





Milieux de travail et de vie





*Penser à demain, c'est agir
de façon responsable
en contribuant à la sécurité
et au bien-être de nos employés
et de nos collectivités.*





Milieux de travail et de vie

Chaque jour, nos 11 500 employés sont au cœur de l'action, et nous sommes déterminés à leur offrir un milieu de travail sécuritaire et stimulant, dans lequel ils peuvent se réaliser pleinement. Toutefois, notre vision ne se limite pas à créer un meilleur endroit où travailler, mais aussi un meilleur endroit où vivre en appuyant des causes variées dans les régions où nous sommes présents.

Priorité 1 : Maintenir un milieu de travail sécuritaire et motivant

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Leader en SST dans son industrie, Olymel poursuit constamment ses efforts pour améliorer ses performances. Le point de départ de nos initiatives remonte à 2006, lorsque nous avons mis en place une approche structurée afin de développer une culture de la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles. Les résultats de 2006 servent donc d'étalon pour mesurer nos progrès.

En 2016, le nombre d'accidents avec perte de temps avait diminué de 54 % par rapport à 2006 et le nombre de jours perdus, de 67 %. Par ailleurs, les coûts de CSST ont diminué de plus de la moitié pendant la même période.

Programme SCORE. En 2014, Olymel a reçu un prix Mercure dans la catégorie Santé et sécurité au travail/ grande entreprise pour sa stratégie avant-gardiste en matière de prévention des accidents. Le programme SCORE (Stratégie, Communication, Observation, Rétroaction, Évaluation) sensibilise les employés aux dangers dans leur environnement de travail et les incite

à modifier leurs comportements en conséquence. Cette approche favorise la réduction des accidents de travail.

Programme AGIR. En 2015, nous avons enrichi le programme SCORE en intégrant un volet pour accentuer la gestion intégrée des risques (AGIR). Grâce à une analyse des risques pour chaque poste de travail, ce système permet de gérer les risques à la source, de déterminer les moyens pour les atténuer et de former les employés. En 2016, le programme AGIR était en œuvre dans 50 % de nos usines.

ENGAGEMENT

Nous savons qu'il est important que chaque personne se sente reconnue et valorisée dans son travail. Nous misons donc sur des programmes et des initiatives qui mettent en valeur nos ressources humaines et reconnaissent leurs compétences et leur loyauté.

Nouvelle stratégie de communication. En 2013, nous avons revu les communications de l'entreprise pour qu'elles reflètent davantage l'actif le plus précieux d'Olymel : ses

employés. Toutes les activités de recrutement et les communications internes (vidéo d'entreprise, formations, campagnes de sensibilisation, etc.) donnent maintenant la vedette aux véritables acteurs du succès de l'entreprise. Cette nouvelle orientation a contribué à rehausser la fierté et le sens de l'appartenance de tous les employés.

Programme STAR. Ce programme vise à reconnaître les années de service des employés par des initiatives originales et personnalisées. Après 1 an et 3 ans, et tous les 5 ans, les employés reçoivent un diplôme soulignant 3 qualités pour lesquelles ils sont reconnus. En 2016, 16 738 employés avaient été reconnus par le programme STAR depuis sa création en 2008.

Au sein du programme STAR, le Club Quart de siècle célèbre les membres du personnel qui comptent plus de 25 ans de service, soit plus de 1 800 en 2016. Un nombre qui témoigne avec force de la fidélité et de l'attachement de nos employés.

En 2013, le prix Mercure dans la catégorie Gestion proactive de la main-d'œuvre/grande entreprise soulignait la qualité et l'originalité de ce programme.

PERFECTIONNEMENT

Les compétences de nos employés sont au cœur de notre succès. Nous poursuivons sans cesse nos efforts pour les enrichir avec le développement et le déploiement de programmes de perfectionnement, tant pour les gestionnaires et le personnel technique que pour l'ensemble des travailleurs.

En plus des formations pour les nouveaux arrivants et les mises à niveau dans des domaines pointus, trois grands programmes contribuent de façon régulière à l'accroissement des compétences de nos ressources humaines.

Programme Everest. S'adressant aux gestionnaires, ce programme vise à harmoniser les cultures diversifiées héritées des fusions et acquisitions réalisées par l'entreprise au fil des ans. Il permet d'uniformiser les pratiques de gestion et les relations avec les clients des différents centres d'opérations et de services. En 2016, plus de 160 gestionnaires étaient diplômés du programme Everest depuis sa création en 2010.

En 2015, ce programme a obtenu le prix Mercure dans la catégorie Formation professionnelle et technique/grande entreprise.

Programme Sentinelle. Ce programme consacré à la gestion des dossiers d'indemnisation familiarise les participants avec les techniques et les méthodes de pointe dans ce domaine. En 2016, plus d'une trentaine de gestionnaires avait suivi ce programme depuis sa création en 2009.

Programme Envol. Ce programme de gestion des talents a pour but de repérer les individus les plus prometteurs et de les préparer à des postes de responsabilité. En 2016, ce programme a permis d'assurer la relève de huit postes de direction au sein de l'entreprise.

PLAN D'ACTION

- Poursuite des efforts pour réduire le nombre d'accidents et l'absentéisme
- Mise en œuvre du programme AGIR dans toutes les usines
- Poursuite des activités de reconnaissance et de développement des compétences du personnel

Priorité 2 : Soutenir les communautés où nous sommes établis

CONTRIBUTIONS

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.

Nous invitons également tous les employés et les membres de la direction à s'engager activement dans leur milieu, à redonner à ceux qui éprouvent des difficultés et à s'associer à nos clients pour appuyer certaines causes. Nos contributions prennent la forme de dons en argent, de dons en denrées alimentaires, de bénévolat et de participation à des collectes de fonds. Au cours des cinq dernières années, nous avons remis trois millions de dollars à divers organismes locaux et nationaux.

Organismes appuyés par l'entreprise de 2012 à 2016

- Banques alimentaires du Québec
- Moisson Maskoutaine
- Tablée des Chefs
- Centraide
- Maison du Père
- Fondation Olympique
- Opération Nez Rouge
- The Grocery Foundation (Ont.)
- Fondation Rêves d'enfants
- Tel-Jeunes
- Fondation de l'Hôpital de Montréal pour enfants
- Fondation St-Hubert
- Opération Enfant Soleil
- Fibrose kystique Canada
- Leucan
- Fabrique Saint-Esprit
- Institut du Nouveau Monde
- Fondation du TNM
- Expo de Saint-Hyacinthe
- Salon de l'agriculture
- Agri-Marché

OPÉRATION « ENSEMBLE, ON NOURRIT LE MONDE »

À la fin de 2016, nous avons élaboré notre première stratégie visant l'établissement d'un programme de dons structuré afin de maximiser l'effort caritatif de l'entreprise.

Portée par les valeurs et les objectifs en matière de sécurité alimentaire d'Olymel, cette stratégie est axée sur le soutien des banques alimentaires nationales et locales et de l'organisme La Tablée des Chefs, notamment en leur offrant des dons de produits, l'expertise de nos spécialistes en nutrition, en transport ou en logistique et l'aide de nos employés.

PLAN D'ACTION

- Déploiement de la stratégie « Ensemble, on nourrit le monde »
- Poursuite des efforts pour inciter les employés à s'investir dans leur communauté