être beaucoup plus disposés et réceptifs à travailler dans l'industrie des aliments et des boissons que d'autres Canadiens, à savoir les nouveaux immigrants et les Autochtones. Une autre grande constatation issue de cette étude est que de l'information factuelle au sujet du travail dans le secteur (notamment une représentation réaliste de la nature réelle des emplois disponibles dans ces sous-secteurs) avait eu le plus grand impact net positif sur ces deux groupes, tout particulièrement les nouveaux immigrants.

## Les mots comptent

L'étude 2020 de CTAC intitulée « *Travailler ensemble : Étude sur les perspectives générationnelles de la population active du Canada* » a également examiné les perceptions de la terminologie, au moyen d'une expérience où l'échantillon était réparti en trois groupes aléatoires. Une expression ou un terme différent a été attribué à chacun d'eux, soit « usine de fabrication », « usine de production » ou « atelier ». Cette expérience visait à aider les employeurs à mobiliser plus efficacement des employés potentiels.

En général, le terme le moins attrayant est usine de fabrication (« factory »), suivi d'usine de production (« plant ») et ensuite d'atelier (« workshop »), les différences étant très marquées. Près de la moitié (44 %) des répondants étaient d'accord avec « Je ne travaillerais jamais dans une usine de fabrication. » La proportion est de 37 % lorsque la déclaration contient l'expression « usine de production » et de 28 % pour « atelier ».

### Ouverture au travail dans une usine de production / usine de fabrication / atelier (dans l'ensemble)



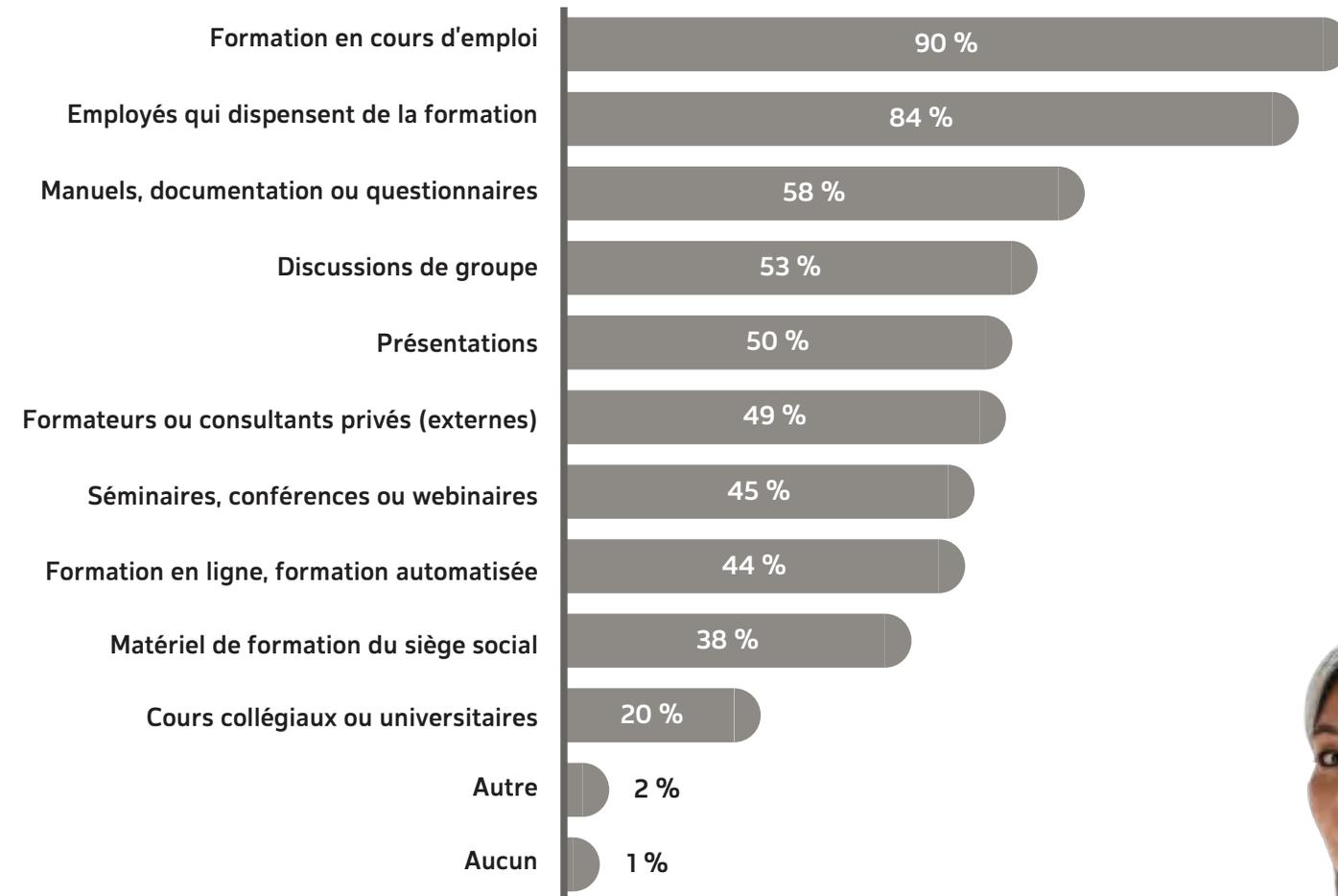
## Types de formation assurés par l'employeur

Une façon d'aborder le manque de candidats qualifiés est d'offrir plus de formation professionnelle aux employés.

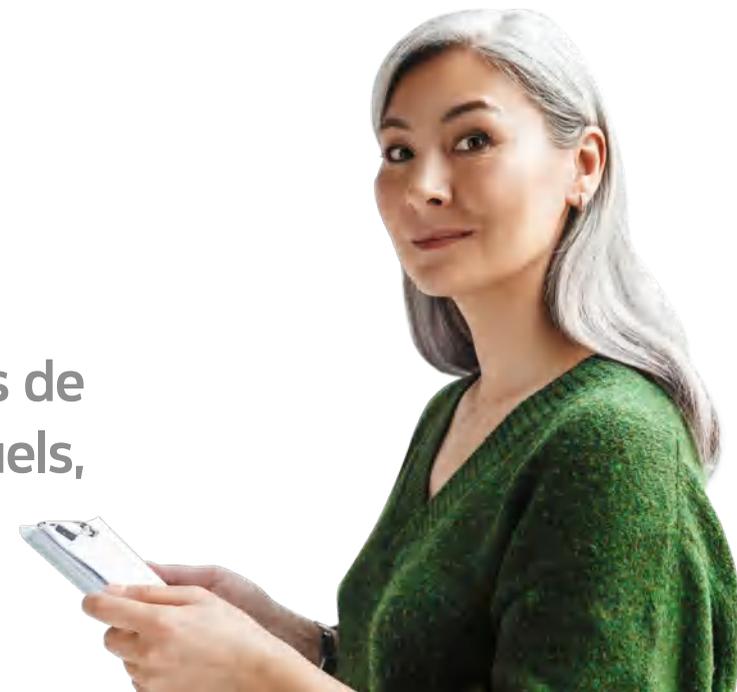
Les transformateurs d'aliments et de boissons ont recours à plusieurs méthodes pour offrir de la formation à leurs employés. Ils utilisent quasi tous (90 %) la formation en cours d'emploi, qui est suivie de près par la formation interne par des membres d'équipe (84 %). Beaucoup d'employeurs utilisent aussi des outils de formation économiques tels que de la documentation (p. ex., manuels, dépliants et questionnaires), des discussions de groupe et des présentations.

Les méthodes de formation plus coûteuses, dont les cours subventionnés dans des collèges ou universités, sont moins fréquemment utilisées. Une statistique étonnante est que 68 % des répondants ignoraient combien ils dépensaient annuellement pour la formation. Et comme on pouvait s'y attendre, les entreprises dotées de personnel RH étaient plus aptes à dire qu'elles emploient tous les types de formation, sauf la formation en cours d'emploi.

## Quels types d'outils de formation sont utilisés actuellement dans votre milieu de travail? (N=269)



« Beaucoup d'employeurs utilisent des outils de formation économiques tels que des manuels, dépliants, questionnaires, discussions de groupe et présentations. »





« Les employeurs utilisent quasi tous (90 %) la formation en cours d'emploi, qui est suivie de près par la formation interne par des membres d'équipe (84 %). »

La recherche a exploré davantage la préférence des employés pour la formation professionnelle. Le sondage de CTAC auprès de participants actuels et futurs du marché du travail a recueilli une rétroaction au sujet de diverses méthodes d'apprentissage, de la formation en salle de classe à la formation en cours d'emploi avec un mentor.

Parmi les méthodes d'apprentissage formelles, 1) aucune méthode ne se démarque réellement, et 2) les deux plus populaires étaient très différentes l'une de l'autre. Un petit nombre (34 %) préfère apprendre dans une salle de classe sur place. Et l'autre méthode privilégiée est l'apprentissage en ligne sans instructeur (26 %).

Il est raisonnable de présumer que les travailleurs plus jeunes privilégieraient l'apprentissage en ligne à leur propre rythme et que les plus âgés opteraient pour une salle de classe. Dans les faits, c'est plutôt l'inverse. La génération Z est beaucoup plus apte que les autres segments à privilégier l'apprentissage en salle de classe sur place (50 % de ce segment ont retenu cette méthode contre 17 % qui préfèrent l'apprentissage en ligne à leur propre rythme). Les baby-boomers, en revanche, sont plus aptes à privilégier l'apprentissage en ligne à leur propre rythme que l'apprentissage en salle de classe sur place (30 % contre 26 % respectivement).

Puisque la génération Z est aux études à temps plein ou à temps partiel ou que ces personnes sont récemment diplômées, il est possible que l'apprentissage en classe avec un

instructeur ou enseignant est ce qu'elles connaissent le mieux et qu'elles soient dès plus à l'aise avec cette méthode. Il faut noter aussi que l'impact de la COVID-19 et la prévalence de l'apprentissage à distance pour les étudiants du secondaire et postsecondaire pourraient modifier cette situation.

L'étude a également abordé l'apprentissage et le perfectionnement professionnel sous différents angles, en demandant aux répondants d'évaluer l'attrait du mentorat, de la possibilité d'essayer différents emplois au sein de l'organisation, d'avoir un plan de développement de carrière et la possibilité d'apprendre de nouvelles technologies. Les résultats révèlent que tous ces éléments sont très attrayants pour toutes les générations.

Les deux éléments les plus importants sont toutefois la possibilité d'essayer différents emplois au sein de l'organisation (attrayant pour 70 % des répondants) et la possibilité de travailler avec les nouvelles technologies (69 %). Il convient de noter que ce dernier élément attire autant les travailleurs plus âgés que les plus jeunes. La possibilité d'essayer différents emplois est beaucoup plus importante pour la génération Z (82 %). Par ailleurs, la possibilité d'encadrer d'autres personnes et de servir de mentor intéresse 57 % des répondants, quel que soit l'âge.

« La possibilité d'essayer différents emplois est beaucoup plus attrayante pour la génération Z. »



## Possibilité d'essayer différents emplois au sein de l'organisation (% Attrayant)



70 %

Total



82 %

Génération Z (16 à 23 ans)



67 %

Jeunes millénariaux (24 à 30 ans)



67 %

Millénariaux plus âgés (31 à 39 ans)



70 %

Génération X (40 à 55 ans)



67 %

Baby-boomers+ (56 ans +)



Q : Tout d'abord, pour vous personnellement, quelle est l'importance de chacun des objectifs de carrière suivants? Base : Tous les répondants, n=1 500

# Section 9

## Tirer parti du leadership du Canada en matière d'éducation

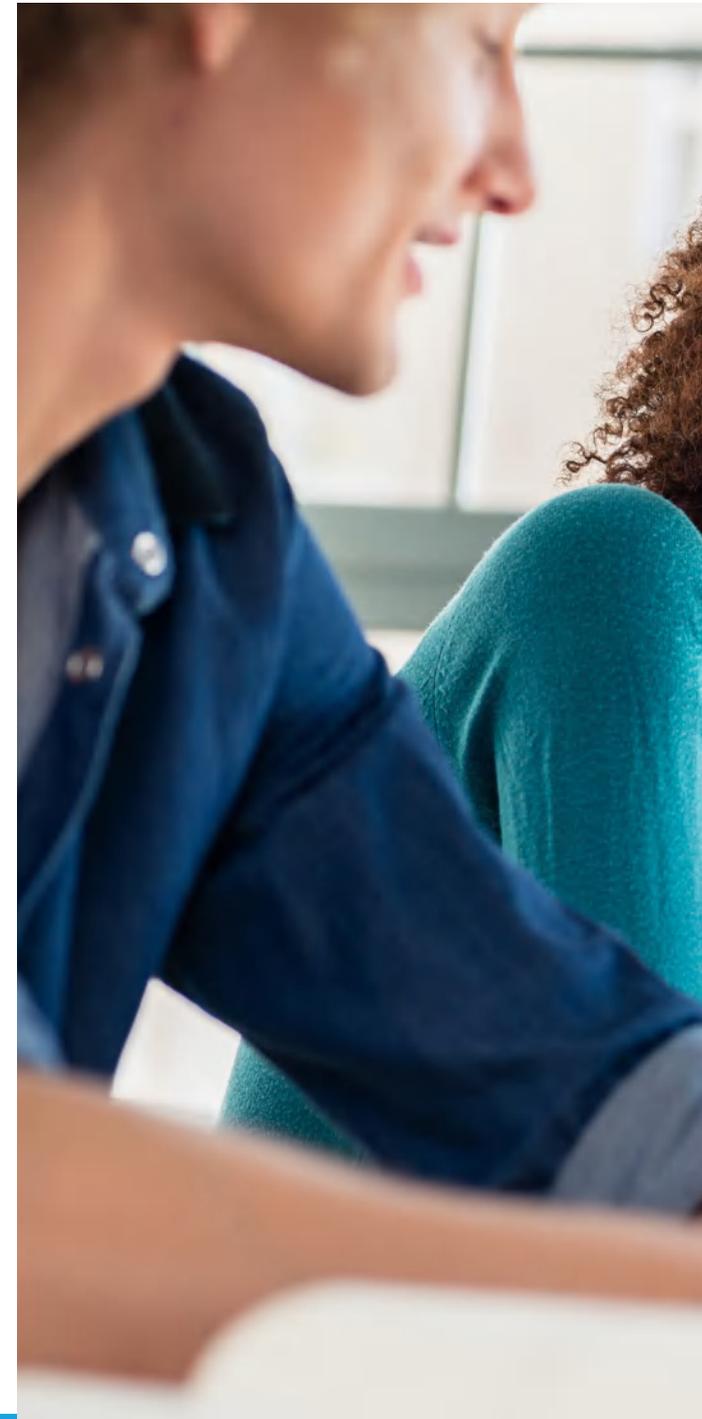
### **La vaste diversité des professions de l'industrie se reflète dans l'éducation au Canada.**

Les occasions de formation vont d'ateliers à des cours, et à des programmes collégiaux et universitaires. 160 institutions offrent environ 490 programmes d'études pertinents pour l'industrie.

De plus, 99 % des entreprises recensées utilisent une forme de formation en milieu de travail, bien que seulement le tiers d'entre elles ait un budget annuel de formation circonscrit.

Une lacune d'options de formation a été relevée pour les travailleurs de la production de l'industrie, et il semble exister une discordance apparente entre les programmes de formation disponibles pour l'industrie et la sensibilisation des employeurs à ces programmes. Près de la moitié des entreprises recensées estiment que les programmes d'études visant à produire des diplômés qualifiés pour le secteur sont soit « inadéquats » soit « inexistantes ».

Il est possible de mieux aligner le leadership du Canada dans le domaine de l'éducation avec les besoins de l'industrie grâce au cadre d'apprentissage et de reconnaissance axé sur les compétences et la stratégie d'accréditation.



**490** programmes liés aux aliments et boissons sont offerts au Canada.



Les occasions de formation vont d'ateliers à des cours, et à des programmes collégiaux et universitaires.



Seulement **42** programmes sont offerts au Canada atlantique.

Les inscriptions aux programmes d'arts culinaires sont les plus importantes (**27 %**)

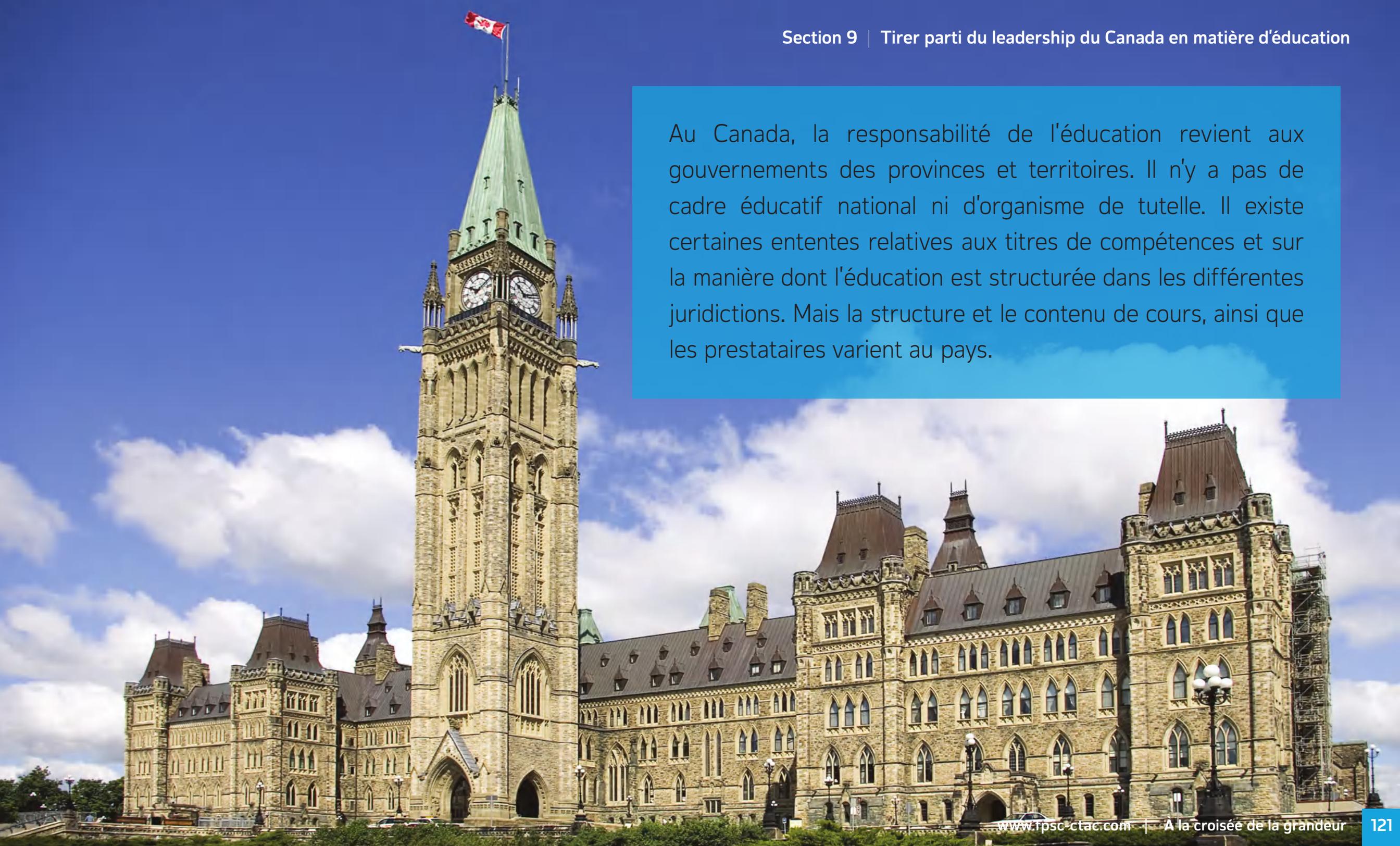
## L'éducation

**Les employeurs et les personnes intéressées à travailler** dans la transformation des aliments et des boissons peuvent accéder à plusieurs types de formation offerts par des collèges, universités, formateurs privés et associations. La recherche révèle que dans certaines régions, les options de formation sont suffisantes pour répondre aux besoins de l'industrie, alors que dans d'autres les options sont insuffisantes. Il en est de même pour la formation liée à des disciplines pertinentes à l'industrie : suffisante dans certains domaines et insuffisante dans d'autres.

À l'automne 2019, 160 institutions offraient 490 programmes d'études pertinents pour l'industrie, ceux-ci proposant une combinaison d'enseignement théorique et d'application pratique.

En 2015, quelque 5 900 personnes étaient inscrites à ces programmes et 1 200 en étaient diplômées. Toujours en 2015, 7 400 autres étudiants étaient inscrits à des programmes d'apprentissage en restauration.

Au Canada, la responsabilité de l'éducation revient aux gouvernements des provinces et territoires. Il n'y a pas de cadre éducatif national ni d'organisme de tutelle. Il existe certaines ententes relatives aux titres de compétences et sur la manière dont l'éducation est structurée dans les différentes juridictions. Mais la structure et le contenu de cours, ainsi que les prestataires varient au pays.





## Programmes de certificat

Il y a trois types de programmes de certificats dont les critères d'inscription sont les suivants :

- Les programmes généraux qui n'exigent aucun titre de compétences, mis à part un diplôme d'études secondaires et une compétence linguistique (français et/ou anglais).
- Les programmes d'études supérieures qui exigent un diplôme postsecondaire ou un grade pour l'inscription et peuvent également demander de l'expérience de travail.
- Les programmes de perfectionnement professionnel peuvent exiger ou non des titres de compétence, mais demandent beaucoup d'expérience de travail.

Il faut mettre un an ou moins pour terminer la plupart des programmes de certificat. Quelques-uns sont offerts en ligne. Les programmes généraux sont généralement destinés aux personnes qui désirent obtenir rapidement un titre de compétence leur permettant de décrocher un emploi de débutant. Les programmes de certificat ont tendance à viser une industrie, en introduisant la théorie de la science de l'alimentation, mais dans le contexte de son application dans le milieu de travail.

## Programme de diplômes

Les programmes de diplômes durent environ deux ans et s'adressent aux étudiants qui se préparent au marché du travail. Ces programmes ciblent les personnes qui sont prêtes à se tailler une carrière dans l'industrie. Souvent, les programmes de diplômes prévoient des cours supplémentaires pour transformer un diplôme en baccalauréat.

Les programmes de diplômes demandent souvent un diplôme d'études secondaires ainsi que des crédits secondaires spécifiques en chimie, en mathématiques et en anglais/français.

Il existe deux types de programmes de diplômes, dont voici les critères d'inscription :

- Les programmes généraux qui exigent généralement un diplôme d'études secondaires et, parfois, des cours spécifiques.
- Les programmes d'études supérieures qui exigent un titre de compétence existant, comme un grade, et parfois de l'expérience de travail.



## Programmes d'apprentissage

Parmi les métiers disponibles à travers le Canada, les deux métiers traditionnels de boulanger/pâtissier et de découpeur de viande sont les seuls de chaque province/territoire à être liés à la transformation alimentaire. En général, les programmes de formation hors du milieu de travail liés à ces deux métiers visent du travail comportant des contacts directs avec la clientèle, à savoir dans des contextes de détail.

Bien que les personnes qui complètent les programmes d'apprentissage puissent pouvoir travailler dans des milieux industriels, les programmes de formation ne sont pas conçus pour les considérations ou environnements de travail d'établissements industriels de transformation alimentaire. Bien que ces métiers semblent être offerts, ils peuvent ne pas intégrer toutes les composantes nécessaires à l'apprentissage. Le métier de boulanger/pâtissier, par exemple, est classé comme métier Sceau rouge dans toutes les

juridictions, mais il ne semble pas être offert dans toutes les juridictions car il y a des lacunes dans la disponibilité de programmes hors du milieu de travail pour appuyer l'apprentissage. En Saskatchewan, il n'existe pas de formation hors du milieu de travail pour l'apprentissage de découpeur de viandes, mais l'organisme régissant les métiers en Saskatchewan reconnaît la formation offerte par la Twin Rivers University de la Colombie-Britannique.

En Ontario, il existe cependant un programme de métier et d'apprentissage pour opérateur aux procédés – transformation alimentaire. Ce programme d'apprentissage est destiné aux personnes qui désirent travailler comme opérateur aux procédés dans la transformation des aliments et des boissons. La formation hors du milieu de travail prévoit des notions de salubrité alimentaire, ainsi que l'application d'instruments et de systèmes mécaniques dans la transformation des aliments et des boissons.

## Grades

Il existe de nombreux programmes de grades postsecondaires en science/technologie alimentaire au Canada. Les provinces et territoires sont responsables de l'enseignement supérieur, et il n'existe que peu d'ententes pour la reconnaissance des titres de compétences, car les cours qui les sous-tendent diffèrent beaucoup. La science de l'alimentation englobe des programmes axés sur la santé (p. ex., science de l'alimentation et nutrition), ou des programmes appliqués, tels que science et technologie de l'alimentation, ou programmes culinaires. Plus récemment, on a commencé à offrir des programmes mieux adaptés à l'industrie dans les domaines de la salubrité et de la transformation alimentaires. Les programmes d'ingénierie en génie alimentaire et en bio ingénierie sont plus courants.

Les programmes et cours postsecondaires pertinents pour l'industrie de la transformation des aliments et des boissons peuvent être classés dans neuf domaines d'études, tel que présenté dans le tableau ci-après.

## Classification des domaines d'études pertinents pour l'industrie de la transformation des aliments et des boissons

### Boulangerie et pâtisserie



Ces programmes enseignent ces deux aspects dans la mesure où ils portent sur le pain, les pâtisseries et les gâteaux. Certains programmes combinent une initiation à tous les éléments de la boulangerie et des pâtisseries, dont la boulangerie et la pâtisserie professionnelles, alors que d'autres programmes se concentrent sur les compétences liées à une désignation comme la boulangerie ou la décoration de gâteaux.

### Fabrication de boissons



Les programmes de fabrication de boissons combinent un enseignement dans divers domaines, dont la bière, le vin et d'autres boissons tels que les thés et les cidres. Les sujets à l'étude peuvent porter sur une formation de base ou avancée sur la technologie, l'exploitation et la gestion d'installations de fabrication de boissons.

- **Bière :** Les participants bénéficient d'une formation spécialisée dans la technologie, les opérations et la gestion des bières et des brasseries. Cette catégorie comprend de manière générale les programmes de maître-brasseur ou des activités de brasserie.
- **Vin :** Les programmes de fabrication vinicole peuvent comprendre un enseignement sur l'exploitation, l'entretien et la gestion des vins et de vineries. Ces programmes peuvent aller de la vente et du marketing aux programmes de technologie vinicole, mais il faut noter que la plupart des programmes de viticulture sont exclus de la liste, car ils se concentrent sur les aspects horticoles de la culture et de la récolte des raisins plutôt que sur la fabrication.
- **Autre :** D'autres options de la transformation des boissons comprennent l'enseignement de base et avancé de la fabrication de thés, de cidres et de distillerie artisanale. Elles peuvent être offertes sous forme de cours d'éducation permanente ou de programmes de certificat supérieur.

### Cannabis



Bien qu'il existe très peu de programmes liés aux aliments du cannabis, il est actuellement possible de s'inscrire à des programmes portant sur la culture et la production du cannabis, l'assurance de la qualité ainsi que les propriétés chimiques et microbiologiques du cannabis dans la phytotechnie. Comme industrie émergente, les programmes mettent beaucoup d'accent sur la législation et la réglementation. Ces programmes peuvent servir de base aux personnes intéressées à développer des produits comestibles de cannabis.

## Classification des domaines d'études pertinents pour l'industrie de la transformation des aliments et des boissons

### Arts culinaires



La formation aux arts culinaires est très diversifiée et comprend des programmes d'enseignement de base et spécialisé. Bien que cette catégorie contienne de nombreux programmes, les sous-catégories permettent d'organiser les aspects uniques de chaque groupe.

- **Chocolat** : Ces programmes comprennent une formation supérieure spécialisée dans les arts du chocolat et des confiseries.
- **Cuisine** : Cette formation prépare les étudiants au travail dans des cuisines de restaurants, de grands établissements de pourvoirie ou des institutions de soins de la santé. L'enseignement porte sur les techniques de préparation et de présentation des aliments, ainsi que des leçons pratiques sur le stockage des aliments et l'assainissement.
- **Arts culinaires et compétences culinaires** : Ces programmes offrent une formation exhaustive, depuis des compétences de cuisine de base et de préparation d'aliments jusqu'à des techniques avancées de boucherie et de cuisine internationale par exemple.
- **Gestion culinaire** : Les programmes de gestion culinaire comprennent un enseignement culinaire et un volet de gestion. Les programmes offrent toute une gamme de cours, allant de la préparation d'aliments et des techniques de cuisson au marketing d'aliments, à la préparation de menus, au contrôle des coûts et autres pratiques de gestion. Les cours du programme peuvent aussi aborder les ressources humaines, la comptabilité et la finance, ainsi que la gestion des risques associés à la gestion culinaire. Ce volet prépare les étudiants à la gestion dans un restaurant ou un hôtel, pour un important événement de pourvoirie ou encore leur propre entreprise.
- **Autre** : En sus de la formation de cuisinier ou de chef, des programmes spécialisés offrent une formation pour des aliments spécifiques ou certaines techniques, comme les arts culinaires asiatiques ou végétariens par exemple.

### Services de restauration



Les services de restauration peuvent comprendre une formation de base comme membre d'une équipe de restauration dans un établissement commercial, industriel ou de soins de longue durée, ou encore une formation supérieure dans la gestion des aliments et boissons. Malgré les titres de programmes mentionnant la gestion hôtelière ou de restaurant, les programmes de cette catégorie sont choisis d'après les sujets de formation en préparation et cuisson d'aliments. On peut s'inscrire à ces programmes pour obtenir une formation de base de cuisinier ou de cuisinier professionnel.

- **Nutrition** : D'autres programme de la catégorie des services de restauration se penchent sur la nutrition et la gestion. Ces programmes jumellent la cuisson et la restauration avec l'enseignement de techniques de nutrition et de gestion de la qualité, et préparent les étudiants à gérer les fonctions complexes d'un service de restauration.

## Classification des domaines d'études pertinents pour l'industrie de la transformation des aliments et des boissons

<h3>Opérations de transformation des aliments</h3> 	<h3>Salubrité/qualité des aliments</h3> 	<h3>Science de l'alimentation et nutrition</h3> 
<p>Ces programmes forment les étudiants aux opérations pratiques de la transformation des aliments, dont les méthodes de transformation (p. ex., remplissage et emballage), l'ajustement et l'assainissement de l'équipement, la santé et la sécurité au travail, ainsi qu'aux pratiques de gestion pour la transformation alimentaire. Cette formation est destinée aux personnes désirant parfaire leurs compétences pour des postes de gestion ou de supervision, ou qui désirent travailler sur des chaînes de transformation d'aliments et de boissons.</p>	<p>Les programmes et cours sur la salubrité et la qualité des aliments offrent la possibilité de suivre une formation de base sur la salubrité alimentaire dans les activités de transformation et une formation plus poussée sur l'assurance et le contrôle de la qualité des aliments. Ils préparent les étudiants pour le milieu du travail ou pour la poursuite d'études en salubrité et qualité alimentaires. Il peut s'agir de cours de courte durée ou de diplômes d'études supérieures.</p>	<p>Comme il existe une foule de programmes dans le domaine de la nutrition, il convient de distinguer les programmes qui mettent l'accent sur les éléments de la science de l'alimentation. Bien que d'autres programmes des sciences de l'alimentation puissent porter sur la composition chimique des aliments, ces programmes fournissent un enseignement sur les propriétés nutritionnelles des aliments et le métabolisme, y compris l'étude de la science de l'alimentation. Les programmes de science de l'alimentation et de nutrition peuvent considérer les principes de la nutrition dans le développement, la consommation et le métabolisme des produits alimentaires; l'application de la nutrition dans un contexte de politique et de réglementation; ainsi que les propriétés scientifiques des aliments.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nutrition</b> : Ces programmes comprennent l'étude et l'analyse de la nutrition appliquée, de la biologie humaine et des effets de la nutrition sur la santé. Les spécialisations et les options de cours de ces programmes peuvent varier, mais on y trouve des opportunités de recherche et de développement alimentaires, la relation entre l'apport alimentaire et l'organisme, ainsi que des techniques culinaires pratiques axées sur la nutrition.</li></ul>

## Classification des domaines d'études pertinents pour l'industrie de la transformation des aliments et des boissons

### Science et technologie de l'alimentation



Les programmes de science de l'alimentation sont souvent de nature multidisciplinaire et associent plusieurs domaines portant sur la transformation de matières premières en produits alimentaires. L'enseignement porte souvent sur les propriétés physiques et chimiques des aliments, les éléments du développement de produits alimentaires et de la transformation des aliments, la préservation et le conditionnement. Ces programmes peuvent combiner les sciences naturelles, la nutrition, et des notions d'ingénierie afin de comprendre les procédés physiques et chimiques associés au développement et à l'analyse de nouveaux produits alimentaires.

- **Sciences des bioressources** : Ces programmes font appel à l'étude des sciences naturelles, y compris la biologie moléculaire, la biochimie et la biologie cellulaire, pour aider à comprendre et analyser une foule d'aspects, dont l'agriculture, la santé et l'environnement. L'enseignement peut combiner la théorie et une expérience pratique en laboratoire pour comprendre les enjeux liés à l'analyse alimentaire ainsi qu'à la salubrité et la qualité des aliments par exemple. Bien que les programmes de science et de technologie de l'alimentation examinent le développement et l'analyse des aliments, les sciences des bioressources explorent la composition chimique et les implications sociales d'enjeux tels que les pénuries de nourriture, l'ingénierie des récoltes et la durabilité environnementale.

### Gestion – aliments et agroalimentaire



La gestion des aliments et de l'agroalimentaire porte sur les enjeux émergents de la gestion des aliments, de l'agriculture et des ressources. Ces programmes offrent aux étudiants des outils d'affaires et analytiques pratiques pour comprendre et résoudre ces enjeux, ainsi que les compétences scientifiques et commerciales requises dans l'industrie de l'alimentation, et comprennent souvent un enseignement sur les aspects commerciaux et économiques des aliments, de l'agriculture et de la production/transformation. Cette formation prépare les étudiants pour différents domaines, dont la gestion des produits alimentaires, la gestion de chaînes d'approvisionnement, les politiques gouvernementales, le commerce international, la salubrité des aliments et le développement régional.

## Classification des domaines d'études pertinents pour l'industrie de la transformation des aliments et des boissons

### Transformation



Les programmes de transformation regroupent les viandes, le poisson et les fruits de mer, ainsi que les produits laitiers, et offrent une formation pratique axée sur les emplois dans la transformation. Les programmes peuvent comprendre des cours de base de courte durée et des certifications spécialisées, notamment des programmes de découpe de viandes et de boucherie, des ateliers de transformation du poisson et des fruits de mer, et la technologie fromagère. Bien que tous les programmes enseignent des techniques de transformation, ils sont organisés par catégories d'aliments afin de reconnaître les procédés particuliers de chaque type d'aliments.

- **Produits laitiers** : Les programmes de fabrication de produits laitiers comprennent les techniques et les enseignements requis pour fabriquer des fromages et de la crème glacée. Les programmes peuvent offrir des notions de base ou une formation complète plus spécialisée.
- **Viandes** : Les programmes de boucherie et de découpe de viandes et leur transformation font partie de cette catégorie. Les programmes peuvent offrir une formation de base dans les techniques de découpe ou une formation plus poussée sur les procédés de boucherie.
- **Aquaculture** : Ces programmes explorent la technologie, la gestion et l'exploitation de l'aquaculture, et comprennent souvent l'étude de la production et du contrôle des poissons et fruits de mer, des compétences de communication d'affaires, ainsi que la transformation, le classement et le transport de produits aquicoles.

### Autres études en matière d'alimentation



Cette catégorie comprend les programmes qui abordent l'étude de l'alimentation de manières différentes. Certains programmes abordent les enjeux alimentaires à l'échelle régionale, nationale et internationale, alors que d'autres programmes comprennent des éléments de communication médiatique et d'accueil dans l'étude et la présentation des produits alimentaires.

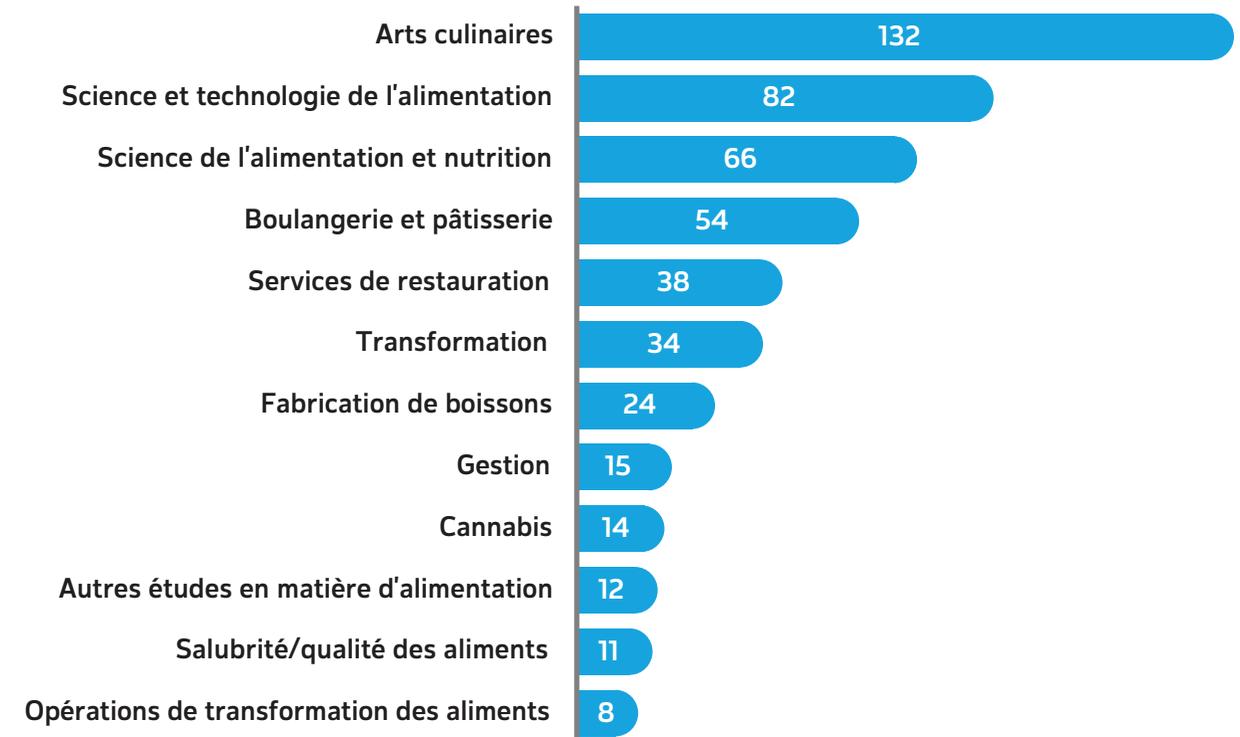
- **Études alimentaires** : Ces programmes aident les étudiants à développer les compétences de pensée critique et d'analyse nécessaires pour occuper des postes dans l'alimentation, notamment dans le domaine de la gestion de la transformation alimentaire, l'analyse de données agroalimentaires ou la consultation en gestion des ressources.
- **Médias alimentaires** : Les programmes de médias alimentaires sont inclus dans cette catégorie car ils combinent des éléments d'affaires et de marketing dans l'étude de la création, du développement et de la présentation de produits alimentaires.
- **Tourisme alimentaire** : Cette catégorie comprend les programmes portant sur le marketing et le développement du tourisme dans le contexte des traditions culturelles et communautaires alimentaires.

Tel qu'illustré ci-contre, une forte proportion des programmes est liée aux arts culinaires (27 % des programmes), qui comprennent les compétences culinaires et la gestion culinaire, ainsi que des programmes d'apprentissage (p. ex., cuisiniers professionnels). La deuxième plus grande catégorie est celle de la science et technologie de l'alimentation (17 % des programmes), dont plusieurs programmes universitaires et plusieurs spécialisations portant sur les bioressources, le traitement biologique et l'innovation alimentaire, offerts partout au pays.

En troisième et quatrième places, les programmes de boulangerie et pâtisserie (11 %) et de science de l'alimentation et nutrition (13 %). Le nombre relatif de programmes de boulangerie et de pâtisserie est influencé directement par les nombreux programmes d'apprentissage pour les cuisiniers. Le nombre de programmes liés à la science de l'alimentation et nutrition est pour sa part influencé par les nombreux programmes relatifs à la nutrition. Bien que le lien avec l'industrie de la transformation alimentaire soit quelque peu indirect, les nutritionnistes et diététiciens sont formés dans des aspects qui sont importants pour l'industrie.

En revanche, il n'y a que très peu de programmes réservés à la production, là où les pénuries de main-d'œuvre sont les plus prononcées : 7 % pour la transformation, 2 % pour les opérations de transformation des aliments et 2 % pour la salubrité et la qualité alimentaire.

## Nombre de programmes par domaine d'études



Une analyse régionale/provinciale brosse un tableau plus détaillé des lacunes liées aux programmes d'apprentissage : les programmes sont largement concentrés dans le centre et l'ouest du Canada, et très peu de programmes sont offerts au Canada atlantique. Le Québec offre 58 programmes, mais c'est trop peu compte tenu de sa population et d'autres grandes provinces (soit l'Ontario, la C.-B. et l'Alberta). Et ce qui est particulièrement remarquable, c'est que deux provinces seulement offrent au

moins un cours lié aux opérations de transformation des aliments. La situation est presque aussi limitée pour la salubrité et la qualité des aliments.

« Il n'y a que très peu de programmes réservés à la production, là où les pénuries de main-d'œuvre sont les plus prononcées. »

### Nombre de programmes par province et territoire

Domaine d'études	BC	AB	SK	MB	ON	QC	NS	NB	PE	NFL	NU	YU	Total
Boulangerie et pâtisserie	13	8		2	24	3	1	1	2				54
Fabrication de boissons	6	1			15	1	1						24
Cannabis					11	1	1			1			14
Arts culinaires	34	11	5	11	58	1	2	2	2	4	1	1	132
Services de restauration	6		4	2	24	2							38
Science et technologie de l'alimentation	3	8	7	9	23	24	6		2				82
Opérations de transformation des aliments	1				7	0							8
Salubrité/qualité des aliments	1			1	4	2			2	1			11
Science de l'alimentation et nutrition	7	9	5	3	13	19	6	1		3			66
Gestion	1	8			4	1	1						15
Transformation	8	3	1		10	1	4		7				34
Autres études en matière d'alimentation	5				5	1			1				12
<b>Grand total</b>	<b>85</b>	<b>48</b>	<b>22</b>	<b>28</b>	<b>198</b>	<b>56</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>490</b>
<b>Distribution</b>	<b>17 %</b>	<b>10 %</b>	<b>4 %</b>	<b>6 %</b>	<b>40 %</b>	<b>11 %</b>	<b>4 %</b>	<b>1 %</b>	<b>3 %</b>	<b>2 %</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>	<b>100 %</b>

# Correspondance entre les divers programmes et options de formation actuels

La recherche révèle que les universités du Canada offrent divers programmes, celui en science de l'alimentation et nutrition étant le plus courant.

**Nombre de programmes offerts** par des universités, selon le programme d'études

Domaine d'études	Programmes de premier cycle	Programmes d'études supérieures	Autres*	Total
Boulangerie et pâtisserie	1			<b>1</b>
Fabrication de boissons	4	1		<b>5</b>
Cannabis	1			<b>1</b>
Arts culinaires	4		3	<b>7</b>
Services de restauration		1		<b>1</b>
Science et technologie de l'alimentation	20	40		<b>61</b>
Opérations de transformation des aliments	1			<b>1</b>
Salubrité/qualité des aliments		3		<b>3</b>
Science de l'alimentation et nutrition	28	28		<b>56</b>
Gestion	7	1		<b>8</b>
Transformation	3	3	4	<b>10</b>
Autres études en matière d'alimentation	5	3	1	<b>9</b>
<b>Grand Total</b>	<b>74</b>	<b>80</b>	<b>9</b>	<b>163</b>

\*Comprend les programmes techniques ou professionnels offerts par Thomson Rivers University et certains certificats de formation continue.

Les programmes offerts par les collèges, instituts et organismes de formation privés se multiplient en réponse à l'évolution des besoins en compétences de l'industrie. Les étudiants inscrits à ces programmes acquièrent de l'expérience pratique fort utile relativement aux procédés et pratiques de l'industrie, et peuvent ensuite poursuivre leurs études en s'inscrivant à des programmes de certificats d'études supérieures visant à développer leurs compétences et à les spécialiser.

Une forte proportion des programmes offerts par les collèges, universités et institutions privées (sauf les CFP et Cégep) portent sur la boulangerie et pâtisserie (16 % des programmes) et les arts culinaires (40 %).

### Nombre de programmes offerts par les collèges, universités et institutions de formation privées, par domaine d'études

Domaine d'études	1er cycle	Études supérieures	Prof. ou technique	Éducation continue	Total
Boulangerie et pâtisserie	25	2	17	6	<b>50</b>
Fabrication de boissons	6	2	3	8	<b>19</b>
Cannabis	5	5	3		<b>13</b>
Arts culinaires	78	4	34	8	<b>124</b>
Services de restauration	14	4	10	7	<b>35</b>
Opérations de transformation des aliments	2	1	1	3	7
Salubrité/qualité des aliments	3	4	0		<b>7</b>
Science de l'alimentation et nutrition	6		1	1	<b>8</b>
Science et technologie de l'alimentation	17		1		<b>18</b>
Gestion	5	1	0	1	<b>7</b>
Autres études en matière d'alimentation		2	0	1	<b>3</b>
Transformation	10	3	9	1	<b>23</b>
<b>Grand Total</b>	<b>171</b>	<b>28</b>	<b>79</b>	<b>36</b>	<b>314</b>

# Domaine d'études

	Province/Territoire	Nombre de programmes
Nombre total de programmes	Colombie-Britannique	6
	Alberta	3
	Ontario	2
	Nouvelle-Écosse	1
	Île du Prince-Édouard	1
	Terre-Neuve	2
Cuisinier	Colombie-Britannique	17
	Alberta	5
	Ontario	3
	Nouvelle-Écosse	9
	Île du Prince-Édouard	11
	Terre-Neuve	2
	Nouveau-Brunswick	1
	Yukon	1
Gestion culinaire	Colombie-Britannique	17
	Alberta	5
Arts/techniques culinaires	Colombie-Britannique	6
	Alberta	3
	Ontario	2
	Nouvelle-Écosse	1
	Île du Prince-Édouard	1
Services de restauration	Colombie-Britannique	1
	Saskatchewan	1
Opérations de transformation des aliments	Ontario	1
Transformation des viandes	Colombie-Britannique	1
	Ontario	1

Nombre total de programmes :  
**78**

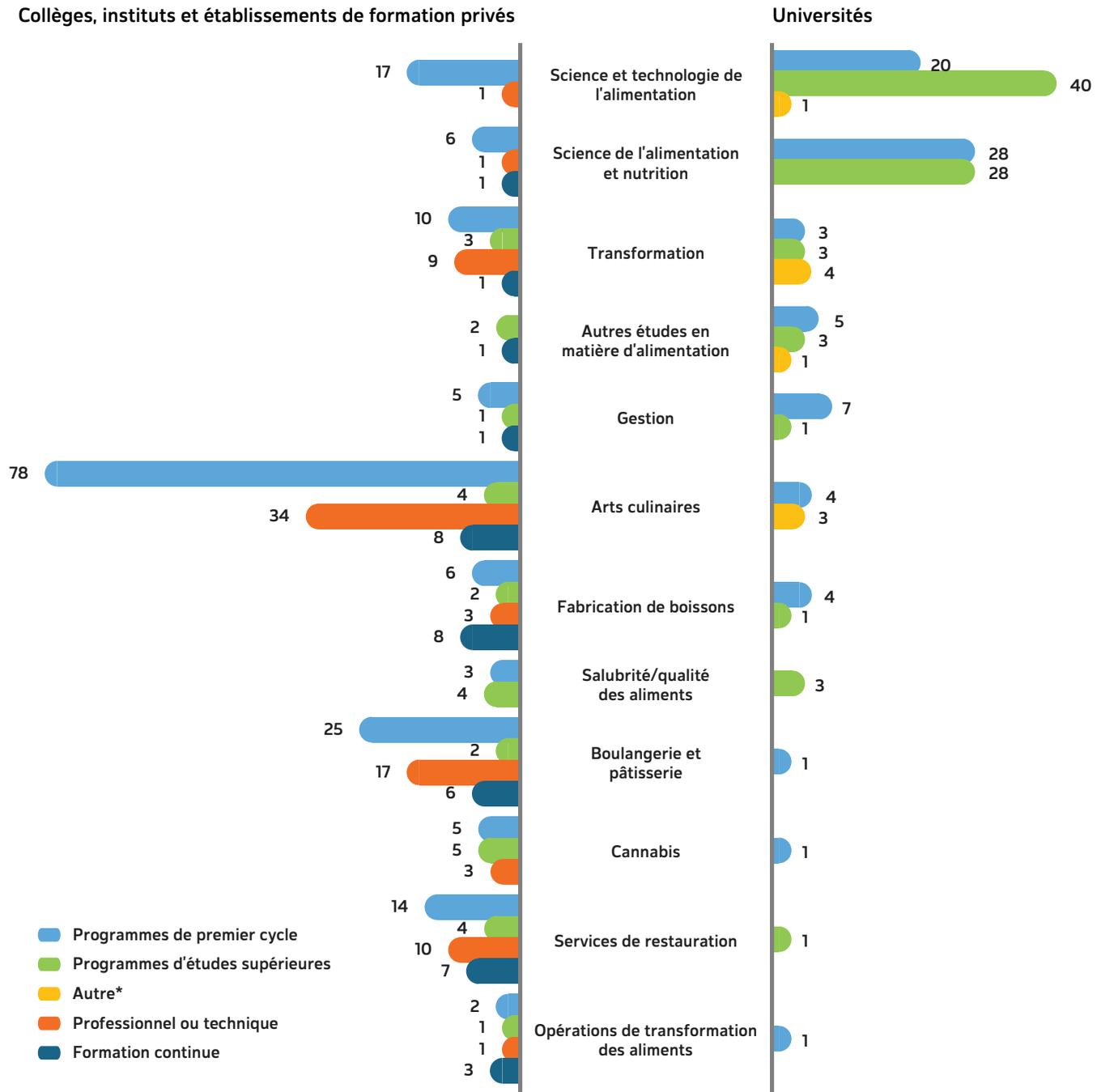
Pour ceux et celles qui souhaitent parfaire leurs compétences ou apprendre en cours d'emploi auprès d'un mentor de l'industrie, l'apprentissage offre un niveau élevé de formation et de perfectionnement de compétences. Ce type de formation est offert dans 45 institutions canadiennes (sauf au Québec qui utilise plutôt la formule de la formation professionnelle/technique). Ces programmes contribuent à fournir des travailleurs qualifiés pour combler des postes spécialisés en grande demande.

La plupart des programmes préparent les étudiants à une carrière de cuisinier ou pâtissier professionnel, et fournissent divers niveaux de formation depuis les programmes de préparation à l'emploi à des programmes de trois ans permettant de demander la certification Sceau rouge ou la reconnaissance de compagnon certifié. Le tableau ci-contre présente un aperçu des 78 programmes dénombrés.

Diverses options d'apprentissage professionnel, tels que les stages coopératifs, existent pour les étudiants du niveau postsecondaire qui désirent acquérir de l'expérience dans une industrie ou auprès d'un employeur. L'industrie propose également des programmes de formation aux nouveaux diplômés pour qu'ils acquièrent de l'expérience pratique. Des cours individuels, en ligne ou sur place, sont également dispensés par des associations industrielles et d'autres groupes pertinents. Les cours les plus fréquents sont ceux portant sur la salubrité et la sécurité alimentaires, la santé et la sécurité au travail, ainsi que la production et la transformation.

La recherche a révélé qu'il existe des occasions de formation demandant divers degrés d'engagement. Les domaines d'études vont aussi d'une formation pratique liée aux opérations de transformation des aliments et boissons, aux programmes de préparation des aliments tels que la boulangerie/pâtisserie et les arts culinaires, et aux études supérieures en chimie des aliments, telles que la nutrition et la science de l'alimentation.

Un thème commun qui se dégage de l'éducation est l'importance de l'apprentissage expérientiel et des programmes d'apprentissage en milieu de travail. En jumelant les étudiants possédant de nouvelles compétences et des employeurs ayant des lacunes de compétences, cela peut faciliter les relations professionnelles au-delà de l'obtention du diplôme. Les stages de travail aident aussi les étudiants à explorer des cheminements de carrière et la culture du milieu de travail au sein de l'industrie. La mobilisation des étudiants avec les employeurs représente une stratégie clé de l'attraction de talents pour l'industrie.



# Jumeler la formation professionnelle et un cadre de reconnaissance

**Un cadre de reconnaissance est un modèle documenté** qui décrit précisément chaque qualification (p. ex., certificat) d'une structure globale. Il peut également fournir une hiérarchie de reconnaissance et de qualifications.

Lorsque des gouvernements l'appliquent à l'échelle nationale, il devient un cadre global visant à intégrer les diverses qualifications décernées par différents organismes académiques dans une structure commune. Il représente un ensemble de points de repère communs, faisant référence à des compétences ou résultats d'apprentissage, appuyés par une foule d'outils et de ressources, indépendamment du mode d'acquisition des compétences et des connaissances.

Bien qu'il n'existe pas de qualifications gouvernementales nationales pour l'industrie canadienne de la transformation des aliments et des boissons, CTAC a déterminé qu'il était nécessaire de définir clairement les niveaux de reconnaissance potentiels pour le cadre de compétences de l'industrie.



Pour élaborer un cadre d'apprentissage et de reconnaissance pour l'industrie, CTAC a évalué des cadres de qualification internationaux, ainsi que des programmes de formation publics et privés en Amérique du Nord.

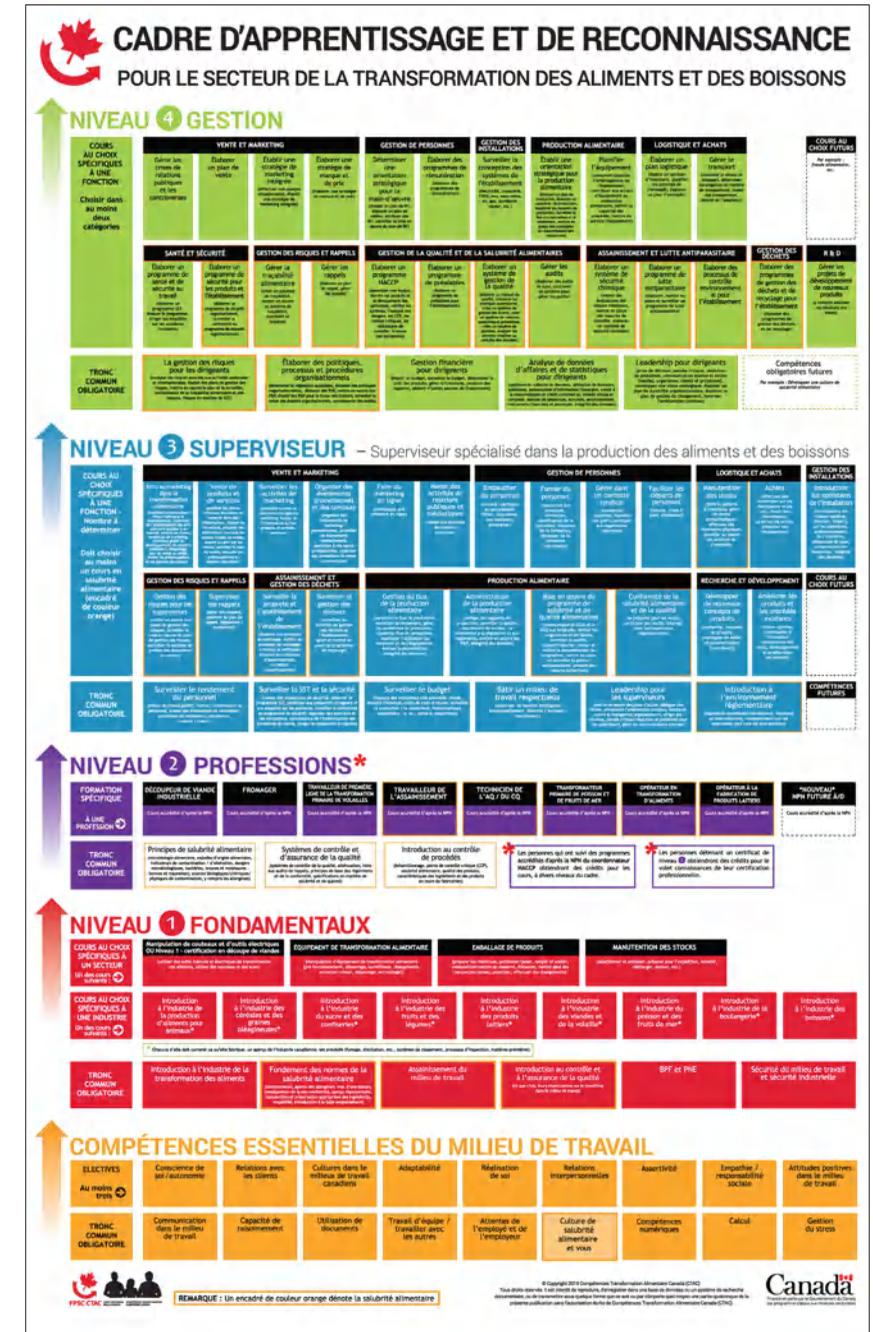
## Cadres de formation internationaux

Dans de nombreux pays hors de l'Amérique du Nord, c'est le gouvernement national qui est responsable de l'éducation. Dans ces pays, la plupart ont un cadre ou programme de qualification nationale qui oriente tous les programmes de formation publics et privés, de tous les secteurs du pays en question. Ces cadres portent des titres différents, par exemple National Vocational Qualifications, Qualification and Credit Frame, Training Regulations, ou Cadre européen des certifications. Ces cadres sont administrés par un organisme national associé au secteur, tel que le National Food Industry Training Council en Australie et la Food and Beverage Sector Education and Training Authority en Afrique du Sud.

## Caractéristiques des cadres internationaux

Voici des observations que l'on peut dégager de la comparaison de cadres internationaux :

- Les cadres internationaux comportent généralement plusieurs niveaux (d'ordinaire de 2 à 6) à complexité croissante. Ainsi, les niveaux inférieurs visent les personnes ayant peu ou pas d'expérience, alors que les niveaux plus élevés demandent des compétences spécialisées.
- Des compétences en supervision et en gestion sont normalement attendues aux niveaux intermédiaires des cadres.
- Bien que cela varie, un plus grand nombre de cours ou de crédits sont requis aux niveaux supérieurs.
- Les cadres peuvent être entièrement obligatoires, demandant que les étudiants réussissent un nombre donné de cours ou d'unités. D'autres ont une certaine souplesse en offrant des cours au choix. La plupart des cadres internationaux offrent un mélange de cours obligatoires et de cours au choix. Les étudiants peuvent ainsi personnaliser leurs programmes selon leurs besoins professionnels.
- De nombreux cadres reconnaissent les besoins spécifiques de certaines industries (produits laitiers, vin, etc.), mais tentent aussi d'être passablement généralisés.
- Certains cadres intègrent des titres de compétences d'apprenti dans leurs modèles. Lorsqu'ils s'y trouvent, ils sont généralement aux niveaux demandant des compétences techniques spécialisées.



L'évaluation de cadres de reconnaissance internationaux a guidé CTAC et l'industrie. En 2020, CTAC a finalisé le cadre d'apprentissage et de reconnaissance (CAR) pour le secteur de la transformation des aliments et boissons à l'issue de consultations avec l'industrie et sa validation.

**Le CAR propose** un cheminement d'apprentissage aux travailleurs du secteur de la transformation des aliments et des boissons ou aux personnes qui désirent y travailler. Il ne s'agit pas d'un cheminement de carrière proprement dit, mais une personne peut s'en servir pour acquérir les compétences requises tout au long de sa carrière.

Le CAR n'est pas relié aux niveaux typiques tels qu'un diplôme, grade, etc. Il organise plutôt les compétences de l'industrie alimentaire validées à l'échelle nationale en une structure logique axée sur la formation. Le CAR sert aussi de fondement à la stratégie d'accréditation de CTAC en vertu de laquelle les établissements, formateurs privés et employeurs pourraient demander que leurs programmes soient reconnus en regard des normes de compétences nationales et du niveau de reconnaissance correspondant. Si les programmes répondent aux critères, l'organisme de formation pourrait alors décerner des titres de compétences reconnus à l'échelle nationale

à leurs diplômés. Il faudra peut-être que les établissements actualisent ou réorientent leurs cours en fonction du CAR.

Ceci présente plusieurs avantages. Un établissement d'enseignement, formateur privé ou employeur pourra faire la promotion de son(s) programme(s) comme étant reconnu(s) à l'échelle du pays, et décerner des titres de compétences reconnus partout au Canada à leurs diplômés. Les diplômés auront en main un titre de compétence reconnu d'un océan à l'autre, ce qui favorisera la mobilité et leur fournira un parcours d'apprentissage clair pour leur carrière dans le secteur de la transformation des aliments et des boissons.

Le cadre peut également contribuer à reconnaître les titres de compétences étrangers. En comparant les qualifications d'une personne (titres de compétences, diplômes par exemple) et les compétences/résultats d'apprentissage au CAR, les personnes possédant

des titres de compétences étrangers pourraient faire étalonner leurs compétences, voire obtenir des titres de compétences canadiens, grâce à un processus de reconnaissance des acquis ou en suivant un programme canadien accrédité.

**Le CAR représente déjà** un outil d'apprentissage valable pour les employés de la transformation des aliments et des boissons, ou les personnes qui désirent y travailler. Une formation normalisée précise le cheminement de carrière, les compétences requises et les attentes à chaque niveau. Cette même clarté contribue à améliorer les communications entre les employeurs et les employés, ce qui contribue aussi à améliorer le rendement des employés.

<b>Niveau 4 : Gestion</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'adresse aux personnes qui occupent déjà ou ont été promues à des postes de gestion</li> <li>• Fournit un soutien aux nouveaux dirigeants pour qu'ils réussissent, et approfondit les compétences de base et les connaissances des dirigeants existants</li> </ul>
<b>Niveau 3 : Superviseur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'adresse aux personnes qui occupent déjà ou ont été promues à des postes de superviseur</li> <li>• Fournit un soutien aux nouveaux superviseurs pour qu'ils réussissent</li> <li>• *Spécialisation du niveau 3 : Superviseur spécialisé dans la production alimentaire</li> </ul>
<b>Niveau 2 : Occupations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'adresse aux personnes qui sont en train d'acquérir des compétences techniques précises dans le secteur, et sont impliquées directement dans la transformation des aliments et des boissons</li> <li>• Reconnaissance à valeur ajoutée pour les personnes détenant déjà un type de reconnaissance professionnelle (certification)</li> <li>• Basé sur des NPN / professions spécifiques, développe des compétences techniques/professionnelles spécifiques, et établit une base détaillée de savoir</li> </ul>
<b>Niveau 1 : Fondamentaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'adresse aux personnes possédant une année d'expérience ou moins dans la transformation alimentaire</li> <li>• Personnes occupant leur premier poste dans la transformation alimentaire ou qui souhaitent y travailler pour la première fois</li> <li>• Présente le secteur de la transformation des aliments et des boissons</li> </ul>
<b>Compétences essentielles du milieu de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'adresse aux personnes qui ont peu ou pas d'expérience de travail</li> <li>• Pour les personnes qui ne sont pas familières avec la culture canadienne et/ou la culture de salubrité alimentaire canadienne</li> <li>• Ces personnes n'ont probablement pas de diplôme d'études secondaires canadien</li> <li>• Fournit les compétences de base pour travailler dans la transformation des aliments et des boissons</li> </ul>

## Le CAR comporte cinq niveaux :

les compétences essentielles du milieu de travail ainsi que les niveaux 1 à 4.

# Critères d'entrée et d'admission

Les compétences essentielles du milieu de travail visent les personnes qui ont peu ou pas d'expérience de travail. Ce niveau s'adresse également aux personnes qui ne sont pas familières avec la culture canadienne ou la culture de salubrité alimentaire canadienne. Il n'y a pas de critères d'admission pour ce niveau. Ces personnes ne possèdent probablement pas de diplôme d'études secondaires canadien. À ce niveau, la formation inculque des compétences fondamentales afin de pouvoir travailler dans le secteur de la transformation des aliments et des boissons.

## Exigences des niveaux 1 à 4 :

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigence : tronc commun du niveau 1</li> <li>• Exigence : tronc commun du niveau 3</li> <li>• Exigence : Niveau 2 – Principes de salubrité alimentaires du tronc commun</li> <li>• Recommandé : au moins 1 an d'expérience de supervision dans n'importe quel secteur</li> <li>• Recommandé : au moins 1 an d'expérience technique dans la transformation alimentaire</li> <li>• Recommandé : au moins un cours au choix spécifique à l'industrie en question du niveau 1 (p. ex., produits laitiers, poisson et fruits de mer, etc.)</li> </ul>	<p><b>Niveau 4 : Gestion</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigence : tronc commun du niveau 1</li> <li>• Recommandé : au moins 6 mois d'expérience technique dans la transformation alimentaire</li> <li>• Recommandé : au moins 1 an d'expérience de travail dans n'importe quel secteur</li> <li>• Recommandé : au moins un cours au choix spécifique à l'industrie en question du niveau 1 (p. ex., produits laitiers, poisson et fruits de mer, etc.)</li> </ul>	<p><b>Niveau 3 : Superviseur</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigence : tronc commun du niveau 1</li> <li>• Recommandé : 6 mois d'expérience dans un environnement de transformation alimentaire</li> <li>• Recommandé : Compétences essentielles – Capacité de raisonnement</li> <li>• Recommandé : au moins un cours au choix spécifique à l'industrie en question du niveau 1 (p. ex., produits laitiers, poisson et fruits de mer, etc.)</li> </ul>	<p><b>Niveau 2 : Professions</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Exigence : Études secondaires/CÉGEP du Canada ou compétences essentielles du milieu de travail</li> <li>• Recommandé : Compétences essentielles – Capacité de raisonnement si l'apprenant n'a pas fait le niveau des Compétences essentielles du milieu de travail</li> </ul>	<p><b>Niveau 1 : Fondamentaux</b></p>

## Avantages du cadre d'apprentissage et de reconnaissance

La recherche a démontré qu'une formation uniformisée et reconnue grâce au CAR et à la stratégie d'accréditation de CTAC sera essentielle pour résoudre les préoccupations des employeurs qui estiment que les programmes d'éducation actuels ne parviennent pas à donner des candidats qualifiés. Le sondage auprès des employeurs a révélé que la moitié d'entre eux (49 %) estiment que les programmes d'études visant à produire des diplômés qualifiés sont soit « inadéquats » soit « inexistantes ». À l'inverse, seulement 7 % des employeurs disent qu'ils sont « excellents », alors que 32 % disent qu'ils sont « adéquats ».

-  Présente un cheminement hiérarchique clair d'apprentissage pour les compétences de l'industrie
-  Donne aux apprenants un aperçu clair des compétences requises dans le secteur
-  Présente des options de formation afin d'acquérir les compétences requises pour l'avancement professionnel, dans le secteur.

# Section 10

## Recommandations

### À la croisée de la grandeur : Bâtir la main-d'œuvre d'aujourd'hui et de demain

**C'est un moment décisif pour le secteur canadien de la transformation des aliments et des boissons.** Le potentiel de croissance et d'expansion, ainsi que les avantages économiques qui en découleront pour le Canada et les Canadiens, est énorme. Mais les défis à relever le sont tout autant.

Comme le souligne ce rapport, l'industrie est déjà confrontée à des pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans plusieurs de ses sous-secteurs. Ces défis seront aggravés par la nécessité pour les transformateurs d'augmenter considérablement leur production, afin d'atteindre les objectifs de croissance que s'est fixée l'industrie et ceux fixés par le Conseil consultatif en matière de croissance économique du gouvernement fédéral et la Table de l'agroalimentaire. Pour atteindre l'objectif d'exportations de 85 milliards \$ d'ici 2025, le Canada aura besoin de 56 000 nouveaux travailleurs, soit près de 20 % de la main-d'œuvre actuelle. Ce besoin est aggravé par les postes non pourvus qui coûtent à l'industrie 8,5 millions \$ chaque jour, une situation qui est intenable.





« Pour atteindre l'objectif d'exportations de 85 milliards \$ d'ici 2025, le Canada aura besoin de **56 000** nouveaux travailleurs, soit près de 20 % de la main-d'œuvre actuelle. »



**49 %** des Canadiens connaissent peu ou pas du tout l'industrie de la transformation des aliments et des boissons.

**66 %** des entreprises dotées de solides politiques de RH sont plus susceptibles de générer une croissance annuelle des ventes et d'obtenir de meilleurs résultats que leurs homologues.

**20 %** La réduction en nouveaux travailleurs avec l'adoption d'Industrie 4.0.

Le secteur a besoin d'une stratégie de main-d'œuvre multidimensionnelle faisant intervenir les employeurs, les associations industrielles, le gouvernement ainsi que les établissements d'enseignement et de recherche. Il est particulièrement nécessaire de mettre en place des programmes visant à former les travailleurs de la production et à mobiliser les groupes démographiques sous-représentés, en plus d'éliminer les obstacles inutiles qui empêchent les entreprises d'investir dans l'innovation pour assurer leur croissance.

La stratégie devrait optimiser l'immigration pour combler les lacunes en matière d'embauche à court et à long terme, et adopter des pratiques modernes de gestion des RH pour améliorer le recrutement et le maintien en poste des travailleurs. Elle doit accroître l'efficacité et l'automatisation de l'industrie, tout en mettant en œuvre une stratégie de compétences concurrentielles à long terme pour améliorer les compétences et les connaissances des travailleurs.



**De manière générale, la stratégie devrait inclure les thèmes suivants.**



## Attirer l'attention et le clamer sur tous les toits.

Accroître la sensibilisation au secteur et à ses perspectives de carrière, en mettant un accent particulier sur les segments du marché du travail, notamment les nouveaux immigrants, les jeunes, les femmes et les Autochtones.



## Mettre l'accent sur les personnes

Trouver de nouvelles façons de recruter, de maintenir en poste et de former les employés en prenant en compte les lacunes du secteur, et faire en sorte que les employeurs adoptent des pratiques modernes de gestion des RH afin d'être en phase avec une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée.



# Traiter aujourd'hui comme si c'était demain

Tirer parti des possibilités offertes par Industrie 4.0 pour créer des chaînes d'approvisionnement intégrées qui aident les entreprises à répondre aux besoins des clients et à optimiser l'utilisation de la main-d'œuvre.



# Ouvrir grand nos portes

Moderniser et adapter les programmes d'immigration afin de faciliter l'embauche de travailleurs étrangers temporaires et permanents pour combler les déficits de main-d'œuvre, à court et à long terme.



# Rester agile

Continuer à soutenir l'adaptation de l'industrie à la COVID-19, en fournissant une analyse actuelle du marché du travail, de meilleures pratiques de gestion et des programmes adaptés.

# Recommandations

## ➤ Faire évoluer positivement les perceptions de l'industrie

La connaissance de l'industrie de la transformation des aliments et des boissons est très faible : un peu moins de la moitié des Canadiens connaissent peu ou pas du tout l'industrie (49 %). Seulement 31 % ont une impression positive des emplois offerts et à peine une personne sur six (17 %) postulerait pour l'un de ces emplois s'il était disponible près de chez elle. Pour les sous-secteurs de la transformation des viandes et du poisson et des fruits de mer, les résultats sont encore pires.

En même temps, la recherche indique que quatre publics cibles représentent des sources de main-d'œuvre prometteuses : les jeunes, les personnes ayant un lien fragile avec le marché du travail, les nouveaux immigrants et les Autochtones, les deux derniers segments présentant le plus grand potentiel. Pour que l'industrie de la transformation des aliments et des boissons dispose d'un nombre suffisant de travailleurs, il faudra mieux faire connaître l'industrie et modifier les perceptions du public à son égard afin que davantage de personnes envisagent une carrière dans ce secteur.



## Recommandations

- 🍁 Créer un programme national de sensibilisation et de réputation, et veiller à ce que le programme ait des cibles mesurables et des auditoires définis. Utiliser la recherche et les observations du présent rapport pour soutenir des histoires significatives qui promeuvent les carrières et les perspectives d'emploi, en plus de communiquer l'éducation nécessaire pour les cheminements de carrière.
- 🍁 Mettre en avant les bonnes pratiques commerciales, notamment les programmes environnementaux et la responsabilité sociale des entreprises, afin de susciter l'intérêt de la génération Z et des jeunes millénariaux.
- 🍁 Tirer parti des initiatives de l'industrie et des carrières existantes, notamment Taste Your Future, Frontline Food Facts, Feeding Your Future et AgCareers, pour attirer les groupes sous-représentés et informer les chercheurs d'emploi.
- 🍁 Aligner la formation sur le déficit de compétences de l'industrie pour que la prochaine génération de travailleurs ait toutes les chances de réussir.
- 🍁 Créer des perspectives professionnelles pour les postes de la transformation des aliments et des boissons. Tous les intervenants disposeront ainsi d'informations opportunes, fiables et accessibles sur les professions clés de l'industrie de la transformation des aliments et des boissons.

«  
**Seulement 31 % des Canadiens  
ont une perception positive  
des emplois offerts.**  
»

## ➤ Adapter les stratégies de recrutement à la main-d'œuvre du futur

Le secteur est majoritairement masculin, vieillissant et sous-indexé quant aux Autochtones. Les données démontrent également une voie à suivre pour positionner la valeur du secteur auprès des jeunes, des femmes, des Autochtones et des nouveaux Canadiens. Bon nombre de ces groupes connaissent déjà mieux l'industrie que le grand public et en ont une vision légèrement plus positive.

Les stratégies de recrutement qui permettent d'attirer des candidats sous-représentés pour le secteur de la transformation des aliments et des boissons doivent être étroitement liées à des programmes destinés à mieux faire connaître le secteur et à accroître son attrait pour différentes générations et groupes démographiques. Il revient également aux employeurs d'examiner la manière dont l'organisation projette ses valeurs et principes à divers publics, qu'il s'agisse d'employés subalternes ou de clients, ou encore de fournisseurs, communautés avoisinantes et gouvernements. Par exemple, les jeunes employés sont-ils conscients des efforts déployés en matière de RSE? Y participent-ils? De même, les employés connaissent-ils la manière dont l'organisation contribue à nourrir les Canadiens / le monde, ou la manière dont elle contribue aux communautés dans lesquelles elle exerce ses activités ?

## Recommandations

-  Mettre à jour les offres d'emploi et les autres activités de sensibilisation et de recrutement pour attirer divers types de personnes, et mentionner les valeurs de l'entreprise, ses contributions à la communauté /au pays, l'environnement de travail et les possibilités d'avancement.
-  Penser à la sensibilisation des employés potentiels et à l'engagement avec les employés existants du point de vue de :
  - la santé et du bien-être des employés
  - de la création d'un environnement où les employés peuvent se faire des amis et nouer des liens sociaux au travail
  - fournir des informations sur les questions générales, telles que les plans, les objectifs, les réussites, les défis et les performances de l'entreprise.
-  Renforcer les liens avec les éducateurs locaux, les organes de planification de la main-d'œuvre et les groupes représentant les nouveaux Canadiens et les personnes racialisées afin de partager les possibilités d'emploi.
-  Offrir des possibilités d'apprentissage intégré au milieu de travail aux étudiants, en particulier dans les métiers spécialisés, par l'entremise d'établissements d'enseignement locaux, afin de fournir des expériences professionnelles et de bâtir un pont pour un emploi futur.

**Les données démontrent également une voie à suivre pour positionner la valeur du secteur auprès des jeunes, des femmes, des Autochtones et des nouveaux Canadiens. Bon nombre de ces groupes connaissent déjà mieux l'industrie que le grand public et en ont une vision légèrement plus positive.**



## Adopter des pratiques modernes de gestion des RH

La gestion des ressources humaines ne se limite pas à l'embauche de travailleurs. Elle couvre de nombreux aspects dont la rémunération, les avantages sociaux, la gestion du rendement, la sécurité, le bien-être, la motivation des employés, le développement des compétences, la culture et l'environnement de travail.

Des politiques et des pratiques solides de RH facilitent non seulement le recrutement et le maintien en poste des travailleurs, mais contribuent également à promouvoir une réputation de marque auprès des organismes de réglementation et du grand public, et à réduire les risques juridiques et de réputation. Une étude menée par la Banque de développement du Canada a révélé que les entreprises dotées de solides politiques de RH obtiennent de meilleurs résultats que leurs homologues et sont 66 % plus susceptibles de générer une croissance annuelle des ventes supérieure à 10 %. Le rapport de la table ronde des compétences de l'avenir dans le secteur de la transformation des aliments de CATC a souligné que la culture du milieu de travail évolue, par nécessité, afin de soutenir l'innovation et un nouveau type de travailleurs ayant de nouvelles attentes et compétences.

**« S'engager en faveur d'une culture d'entreprise de l'avenir qui reflète l'ouverture, la flexibilité et la diversité, et qui habilite les employés à prendre des décisions. »**

## Recommandations

- ☁ S'engager en faveur d'une culture d'entreprise de l'avenir qui reflète l'ouverture, la flexibilité et la diversité, et qui habilite les employés à prendre des décisions.
- ☁ Garantir un engagement envers l'apprentissage continu et le perfectionnement des compétences, ainsi qu'un environnement où le perfectionnement professionnel et les employés qualifiés sont valorisés.
- ☁ Fournir des réseaux de soutien aux nouveaux employés par le biais du coaching et du mentorat.
- ☁ Offrir aux employés une intégration et une formation dans les langues appropriées. Les langues les plus courantes dans les établissements canadiens sont les langues de l'Europe du Sud (p. ex., l'espagnol, le portugais, l'italien), les langues de l'Asie du Sud-Est (p. ex., le thaï, le vietnamien, le tagalog), les langues de l'Asie du Sud (p. ex., le punjabi, l'hindi, l'urdu), les langues chinoises (p. ex., le mandarin, le cantonais).
- ☁ Créer des bureaux de services RH partagés dans des endroits stratégiques. Ces bureaux pourraient être dotés de professionnels des RH et de la finance afin de fournir aux entreprises des conseils et des services spécialisés sur une base temporaire et ponctuelle. Les services pourraient inclure :
  - Aide au recrutement et à l'embauche
  - Recherche de programmes gouvernementaux et d'autres programmes liés aux RH (p. ex., subventions et bourses)
  - Aide à la rédaction de demandes/propositions
- ☁ Aide pour accéder aux programmes gouvernementaux, par exemple pour la réalisation d'études d'impact sur le marché du travail requises dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires.
- ☁ Accroître la sensibilisation aux possibilités d'emploi et de carrière en établissant des liens plus étroits avec les écoles secondaires et postsecondaires, et en aidant à élaborer des programmes d'apprentissage expérientiel.

## ➤ Développer et accroître les compétences et les connaissances

L'industrie canadienne de la transformation des aliments et des boissons éprouve de sérieuses difficultés à recruter suffisamment de travailleurs possédant les compétences et la formation appropriées. Alors que certains emplois dans le secteur continueront d'être fondamentaux et n'exigeront que des compétences et des connaissances de base, de nombreux autres exigeront des niveaux de formation plus poussés ou des compétences complètement nouvelles en raison de l'innovation et de l'automatisation, et de l'introduction de nouveaux produits, technologies et procédés.

Les collèges, universités, formateurs privés et associations offrent plusieurs solutions de formation aux employeurs de l'industrie et aux personnes intéressées à travailler dans la fabrication des aliments et des boissons. La recherche indique que dans certaines régions, les options de formation parviennent à répondre aux besoins de l'industrie, et que dans d'autres il y a des lacunes. De même, la formation est adéquate dans certains domaines d'études pertinents pour l'industrie, et déficiente dans d'autres.



### Recommandations

- ☞ Identifier les secteurs ou les régions qui ne sont pas desservis par les offres éducatives actuelles et déterminer la meilleure façon de desservir ces populations.
- ☞ Utiliser les ressources existantes de l'industrie et des employeurs, comme l'Institut canadien des transformateurs d'aliments et le Référentiel de compétences alimentaires, pour former les gens.
- ☞ Piloter des programmes de formation et de recyclage axés sur les besoins futurs en matière de compétences.
- ☞ Collaborer avec les gouvernements, syndicats et établissements de formation afin d'élaborer davantage de programmes d'études postsecondaires visant à former des travailleurs de la production pour la transformation des aliments et des boissons, en particulier dans les régions du pays où de tels programmes sont actuellement rares ou inexistantes, comme au Canada atlantique.
- ☞ S'assurer qu'il existe des liens entre les employeurs du secteur, les centres de placement et les programmes comportant une composante d'apprentissage intégré au milieu de travail afin de faciliter l'introduction au travail.
- ☞ Établir un partenariat avec l'industrie et les éducateurs afin de poursuivre le développement du cadre d'apprentissage et de reconnaissance pour y intégrer de nouveaux parcours d'apprentissage et des certifications industrielles.
- ☞ Établir un programme d'accréditation postsecondaire pour finaliser un plan d'accréditation de l'industrie et entreprendre l'évaluation des programmes de cours.
- ☞ Veiller à ce que l'Allocation canadienne pour la formation soit accessible aux employeurs de l'industrie de la transformation des aliments et des boissons.
- ☞ Fournir une formation à la supervision, pour les personnes qui occupent actuellement des postes de supervision ou qui sont en transition pour ces postes, afin d'aider les superviseurs actuels et nouveaux à réussir.
- ☞ Veiller à ce que les travailleurs de tous les niveaux aient accès à une formation en intelligence émotionnelle (IE), car de meilleures compétences en IE permettent d'améliorer les lieux de travail et les résultats.

## ➤ Accroître l'efficacité et l'automatisation de l'industrie

Plusieurs technologies émergentes augmentent la productivité et la qualité des transformateurs d'aliments et de boissons. Pourtant, une étude de 2017 sur l'innovation dans l'industrie canadienne de la transformation des aliments et des boissons a révélé que les transformateurs canadiens sont à la traîne de leurs homologues américains en ce qui concerne l'investissement dans la technologie. Il s'agit non seulement de l'utilisation d'ordinateurs et de l'automatisation, mais aussi de la transformation importante découlant de l'adoption « d'Industrie 4.0 », qui ajoute des systèmes intelligents et autonomes utilisant des données et l'apprentissage automatique.

L'automatisation accrue de l'industrie de la transformation des aliments et des boissons nécessite des apports de fonds considérables, ce qui peut être difficile pour une industrie confrontée à de faibles marges bénéficiaires et à des coûts réglementaires et administratifs élevés. Toutefois, les recherches démontrent que l'intégration d'Industrie 4.0 pourrait stimuler la productivité de la main-d'œuvre de 0,8 % par an. Cela peut sembler négligeable, mais cette étude montre que l'intégration complète d'Industrie 4.0 dans l'industrie de la transformation des aliments et des boissons au cours des cinq prochaines années pourrait réduire les besoins en nouveaux travailleurs de quelque 20 %, soit de 56 000 à un peu plus de 43 000.

« Les recherches démontrent que l'intégration d'Industrie 4.0 pourrait stimuler la productivité de la main-d'œuvre et réduire les besoins en nouveaux travailleurs. » ➤

## Recommandations

- ☁ Faire de nouveaux investissements dans le secteur de la transformation des aliments et des boissons pour l'adoption d'Industrie 4.0 pour :
  - créer des usines « intelligentes » qui relient les machines, les appareils, les capteurs et les travailleurs
  - créer des chaînes d'approvisionnement intégrées permettant aux entreprises de répondre aux besoins des clients et d'optimiser l'utilisation de la main-d'œuvre
  - accentuer la traçabilité des ingrédients afin d'aider les consommateurs à mieux contrôler la provenance de leurs aliments et d'accroître la rapidité et l'efficacité des rappels de produits, le cas échéant
- ☁ Le Fonds pour la large bande universelle permet de remédier rapidement au manque d'accès à un service à large bande fiable pour les entreprises de transformation des aliments et des boissons exploitées dans les régions rurales du Canada.
- ☁ Fournir une nouvelle formation ou améliorer les compétences existantes des travailleurs dans les nouveaux domaines de la demande tels que la biotechnologie et la nanotechnologie, la gestion des données et l'automatisation/la robotique.
- ☁ Investir dans la recherche, le développement et la commercialisation de nouvelles technologies, en particulier dans les produits exclusivement canadiens.
- ☁ Créer un programme spécialisé pour mobiliser les petites et moyennes entreprises dans la recherche et le développement.



## ➤ Mettre à profit l'immigration pour combler les lacunes en matière d'embauche

**Le resserrement du marché du travail est un sérieux problème dans de nombreuses régions :** il n'y a tout simplement pas assez de travailleurs. Il y a également un nombre effarant de nouveaux travailleurs requis pour maintenir le statu quo et atteindre les objectifs de croissance. L'innovation et Industrie 4.0 ne peuvent à eux seuls combler cet écart.

Les nouveaux arrivants au Canada continueront de jouer un rôle essentiel dans la résolution des tensions liées au remplacement des travailleurs et à la croissance. L'immigration peut combler les déficits d'embauche de deux façons. Premièrement, en recrutant des travailleurs étrangers temporaires pour combler les pénuries temporaires de travailleurs et de compétences, et deuxièmement, en recrutant des résidents permanents pour combler les pénuries à long terme. Les nouveaux immigrants, en particulier, ont été identifiés comme un groupe plus susceptible que d'autres d'être intéressé par les perspectives de carrière dans le secteur.

Les travailleurs étrangers temporaires peuvent être embauchés pour des emplois saisonniers ou permanents grâce au programme fédéral des travailleurs étrangers temporaires, et les travailleurs permanents entrent au Canada par le biais des programmes d'immigration économique.



## Recommandations

-  Simplifier et rationaliser le processus d'étude d'impact sur le marché du travail du Programme des travailleurs étrangers temporaires, ajuster les frais d'inscription pour les demandes multiples, introduire un mécanisme permettant aux employeurs de déterminer pourquoi ils ont été refusés et de faire appel de la décision s'ils le souhaitent, et mettre à jour les règles de publicité du Guichet emplois.
-  Fournir une aide immédiate aux régions rurales en supprimant le plafond de 10 % du Programme des travailleurs étrangers temporaires dans les régions rurales où il y a une pénurie de travailleurs, et ajuster les permis de travail de deux ans pour permettre la transition vers les Programmes des candidats des provinces dans toutes les provinces.
-  Développer une plus grande capacité au sein des programmes de formation avant l'arrivée, comme le Programme de préparation à l'emploi en matière de salubrité des aliments de CATC, qui offre une formation pour aider une personne à amorcer une nouvelle carrière dans le secteur de la transformation des aliments et des boissons au Canada.
-  Continuer à perfectionner les programmes qui ont fait leurs preuves, comme le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique, qui deviendra un programme permanent, mais qui n'offre toujours pas de solution pour les employeurs saisonniers.
-  Établir un plan pour étendre le Programme pilote sur l'agroalimentaire à d'autres sous-secteurs de la transformation des aliments et des boissons afin de remédier à la pénurie de main-d'œuvre à l'échelle nationale. Cela peut se faire en utilisant des critères spécifiques qui reflètent les besoins du marché du travail du sous-secteur ou de la région en question.

## ➤ Conduite des affaires pendant la COVID-19 et reprise de l'industrie

Les recherches révèlent que la COVID-19 a eu des effets très néfastes sur l'industrie canadienne de la transformation des aliments et des boissons, près de la moitié des entreprises se sentant en péril au printemps 2020, surtout au Québec.

Confrontée à une diminution drastique des commandes des clients et de certains virages dans les habitudes de consommation des consommateurs, l'industrie a dû reconfigurer les milieux de travail pour protéger la santé des employés, accroître la production dans certains domaines et la réduire dans d'autres. Bien que la situation ait été très difficile dans le secteur de la transformation des aliments et des boissons, une analyse comparative démontre qu'il s'en est tiré comparativement mieux que d'autres secteurs de l'économie.

Avant l'éclosion de la COVID-19, bon nombre d'acteurs du secteur auraient dit que les ajustements que les employeurs du secteur devaient apporter durant la pandémie auraient été impossibles. Et pourtant, les entreprises ont ajusté les chaînes de production presque en temps réel, modifié les milieux de travail, élargi et comprimé les apports de ressources et synchronisé avec d'autres intervenants du secteur.



## Recommandations

- Maintenir des liens étroits entre les gouvernements et l'industrie; continuer à travailler ensemble pour évaluer les impacts de la COVID-19 et concentrer les programmes sur les zones problématiques.
- Une étude détaillée d'information sur le marché du travail sur les sous-secteurs à croissance rapide des boissons (sodas, bières, vins et distilleries). Cette étude permettra de mieux comprendre le secteur des boissons, son rôle dans l'économie, ses vecteurs de croissance et la façon d'appuyer cette croissance.
- Améliorer l'organisation et la classification des codes SCIAN, en particulier pour la fabrication d'autres aliments (SCIAN 3119), et la fabrication de tous les autres aliments (SCIAN 31199), afin de rendre l'information recueillie plus pertinente et plus utile pour les intervenants.
- Mener des recherches sur le comportement des consommateurs et les tendances mondiales pour aider les entreprises à cerner les changements qui ont pu se produire par suite de la pandémie mondiale de la COVID-19 et à déterminer où se trouvent les plus grandes opportunités.
- Mieux comprendre les forces et les faiblesses du secteur en regard de la pandémie. Quelles mesures de protection ont fonctionné comme prévu? Quels ont été les défis imprévus? Comment le secteur peut-il être mieux préparé à faire face à des futurs chocs de niveau pandémique?
- Cartographier la main-d'œuvre saisonnière au Canada, ce qui aidera les transformateurs d'aliments et de boissons saisonniers à mieux cibler le recrutement de travailleurs et aidera les gouvernements à mieux comprendre la disponibilité et la mobilité de la main-d'œuvre.
- Modéliser l'économie alimentaire du Canada pour mieux comprendre et prévoir les répercussions sur la main-d'œuvre. La pandémie a causé plusieurs grands chocs à l'économie, et ce modèle aidera à prédire comment différents chocs (exemples : commerce, travail, transport, pandémie) toucheront le secteur de la transformation des aliments et des boissons ainsi que la main-d'œuvre / les besoins en main-d'œuvre.
- Concevoir de nouvelles façons plus accessibles, interactives et visuelles de fournir aux parties prenantes des informations sur le marché du travail. Les parties prenantes pourront ainsi s'inspirer de l'information et déterminer comment aligner leurs objectifs avec les données.



« Ensemble, nous pouvons continuer à faire en sorte que l'innovation et l'adaptabilité gouvernent la prochaine étape de notre secteur. »

La pandémie nous a appris une dure leçon : il faut être agile. Les employeurs, associations de l'industrie, gouvernements, établissements d'enseignement et de recherche ont tous appris à innover, changer, pivoter et satisfaire de nouvelles demandes. Ensemble, nous pouvons continuer à faire en sorte que l'innovation gouverne la prochaine étape de notre secteur. Un secteur qui nourrit le Canada et le monde, et est à la croisée de la grandeur.

## À Propos

**Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC)** est l'organisation de développement de la main-d'œuvre de l'industrie de la transformation des aliments et des boissons. Comme organisme sans but lucratif établi à Ottawa ayant des représentants partout au Canada, l'organisation soutient tous les transformateurs d'aliments et de boissons du pays dans le développement d'une main-d'œuvre et de milieux de travail compétents et professionnels.

Ce que nous faisons se répercute directement et positivement sur l'attraction de talent, le maintien en poste des travailleurs et la culture d'emploi de l'industrie. Nous sommes résolus à aider l'industrie à trouver, former et conserver les meilleurs employés qui soient. Grâce à ses partenariats avec l'industrie, les associations, les éducateurs et tous les paliers de gouvernement du Canada, CTAC a su développer des ressources exceptionnelles pour l'industrie, notamment le **Référentiel de compétences alimentaires<sup>MC</sup>**, l'**Institut canadien des transformateurs**

d'aliments<sup>MC</sup>, CertAliment<sup>MC</sup> et des rapports d'information sur le marché du travail.

Pour télécharger d'autres recherches sur le marché du travail réalisées par Compétences Transformation Alimentaire Canada, cliquez sur les liens ci-dessous.

**Sondage d'information sur le marché du travail 2020 – Rapport pour l'industrie canadienne de la transformation et des boissons**

**Travailler ensemble – Étude sur les perspectives générationnelles de la population active du Canada**

**Votre prochain travailleur : ce que vous devez savoir**



« **Éduquer, cultiver et  
habiliter une main-d'œuvre  
exceptionnellement  
qualifiée.** »  
- Notre vision





## Compétences Transformation Alimentaire Canada Conseil d'administration



**PRÉSIDENT**  
Mike Timani  
Président  
Fancy Pokket Corp.



David Lippert  
Ressources humaines  
& Gestionnaire de la  
conformité  
Dare Foods Ltd



Amy Proulx, PhD.  
Professeure et  
coordonnatrice –  
Culinary Innovation &  
Food Technology,  
Niagara College



Yonathan Negussie,  
Directeur, RH  
JBS Foods Canada



**VICE-PRÉSIDENT**  
Mark Pickard  
Président  
InfraReady Products Ltd



Jeff Purcell  
Coprésident, COO  
Jushi Europe



Brad McKay  
Mckay Consulting



Lynn Rayner,  
Directrice, Opérations  
Acadian Supreme Inc.



**TRÉSORIÈRE**  
Directrice principale  
Think Food,  
Les Aliments  
Maple Leaf



Steve Martin  
Directeur des ventes  
de détail  
Martin's Family  
Fruit Farm



Tim Byrne  
VP Opérations  
Ganong Bros.,  
Limited



Jennefer Griffith  
Directrice exécutive  
Compétences  
Transformation  
Alimentaire Canada



Wayne Morgan  
Directeur, RH  
Great Western  
Brewing Company



Lise Perron  
Directrice générale  
Comité sectoriel de  
main-d'œuvre en  
transformation  
alimentaire

# Compétences Transformation Alimentaire Canada Ressources

## Rapports d'information sur le marché du travail

– rapports publiés en français et en anglais pour aider les transformateurs d'aliments et de boissons du Canada et les parties prenantes à comprendre le marché du travail actuel et futur.

**SONDAGE D'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL 2020 - Rapport sur l'industrie canadienne de la transformation des aliments et des boissons**

**Travailler ensemble : Étude sur les perspectives générationnelles de la population active du Canada**

**Travailler ensemble : Étude sur les perspectives générationnelles de la population active du Canada Sommaire**

**MOBILISER LES TALENTS POUR L'INDUSTRIE DU POISSON ET FRUITS DE MER DU CANADA Défis réels, solutions pratiques, perspectives innovantes.**

**MOBILISER LES TALENTS POUR L'INDUSTRIE DES VIANDES DU CANADA Défis réels, solutions pratiques, perspectives innovantes. Rapport Final**

**LES ENJEUX DES VIANDES Défis en matière de main-d'œuvre et pratiques exemplaires de RH des TRANSFORMATEURS DE VIANDE DES RÉGIONS ÉLOIGNÉES du Canada Rapport Final**

**LES ENJEUX DES VIANDES Enjeux en matière de travail et pratiques exemplaires de RH pour les transformateurs de viandes des régions éloignées du Canada Synopsis**

**Gravir les échelons – les cheminements de carrière dans l'assurance de la qualité et le contrôle de la qualité**

**Utilisation de la technologie dans L'INDUSTRIE DE LA TRANSFORMATION DU POISSON ET DES FRUITS DE MER du Canada atlantique**

**Rapport du sondage de la main-d'œuvre de la transformation des viandes et volailles**

**MOBILISER LES TALENTS POUR L'INDUSTRIE DU POISSON ET DES FRUITS DE MER DU CANADA Points saillants d'une étude d'information sur le marché du travail de l'industrie de la transformation du poisson et des fruits de mer du Canada**

**MOBILISER LES TALENTS POUR L'INDUSTRIE DES VIANDES DU CANADA Points saillants d'une étude d'information sur le marché du travail de l'industrie de la transformation des viandes du Canada**

**PISTES DE SOLUTIONS POUR LA MAIN-D'ŒUVRE EXAMEN DU SECTEUR DE LA TRANSFORMATION DES VIANDES**



## Notes de fin

- 1 Bien que le sondage auprès des employeurs de CTAC ait été lancé avant les plus grands impacts de la COVID-19, la plupart des réponses ont été obtenues en mai 2020, alors que la pandémie était une priorité pour de nombreux propriétaires d'entreprises. Des 740 réponses, 57 % ont été obtenues en mai comparativement à 16 % en février, 18 % en mars et 10 % en avril. On a demandé aux participants de répondre à toutes les questions en prenant en compte les activités d'une année civile complète (soit 2019). Il est cependant raisonnable de s'attendre à ce que les employeurs aient aussi pensé à leurs conditions actuelles et à l'incertitude de leur avenir lorsqu'ils ont répondu. Bien que l'équipe du projet demeure convaincue de la justesse des données du présent rapport, il faut tout de même le prendre en compte dans l'interprétation des résultats du sondage.
- 2 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-004-x/def/4153361-fra.htm> L'échantillon a été prélevé au hasard à partir d'un panel de répondants au sondage de Léger Opinion (LEO). Des quotas ont été utilisés pour que l'échantillon reflète la population active canadienne selon l'âge et la région. Les données ont également été pondérées pour refléter la composition de la population selon l'âge et la région.
- 3 <https://www.agr.gc.ca/eng/food-products/processed-food-and-beverages/overview-of-the-food-and-beverage-processing-industry/?id=1174563085690>
- 4 « FCPC Industry Sustainability & Competitiveness Study, » Food and Consumer Products of Canada, November 2, 2018, pp. 8-9
- 5 En 2015, le Canada a exporté des produits agricoles d'une valeur de USD 26,1 milliards, ce qui représente 5,7 pour cent de toutes les exportations agricoles mondiales. (Source : « Libérer le potentiel de croissance des secteurs clés, Conseil consultatif en matière de croissance économique, Le 6 février 2017, p. 10)
- 6 Les exportations de produits agroalimentaires du Canada étaient de USD 19,1 milliards en 2015, soit 2,8 pour cent du total. (Source : Ibid.)
- 7 <https://capi-icpa.ca/wp-content/uploads/2020/04/pandemic-tests-Canada%E2%80%99s-agri-food-supply-chain.pdf>
- 8 Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
- 9 Industrie Canada définit une petite entreprise comme un établissement commercial comptant 1 à 99 employés rémunérés. Les entreprises comptant de 1 à 4 employés rémunérés sont définies comme des microentreprises. Une entreprise moyenne compte de 100 à 499 employés rémunérés, et une grande, 500 employés rémunérés ou plus.
- 10 « [Vue d'ensemble du Système agricole et agroalimentaire canadien 2017](#) », op. cit.
- 11 En 2016, par exemple, il y avait plus de 4 000 établissements de transformation des aliments et boissons en Ontario, soit environ 37 pour cent de tous les établissements du Canada. Le nombre d'établissements en Ontario, exclusion faite de ceux sans feuille de paie, s'élevait à environ 2 400, et plus du quart d'entre eux portaient sur les boulangeries et la fabrication de tortillas, et près du quart se trouvait en milieu rural. Parmi les établissements avec des employés, 91,3 % étaient considérés comme étant des micro ou petites entreprises (moins de 100 employés par établissement). (Source : « Labour Market Information for Ontario's Food and Beverage Processing Industry – Final Report », Préparé par Díaz Pinent Mercier Research Inc. pour Compétences Transformation Alimentaire Canada, Janvier 2019, p. 7)
- 12 Pour en savoir plus au sujet de chaque sous-secteur, visitez [www.fpsc-ctac.com](http://www.fpsc-ctac.com).
- 13 Le ministre des Finances a mis sur pied le Conseil consultatif en matière de croissance économique en mars 2016, « dans le but d'obtenir des avis sur la mise en œuvre de mesures stratégiques concrètes en vue de la création des conditions nécessaires à une croissance économique forte, durable et soutenue. » Pour en savoir plus, consultez le <https://www.budget.gc.ca/aceg-ccce/home-accueil-fr.html>
- 14 « Libérer le potentiel de croissance des secteurs clés, » op. cit. pp. 2 et 13
- 15 Ibid., p. 13
- 16 Les Tables de stratégies économiques ont été créées en 2017 dans le cadre du Plan pour l'innovation et les compétences du gouvernement du Canada. Elles

- constituent « un nouveau modèle de partenariat entre l'industrie et le gouvernement » cherchant à transformer les forces économiques du Canada en avantages concurrentiels à l'échelle mondiale. Ces tables sont présidées par des chefs de file de l'industrie, et visent « à fixer des objectifs de croissance ambitieux, identifier les défis sectoriels et les engorgements », et concevoir une feuille de route pratique pour réaliser les objectifs. Pour en savoir plus, consulter le <https://www.ic.gc.ca/eic/site/098.nsf/fra/accueil>.
- 17 « L'impératif de l'innovation et de la compétitivité : Saisir les occasions de croissance », Rapport des Tables de stratégies économiques du Canada : Agroalimentaire, Innovation, Sciences et Développement économique Canada, 25 septembre 2018, p. 2
- 18 Le budget fédéral 2017 a fixé un objectif de croissance de 75 milliards \$ d'ici 2025 pour les exportations agroalimentaires canadiennes
- 19 « L'impératif de l'innovation et de la compétitivité : Saisir les occasions de croissance », op. cit., p. 14
- 20 Rapport des Tables de stratégies économiques du Canada : Secteur agroalimentaire. <https://www.ic.gc.ca/eic/site/098.nsf/fra/00022.html>
- 21 « Agriculture mondiale à l'horizon 2050, » Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Octobre 2009
- 22 « Libérer le potentiel de croissance des secteurs clés, » op. cit. p.11
- 23 La balance commerciale des produits canadiens d'aliments et de boissons transformés comprend un sérieux déficit dans le commerce des boissons alcoolisées. En 2014, par exemple, le Canada a importé des produits alcoolisés d'une valeur de 3,9 milliards \$ et exporté 917 millions \$ de produits alcoolisés, ce qui représente un déficit global d'un peu moins de 3 milliards \$. En 2018, ce déficit était passé à près de 3,5 milliards \$. (Source : [Statistiques relatives à l'industrie canadienne](#), Industrie, Sciences et Développement économique Canada)
- 24 Durant la première année de l'AECG, qui est entré en vigueur le 21 septembre 2017, les échanges entre le Canada et l'Union européenne ont augmenté de 7,7 pour cent. (Source : [https://www.international.gc.ca/gac-amc/campaign-campagne/ceta-aecg/year\\_one-premiere\\_annee.aspx?lang=eng](https://www.international.gc.ca/gac-amc/campaign-campagne/ceta-aecg/year_one-premiere_annee.aspx?lang=eng) )
- 25 Les pays membres du PTPGP sont le Canada, l'Australie, Brunéi, le Chili, le Japon, la Malaisie, le Mexique, la Nouvelle-Zélande, le Pérou, Singapour et le Vietnam. Lorsqu'il aura été ratifié (il est actuellement en vigueur au Canada, en Australie, au Japon, au Mexique, en Nouvelle-Zélande à Singapour et au Vietnam), il comprendra 495 millions clients et représentera 13,5 % du PIB mondial.
- 26 L'ACEUM a été signé le 30 novembre 2018 et lorsque les trois pays l'auront ratifié, il remplacera l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) de 1994.
- 27 « Libérer le potentiel de croissance des secteurs clés », op. cit. p. 9
- 28 « L'impératif de l'innovation et la compétitivité : Saisir les occasions de croissance », op. cit., p. 12
- 29 Ibid. p. 14
- 30 Ipsos a mené le sondage auprès de 470 transformateurs d'aliments et de boissons au nom de CTAC, entre le 27 avril et le 20 mai 2020. Le sondage a été mené en ligne et au téléphone. Aucun quota n'a été appliqué et les données ne sont pas pondérées.
- 31 CBC News (April 13, 2020) <https://www.cbc.ca/news/canada/prince-edward-island/pei-lobster-processors-labour-1.5530666>
- 32 Western Producer (April 23, 2020) <https://www.producer.com/2020/04/dairy-farmers-to-reduce-milk-supply/?module=under-carousel&pgtype=section&i=>
- 33 CBC News (April 27, 2020) <https://www.cbc.ca/news/business/dairy-covid-19-1.5528331>
- 34 Western Producer (April 23, 2020) <https://www.producer.com/2020/04/dairy-farmers-to-reduce-milk-supply/?module=under-carousel&pgtype=section&i=>
- 35 CTV News (April 10, 2020) <https://www.ctvnews.ca/health/coronavirus/rather-than-dump-more-milk-this-farmer-s-trying-to-make-cows-produce-less-1.4891624>
- 36 LaTerre (April 20, 2020) <https://www.laterre.ca/actualites/covid-19/covid-19-le-prix-du-lait-a-la-ferme-pourrait-baisser-de-5-a-10>
- 37 CBC News (May 14, 2020) <https://www.cbc.ca/news/politics/wednesday-dairy-legislation-covid-1.5566594>

- 38 CBC News (May 26, 2020) <https://www.cbc.ca/news/canada/prince-edward-island/pei-potato-planting-1.5584692>
- 39 Canadian Grocer (May 25, 2020) <http://www.canadiangrocer.com/top-stories/headlines/meat-industry-says-more-safety-coming-with-covid-19-95056>
- 40 <https://www.hexaresearch.com/research-report/canada-alcoholic-drinks-market>
- 41 <https://www.canada.ca/fr/services/sante/campagnes/vision-canada-en-sante/saine-alimentation.html>
- 42 <https://brookfieldinstitute.ca/wp-content/uploads/Turn-and-Face-the-Strange-FINAL-online-1.pdf>
- 43 <https://www2.deloitte.com/ca/fr/pages/consumer-industrial-products/articles/nurturing-new-growth.html>
- 44 <https://business.financialpost.com/cannabis/pot-is-so-hot-in-canada-that-firms-are-importing-workers>
- 45 Stratégies Hill+Knowlton, recherche menée en 2019-2020 pour un client confidentiel.
- 46 Cette estimation est basée sur des revenus totaux de 120 milliards \$, des dépenses totales de 107 milliards \$ et un emploi total de 266 000 personnes en 2017. Nous présumons également que chaque travailleur travaille 260 jours par année. Le coût journalier par poste vacant se calcule ainsi : (Revenu total : Dépenses totales) / (Emploi total x Nombre de jours de travail).
- 47 Source : *Compétences Transformation Alimentaire Canada*, Constats IMT 2019
- 48 17,1 % en 2015 (Source : « Vue d'ensemble du Système agricole et agroalimentaire canadien 2017 », Agriculture et Agroalimentaire Canada, 10 novembre 2017)
- 49 « Qui transforme vos aliments? Étude d'information sur le marché du travail de l'industrie des aliments et des boissons 2011 », op cit., p. 15
- 50 Certaines baisses d'emplois découlent d'une plus grande productivité, attribuable notamment à des investissements dans l'automatisation et d'autres technologies nécessitant un moins grand nombre de travailleurs, mais des compétences plus poussées.
- 51 Cette estimation est basée sur la moyenne pondérée des taux de postes vacants pour la fabrication des aliments (SCIAN 311) et la fabrication de boissons et de produits du tabac (SCIAN 312).
- 52 Cette estimation est basée sur des revenus totaux de 120 milliards \$, des dépenses totales de 107 milliards \$ et un emploi total de 266 000 personnes en 2017. Nous présumons également que chaque travailleur travaille 260 jours par année. Le coût journalier par poste vacant se calcule ainsi : (Revenu total – Dépenses totales) / (Emploi total x Nombre de jours de travail).
- 53 (Innovation, Sciences et Développement économique Canada, 2017)
- 54 Statistique Canada définit les minorités visibles, comme étant « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ».
- 55 Source : Statistique Canada, Recensement 2016
- 56 Source : *Compétences Transformation Alimentaire Canada*, Constats de l'IMT 2019
- 57 « Qui transforme vos aliments? »: Étude d'information sur le marché du travail de l'industrie des aliments et des boissons 2011 », op cit., p. 16
- 58 Source : *Compétences Transformation Alimentaire Canada*, Constats de l'IMT 2019
- 59 Source : *Compétences Transformation Alimentaire Canada*, Constats IMT 2019
- 60 La croissance de la population active au Canada a chuté depuis 2000 et la tendance à la baisse devrait se poursuivre. Les taux de croissance de la population active ne devraient pas dépasser 0,2 % au moins au cours des 10 prochaines années, alors que près de 40 % des petites et moyennes entreprises ont déjà du mal à embaucher de nouveaux employés. (Source : « Pénurie de main-d'œuvre: un problème tenace, » *Banque de développement du Canada*, 2018, p. 3)
- 61 « Mobiliser les talents pour l'industrie du poisson et des fruits de mer du Canada, » *Compétences Transformation Alimentaire Canada*, 2018
- 62 « ...la plupart des usines de transformation du Canada atlantique se trouvent dans des régions

rurales éloignées dont la population est peu élevée et vieillissante. ... Dans de nombreuses régions, le nombre de travailleurs est tout simplement insuffisant pour satisfaire la demande de main-d'œuvre locale. ...alors que les transformateurs tentent d'accroître leurs activités et la productivité, et de demeurer concurrentiels, le recrutement devra se faire dans des marchés régionaux du travail très tendus qui sont déjà aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre en période de pointe. Et ces pénuries devraient continuer à l'avenir. » (Source : Ibid., pp. 9-10)

63 « Mobiliser les talents pour le secteur de la transformation des viandes », *Compétences Transformation Alimentaire Canada*, 2018

64 Ibid., p. 9

65 Répartition d'âge approximative de l'échantillon :

- Génération Z : 16 à 23 ans (n=170)
- Jeunes millénariaux : 24 à 30 ans (n=170)
- Millénariaux plus âgés : 31 à 39 ans (n=230)
- Génération X : 40 à 55 ans (n=405)
- Baby-boomers : 56 ans et plus (n=520)

66 Dharssi, Alia. "A timeline of Canada's temporary foreign worker program," *Desperate Canadian businesses seek changes to temporary foreign worker program*, Calgary Herald. 14 September 2016.

67 <https://www.newswire.ca/news-releases/keeping-canadians-and-workers-in-the-food-supply-chain-safe-839428426.html>

68 Les « jeunes travailleurs » s'entendent de travailleurs de moins de 30 ans.

69 Les « travailleurs plus âgés » s'entendent de travailleurs de 50 ans et plus.

70 « Information sur le marché du travail : Cahier de choix d'un auditoire ciblé »<sup>TM</sup>, *Compétences Transformation Alimentaire Canada*, Octobre 2018

71 Ibid (analyse supplémentaire).

72 « Autochtones » : comprend les personnes qui s'identifient comme étant « autochtones », y compris les Métis, Premières Nations, Inuits, etc. « Nouveaux immigrants » : s'entendent de personnes nées à l'étranger et qui vivent au Canada depuis moins de cinq ans. « Lien fragile », s'entend de personnes qui sont actuellement en chômage et recherchent un emploi au moment où le sondage a été réalisé ou de personnes qui ont été en chômage au moins deux fois durant les cinq dernières années. « Jeunes » s'entendent de personnes de 18 à 29 ans inclusivement.

« **« Autochtones » : comprend les personnes qui s'identifient comme étant autochtones, y compris les Métis, les Premières Nations, les Inuits, etc.** »



**INFORMATION  
SUR LE MARCHÉ  
DU TRAVAIL**

PROPOSÉ PAR COMPÉTENCES TRANSFORMATION ALIMENTAIRE CANADA



**CTAC**

COMPÉTENCES TRANSFORMATION ALIMENTAIRE CANADA

[www.fpsc-ctac.com](http://www.fpsc-ctac.com)

Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC) 3030, ch. Conroy, bureau 201 Ottawa (Ontario) K1G 6C2 Téléphone 613.237.7988 Sans frais 1.877.963.7472