



On nourrit le monde

RAPPORT DE RESPONSABILITÉ SOCIALE D'OLYMEL





MILIEUX DE TRAVAIL, DE VIE ET DE RECONNAISSANCE

Créer des milieux de travail motivants dans des collectivités prospères

Toute entreprise doit pouvoir compter sur l'engagement de ses employés pour offrir aux consommateurs des produits de première qualité. Considérant le bien-être et la satisfaction du personnel comme les fondements de son succès, Olymel voit à créer des lieux de travail à la fois sécuritaires et inclusifs.

Olymel s'assure également de contribuer à la prospérité des communautés locales partout où elle est implantée au Canada. Elle le fait au quotidien en tant qu'employeur de choix, mais aussi en tant que citoyen responsable. À ce titre, elle encourage diverses initiatives visant à améliorer la qualité de vie dans ses collectivités, notamment en soutenant les banques alimentaires et en invitant ses employés à s'engager bénévolement dans leur milieu de vie.

• Réponse à la COVID-19

En cette période extraordinaire de pandémie, Olymel a déployé des efforts considérables pour assurer la sécurité et le bien-être de son personnel.

• Mobilisation du personnel

La pénurie de main-d'œuvre exerce une pression sans précédent sur le recrutement de personnel. En plus d'offrir des emplois stables et d'excellentes perspectives de carrière, Olymel améliore et adapte constamment ses pratiques et programmes de gestion des ressources humaines afin de recruter, de motiver et de fidéliser ses employés.

• Santé et sécurité au travail

La santé et sécurité des employés est une priorité pour Olymel, qui veille à l'application des lois et règlements en vigueur et offre une foule de ressources et d'outils pour prévenir les accidents et les maladies professionnelles.

• Diversité et inclusion

Face à la diversité qui caractérise le marché du travail, Olymel s'engage à ce que les personnes œuvrant dans ses établissements soient accueillies avec ouverture et à l'abri de toute forme de harcèlement et de discrimination fondée sur les origines, les croyances religieuses ou l'orientation sexuelle.

• Soutien aux collectivités

En accord avec sa mission de « nourrir le monde », le programme de philanthropie et d'engagement social d'Olymel fait de la sécurité alimentaire des Canadiens et Canadiennes dans le besoin son principal cheval de bataille.



En cette période extraordinaire de pandémie, Olymel a déployé des efforts considérables pour assurer la sécurité et le bien-être de son personnel.



• RÉPONSE À LA COVID-19

En 2020, Olymel a élaboré et mis en œuvre un programme de mesures respectant les recommandations des autorités de la santé publique notamment pour les abattoirs et l'industrie de la transformation agroalimentaire. Voici les faits saillants de ce programme :

- Dès le début de la crise, Olymel a recruté un médecin-conseil pour la guider dans les mesures à mettre en place, créé une cellule de coordination de la crise et élaboré un guide d'information pour le personnel d'encadrement. Pendant les mois qui ont suivi, l'entreprise a régulièrement fait le point auprès des employés, recruté du personnel de surveillance afin de faire appliquer les règles de distanciation et effectué des audits pour vérifier l'efficacité des mesures mises en place.
- Pour assurer la gestion des cas symptomatiques, de nombreuses communications en plusieurs langues (bulletins, avis, affiches, etc.) ont été faites sur les symptômes de la COVID-19 et sur l'interdiction de se présenter dans les établissements avec ces symptômes. Les travailleurs et les visiteurs sont également évalués à l'entrée des établissements.
- Lors d'une déclaration de symptômes d'un employé, une enquête épidémiologique est déclenchée et les employés considérés avoir été en contact étroit avec lui sont retirés préventivement en attendant les résultats du test.
- De l'information et de l'équipement, comme des dispensateurs de solution hydroalcoolique, contribuent à la promotion de l'hygiène des mains et de l'étiquette respiratoire.
- Le télétravail pour tout le personnel dont les tâches le permettent, la suspension des visites entre les établissements, l'utilisation des vidéoconférences permettent de réduire les contacts et les risques de contamination. Au travail, des changements dans les mouvements de main-d'œuvre (transferts de quart, horaires des pauses, etc.) pour éviter les croisements, l'adaptation des aires communes, l'aménagement des postes de travail pour maintenir la distanciation, l'installation de barrières physiques au besoin et l'obligation de porter le masque de procédure si les distances minimales ne sont pas respectées (ce qui correspond à moins de 20 % des postes) assurent le respect des règles de distanciation physique.
- Un protocole de désinfection des cafétérias, salles à manger et aires communes est instauré, en plus des procédures d'assainissement déjà en place dans de nombreux établissements. De plus, tous les vêtements et équipements de protection du personnel sont lavés quotidiennement ou changés au besoin.
- Des campagnes de sensibilisation permettent de promouvoir la vaccination, tout comme l'offre d'un incitatif de 25 \$ par dose et l'organisation de loteries internes destinées au personnel entièrement vacciné.

• MOBILISATION DU PERSONNEL

La pénurie de main-d'œuvre exerce une pression sans précédent sur le recrutement de personnel. En plus d'offrir des emplois stables et d'excellentes perspectives de carrière, Olymel améliore et adapte constamment ses pratiques et programmes de gestion des ressources humaines afin de recruter, de motiver et de fidéliser ses employés.

L'industrie agroalimentaire est un milieu stimulant qui se renouvelle sans cesse pour suivre les tendances de consommation et respecter les standards élevés de production des aliments, qu'il s'agisse de répondre aux besoins du marché domestique ou des débouchés des exportations. Des facteurs démographiques comme le vieillissement de la population, les départs à la retraite, la rareté des candidats à l'emploi dans les régions où sont situés un grand nombre des établissements d'Olymel ont fait du recrutement de personnel un enjeu important de croissance au cours des dernières années. Maillon indispensable de la chaîne alimentaire, le secteur de la transformation offre pourtant des emplois stables et des possibilités de carrière qu'on retrouve peu ailleurs. De plus, Olymel offre une rémunération concurrentielle, des avantages appréciables et du soutien à toutes les étapes du cheminement professionnel afin de mobiliser son personnel.

Conditions de travail

Olymel veille donc à offrir à ses employés des conditions de travail extrêmement favorables, dont un programme de rémunération concurrentiel, un régime d'assurances collectives, un programme d'aide aux employés (PAE), des rabais avantageux sur les produits ainsi que des activités sociales et familiales qui consolident les liens entre les membres des équipes. En plus d'accéder à une grande diversité d'emplois et à un programme de développement des compétences, les employés peuvent bénéficier de possibilités d'avancement intéressantes au sein de l'entreprise et de ses filiales.

Plan cadre de rétention

Soucieuse de mieux répondre aux attentes de la main-d'œuvre, Olymel a mené des ateliers Kaizen dans certains de ses établissements afin d'identifier les irritants et problèmes susceptibles de nuire à la rétention du personnel. Cet exercice a permis d'identifier les facteurs clés qui favorisent la mobilisation et la fidélisation de la main-d'œuvre. Ces facteurs ont été présentés, en juin 2021, dans le Plan-cadre visant la rétention de la main-d'œuvre dans les établissements. À partir de ce

plan-cadre, chaque établissement doit élaborer un plan d'action proposant des solutions concrètes et durables visant à améliorer les facteurs clés identifiés, dont voici quelques exemples :

- Définition claire des rôles et responsabilités.
- Accompagnement et encadrement suffisants des nouveaux employés.
- Intégration progressive au travail lors d'une première affectation ou d'un retour au travail.
- Reconnaissance des bons coups.
- Prévention des conflits.

Programme de perfectionnement professionnel

Pour développer les compétences et les connaissances de ses employés et leur permettre d'atteindre leurs objectifs professionnels, Olymel améliore constamment ses programmes de perfectionnement, tant pour les gestionnaires et le personnel technique que pour l'ensemble des travailleurs. En 2020, pour mieux structurer la démarche de formation, faciliter l'accès aux ressources et créer une culture de leadership, toute l'offre de formation a été regroupée dans le programme Continuum, qui propose quatre parcours adaptés aux besoins des employés. Trois parcours visent le développement de compétences en gestion et en leadership en fonction de l'échelon du candidat, alors que le quatrième comporte un ensemble de formations à la carte axées sur le développement de compétences techniques ou professionnelles.

Programme de reconnaissance

Depuis 2008, le programme STAR vise à reconnaître les années de service des employés par des initiatives originales et personnalisées. Après 1 an et 3 ans, puis tous les 5 ans, les employés reçoivent un diplôme soulignant 2 qualités pour lesquelles ils sont reconnus. Au sein du programme STAR, le Club Quart de siècle célèbre les membres du personnel qui comptent plus de 25 ans de service.



COMMUNAUTÉS

• SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La santé et la sécurité des employés est une priorité pour Olymel, qui veille à l'application des lois et règlements en vigueur et offre une foule de ressources et d'outils pour prévenir les accidents et les maladies professionnelles.



Comités SST

Dans les bureaux, les centres de distribution et les usines, des comités SST s'assurent que le travail est effectué dans un environnement sécuritaire et productif. Les membres des comités contribuent notamment :

- à la transmission des connaissances et des habiletés requises pour effectuer le travail de façon sécuritaire.
- à ce que les employés aient le matériel et l'équipement pour effectuer leur travail en toute sécurité.
- à ce que les employés utilisent efficacement le matériel de protection qui leur est fourni.
- à l'identification des mesures de contrôle des risques sur le site.

Ce comité sensibilise également les employés aux dangers de leur environnement de travail et les incite à adopter des comportements sécuritaires au moyen de communications, de formations et d'affichage.

Programme de gestion intégrée des risques (AGIR)

En 2015, Olymel a mis en œuvre une démarche systématique, continue et proactive afin de gérer les risques à la source, de déterminer les moyens pour les atténuer et de former les employés. Dans le cadre du programme AGIR, les superviseurs font régulièrement des tournées des postes de travail pour repérer les situations susceptibles de présenter un danger ou un risque pour les travailleurs, établir les niveaux de risque et proposer des mesures d'atténuation. Cette démarche permet notamment de mettre en lumière certains enjeux plus généraux, comme le cadenassage des équipements ou la conduite de charriot élévateur, et de mettre en œuvre les actions requises afin de prévenir la survenance d'un événement.

Programme ergonomique

Ce programme, qui est présentement en cours dans six établissements de l'entreprise, vise à identifier et à contrôler les risques ergonomiques ainsi qu'à former et à accompagner les intervenants qui mettront en place des mesures correctives.

Rencontres de gestion trimestrielles SST

Tous les trois mois, la direction de chaque établissement se réunit pour discuter des enjeux en matière de santé et sécurité au travail. Lors de ces rencontres, les participants s'assurent également de l'application des programmes critiques et de l'avancement des plans d'action mis de l'avant.

Protection de la vie privée et des renseignements personnels

La numérisation à vitesse grand V de l'économie et des entreprises a entraîné la croissance exponentielle du volume de données et de leur circulation, soulevant de nombreux enjeux en matière de sécurité et de confidentialité. Pour assurer la saine gestion et la protection des données de l'entreprise, y compris les renseignements sur ses employés, Olymel a élaboré une politique de gouvernance de l'information à l'intention de ses administrateurs, dirigeants, employés, consultants et contractants. En plus de privilégier les meilleures pratiques en matière de création, de conservation, de stockage, d'archivage et de destruction des données, ce cadre de responsabilité vise à assurer la confidentialité et la sécurité de toute information privée, personnelle et confidentielle ainsi qu'à gérer le risque et la sécurité associée aux informations numériques. Cette politique est conforme aux exigences légales et réglementaires en matière de conservation et de destruction de l'information applicables dans chaque province au Canada.

• DIVERSITÉ ET INCLUSION

Face à la diversité qui caractérise le marché du travail, Olymel s'engage à ce que les personnes œuvrant dans ses établissements soient accueillies avec ouverture et à l'abri de toute forme de harcèlement et de discrimination fondée sur les origines, les croyances religieuses ou l'orientation sexuelle.

Processus d'accueil et d'intégration des travailleurs

Alors qu'elle connaît une forte croissance organisationnelle et enregistre un nombre important de départs à la retraite, Olymel doit se préparer à l'arrivée de nouveaux travailleurs qui, de plus en plus, sont issus de la diversité. Elle s'est donc adjoint les services de professionnels pour orienter ses actions afin d'accueillir et d'intégrer ces travailleurs dans une perspective d'inclusion. Dans les établissements, des activités de sensibilisation, de communication et de formation ont été organisées à l'intention des gestionnaires, des superviseurs, des formateurs, des syndicats et des employés afin de faciliter l'intégration des nouveaux employés, notamment dans les milieux de travail jusqu'alors plus homogènes sur le plan de la diversité.

Conseillers en intégration et en fidélisation

Dans la plupart de ses établissements, Olymel a créé des postes de conseillers en intégration et en fidélisation pour veiller à l'application et au suivi du processus d'accueil et d'intégration des nouveaux employés, toutes origines confondues. En plus de planifier et d'organiser toutes les activités nécessaires à l'accueil et à l'intégration des travailleurs, les conseillers doivent faire la promotion d'une culture d'inclusion en sensibilisant, formant et conseillant les intervenants concernés par l'arrivée des nouveaux employés.

Accueil des travailleurs étrangers

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, Olymel effectue des démarches de recrutement importantes au niveau international et engage des travailleurs étrangers temporaires chaque année en se

conformant aux programmes gouvernementaux en vigueur au pays. Pour favoriser leur intégration dans l'entreprise, mais aussi dans la collectivité qui les accueille, Olymel réalise différentes interventions, dont les suivantes :

- Liaisons avec les instances municipales et régionales pour sensibiliser les communautés à l'arrivée de travailleurs étrangers.
- Vérification de la disponibilité de logements convenables, abordables et bien équipés.
- Organisation du transport entre le domicile et le travail.
- Partenariats avec des organismes locaux d'aide aux nouveaux arrivants.
- Formation des superviseurs sur le protocole d'intervention en cas de harcèlement ou de discrimination.
- Semaine de familiarisation avec la vie dans la collectivité d'accueil (inscriptions administratives diverses, épicerie, magasinage d'articles essentiels, ouverture d'un compte bancaire, entretien de l'appartement, codes de bon voisinage, etc.).
- Suivi régulier par les conseillers en intégration à l'interne et par des partenaires externes.
- Soutien juridique et administratif pour la demande de résidence permanente.

Politique contre le harcèlement, le harcèlement sexuel, la discrimination et la violence au travail

Par cette politique, Olymel reconnaît le droit de ses employés à œuvrer dans un milieu de travail exempt de harcèlement, de harcèlement sexuel, de discrimination et de violence au travail. Elle s'engage à enquêter promptement sur tout incident, à traiter les plaintes de manière équitable, à mettre en œuvre des mesures correctives appropriées et à soutenir les victimes. La politique définit les rôles et responsabilités de chacun dans la création d'un milieu de travail sain, décrit la procédure à suivre pour signaler un incident et interdit toute forme de représailles.

Politique sur la civilité, la diversité et l'inclusion

Pour assurer un milieu de travail sain, sécuritaire, respectueux et harmonieux, Olymel travaille actuellement, en collaboration avec l'IRIPI (Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants), à la rédaction d'une politique qui vise à promouvoir la civilité et à prévenir toute forme de harcèlement en milieu de travail. Cette politique établira des lignes directrices afin de préserver le respect de la dignité et de l'intégrité physique et psychologique des personnes et encouragera l'adoption par tous les travailleurs d'attitudes et de comportements fondés sur le respect, la collaboration, la politesse, la courtoisie et le savoir-vivre. Elle définira également le processus de traitement des plaintes lors de situations contrevenant à la politique.



COMMUNAUTÉS

• SOUTIEN AUX COLLECTIVITÉS

En accord avec sa mission de « nourrir le monde », le programme de philanthropie et d'engagement social d'Olymel fait de la sécurité alimentaire des Canadiens et Canadiennes dans le besoin son principal cheval de bataille.

Vitalité économique

Solidement implantée dans une douzaine de régions du Québec et comptant des installations en Ontario, en Alberta, au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan, Olymel contribue, en tant qu'employeur, à la vitalité des nombreuses communautés où elle possède des établissements. Depuis sa création en 1991, Olymel connaît une forte expansion, et le nombre de ses employés a augmenté de 30 % de 2016 à 2021. L'entreprise s'est d'ailleurs illustrée aux Prix Créateurs d'emplois du Québec en remportant le Grand Prix

Créateur d'emplois et de prospérité du Québec en 2018 et en 2019. Ce prix célèbre la création, le maintien et la croissance exceptionnelle d'emplois de qualité dans une perspective de développement durable.

Causes caritatives

Olymel a toujours incité ses employés et les membres de la direction à s'engager activement dans leur milieu, à redonner à ceux qui éprouvent des difficultés et à appuyer certaines causes. L'entreprise répond aussi régulièrement à l'invitation de ses clients de contribuer aux causes qui leur tiennent à cœur. Les contributions prennent la forme de dons en argent, de dons en denrées alimentaires, de bénévolat et de participation à des collectes de fonds.

Sécurité alimentaire

À la fin de 2016, Olymel a élaboré sa première stratégie visant l'établissement d'un programme de dons structuré afin de maximiser l'effort caritatif de l'entreprise. Porté par les valeurs et les objectifs en matière de sécurité alimentaire de l'entreprise, le programme « Ensemble, on redonne » est axé sur le soutien des banques alimentaires nationales et locales et de l'organisme La Table des Chefs. Olymel leur remet des dons en argent, en produits et en services, grâce à l'appui enthousiaste des employés. Chaque année, ces derniers organisent des activités de financement et offrent des heures de bénévolat à des banques alimentaires ou des organismes communautaires partout au Canada.

