



## ANALYSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL



DANS LES ENTREPRISES  
SYNDIQUÉES DE L'INDUSTRIE  
DE LA TRANSFORMATION ALIMENTAIRE  
DU QUÉBEC, édition 2008



Comité sectoriel  
de main-d'œuvre  
en transformation  
alimentaire

## Rapport présenté au



## Équipe de production

Coordination du projet	Lise Perron
Réalisation du projet	Caroline Bouchard
Validation des données	Caroline Bouchard Marie-France Héroux
Traitements informatiques	Caroline Bouchard
Traitements statistiques	Caroline Bouchard
Analyse des données	Caroline Bouchard
Rédaction	<b>Caroline Bouchard</b> <b>Marie-France Héroux</b> <b>Lise Perron</b>
Révision linguistique	Services Renée Delisle inc.

ISBN : 978-2-923383-17-0  
Dépôt légal : 1<sup>er</sup> trimestre 2009  
Bibliothèque et Archives Canada

Emploi-Québec contribue au financement des activités du  
Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation  
alimentaire.



## Membres du conseil d'administration du Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire

### Les représentants des industries (employeurs)

M. Bruno Gagnon	<i>Groupe C.N.P.</i>	coprésident patronal
M <sup>me</sup> Ariane Laganière	<i>Bonduelle-Amérique du Nord</i>	administratrice
M <sup>me</sup> Nathalie Tousignant	<i>Barry Callebault Canada</i>	administratrice
M. Dimitri Fraeys de Veubeke	<i>Conseil de la transformation agroalimentaire et des produits de consommation (CTAC)</i>	administrateur
M. Jim Laws	<i>Conseil des viandes — section Québec</i>	administrateur
M. Christian Bushey	<i>Trans-Herbe inc.</i>	administrateur
M. Jacques Tardif	<i>Industries Lassonde inc.</i>	administrateur
M. Denis Renaud	<i>Olymel</i>	administrateur

### Les représentants des syndicats (employés)

M. David Bergeron Cyr	<i>Fédération du commerce inc. (CSN)</i>	coprésident syndical
M. André Dumas	<i>Travailleurs, travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC, local 503)</i>	trésorier
M. Pierre Lafontaine	<i>Centrale des syndicats démocratiques (CSD)</i>	administrateur
M. Mario Maisonneuve	<i>Travailleurs, travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC, local 1991-P)</i>	administrateur

### Les organisations conseillères

M <sup>me</sup> Marie Daigneault	<i>Commission des partenaires du marché du travail</i>
M. Denis Laberge	<i>Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)</i>

### Directrice générale

M <sup>me</sup> Lise Perron	<i>Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (CSMOTA)</i>
-----------------------------	--

# TABLE DES MATIÈRES

<b>1. INTRODUCTION</b> .....	<b>1</b>
1.1 Objectifs.....	3
1.2 Contexte .....	4
1.3 Méthodologie .....	4
<b>2. PORTRAIT RÉGIONAL</b> .....	<b>7</b>
2.1 Main-d'œuvre .....	7
2.2 Répartition des conventions collectives.....	8
2.3 Types d'activités des établissements.....	9
2.4 Rémunération régionale .....	11
<b>3. PORTRAIT SECTORIEL</b> .....	<b>12</b>
3.1 Main-d'œuvre.....	12
3.2 Taille des établissements.....	13
3.3 Taux de syndicalisation des établissements par secteur.....	14
3.4 Répartition globale des conventions collectives par secteur .....	15
3.5 Répartition régionale des conventions collectives par secteur.....	15
3.5.1 Jus et boissons .....	15
3.5.2 Viandes et volaille.....	16
3.5.3 Produits laitiers.....	17
3.5.4 Boulangerie et pâtisserie.....	18
3.5.5 Autres produits.....	19
3.5.6 Aliments pour animaux.....	20
3.5.7 Fruits et légumes.....	21
<b>4. RÉMUNÉRATION SECTORIELLE</b> .....	<b>22</b>
4.1 Comparaison de certaines clauses quantitatives par secteur .....	25
<b>5. PORTRAIT SYNDICAL</b> .....	<b>26</b>
5.1 Répartition des conventions collectives par centrale syndicale .....	26
5.2 Taux de présence syndicale répertorié : employés visés/employés actifs.....	27
5.3 Durée des conventions collectives.....	29
5.4 Moyenne des échelles salariales des conventions collectives par centrale syndicale.....	30
<b>6. PORTRAIT DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE</b> .....	<b>31</b>
6.1 Dispositions relatives à l'accueil familial .....	31

6.2 Dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail .....	32
6.3 Dispositions relatives aux programmes d'aide aux employés (PAE) .....	33
<b>7. PORTRAIT DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE</b> .....	<b>34</b>
7.1 Dispositions relatives aux changements technologiques .....	34
7.2 Dispositions relatives à la formation.....	35
7.3 Dispositions relatives aux travailleurs âgés .....	36
7.4 Dispositions relatives au recrutement .....	36
7.5 Dispositions relatives aux primes et aux bonis .....	37
7.6 Dispositions relatives à l'ancienneté .....	38
<b>8. PORTRAIT DES DISPOSITIONS RELATIVES AUX AVANTAGES SOCIAUX .....</b>	<b>38</b>
8.1 Dispositions relatives à l'assurance collective .....	38
8.2 Dispositions relatives aux régimes de retraite et aux fonds de pension .....	40
8.2.1 Régime de retraite.....	40
8.2.2 Fonds de pension.....	41
<b>9. DISPOSITIONS RELATIVES AUX CLAUSES INDÉPENDANTES.....</b>	<b>42</b>
9.1 Dispositions relatives à la sous-traitance.....	42
9.2 Dispositions relatives à la santé et sécurité .....	44
9.3 Dispositions relatives à la violence et au harcèlement au travail.....	45
9.4 Dispositions relatives à l'équité salariale .....	45
<b>10. SYNTHÈSE ET CONCLUSION .....</b>	<b>45</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>50</b>
<b>ANNEXE 1.....</b>	<b>52</b>
<b>ANNEXE 2.....</b>	<b>53</b>

## LISTE DES TABLEAUX

<b>Tableau 1</b>	Nombre total de conventions collectives par secteur	5
<b>Tableau 2</b>	Code SCIAN correspondant à chacun des secteurs analysés dans l'étude	6
<b>Tableau 3</b>	Nombre de salariés par secteur selon le code SCIAN	7
<b>Tableau 4</b>	Répartition des conventions collectives par région	9
<b>Tableau 5</b>	Répartition des conventions collectives du secteur Viandes et volaille	16
<b>Tableau 6</b>	Moyenne de six clauses liées à la période de probation, au nombre de jours de maladie alloués par employé, au nombre de jour fériés, au nombre de jours mobiles, au temps de repas et au pourcentage des périodes de repas payées en 2006 et en 2008 par secteur	25
<b>Tableau 7</b>	Évolution du nombre de conventions collectives par centrale syndicale et par secteur en 2004, en 2006 et en 2008	27
<b>Tableau 8</b>	Taux de présence syndicale par secteur (arrondi à l'unité)	28
<b>Tableau 9</b>	Évolution du pourcentage des conventions collectives ayant une clause liée à la formation	35
<b>Tableau 10</b>	Pourcentage des conventions collectives ayant une clause d'assurance collective	39
<b>Tableau 11</b>	Évolution en pourcentage des conventions collectives ayant une clause liée aux régimes de retraite et aux fonds de pension	41
<b>Tableau 12</b>	Pourcentage des conventions collectives ayant une clause liée à la sous-traitance	43

## LISTE DES GRAPHIQUES

<b>Graphique 1</b>	Taux de syndicalisation 2007 par province	4
<b>Graphique 2</b>	Répartition régionale des travailleurs du secteur de la transformation alimentaire par groupe d'âge	8
<b>Graphique 3</b>	Répartition des conventions collectives par type d'activité de l'établissement	10
<b>Graphique 4</b>	Répartition régionale en fonction du type d'activité de l'établissement	10
<b>Graphique 5</b>	Évolution de la moyenne des échelles salariales des conventions collectives par région	11
<b>Graphique 6</b>	Répartition sectorielle en % du nombre de travailleurs en TA par groupe d'âge	12
<b>Graphique 7</b>	Répartition des conventions collectives selon la taille des établissements	13
<b>Graphique 8</b>	Taux de syndicalisation par secteur d'activité	14
<b>Graphique 9</b>	Répartition des conventions collectives par secteur (%)	15
<b>Graphique 10a</b>	Jus et boissons : Répartition des conventions collectives par région	16
<b>Graphique 10b</b>	Jus et boissons : Répartition des conventions collectives selon la taille des établissements	16
<b>Graphique 11a</b>	Viandes et volaille : Répartition des conventions collectives par région	17
<b>Graphique 11b</b>	Viandes et volaille : Répartition des conventions collectives selon la taille des établissements	17
<b>Graphique 12a</b>	Produits laitiers : Répartition des conventions collectives par région	18
<b>Graphique 12b</b>	Produits laitiers : Répartition des conventions collectives selon la taille des établissements	18
<b>Graphique 13a</b>	Boulangerie et pâtisserie : Répartition des conventions collectives par région	19
<b>Graphique 13b</b>	Boulangerie et pâtisserie : Répartition des conventions collectives selon la taille des établissements	19
<b>Graphique 14a</b>	Autres produits : Répartition des conventions collectives par région	20
<b>Graphique 14b</b>	Autres produits : Répartition des conventions collectives selon la taille des établissements	20
<b>Graphique 15a</b>	Aliments pour animaux : Répartition des conventions collectives par région	20
<b>Graphique 15b</b>	Aliments pour animaux : Répartition des conventions collectives selon la taille des établissements	20
<b>Graphique 16a</b>	Fruits et légumes : Répartition des conventions collectives par région	22
<b>Graphique 16b</b>	Fruits et légumes : Répartition des conventions collectives selon la taille des établissements	22
<b>Graphique 17</b>	Évolution de la moyenne des échelles salariales des conventions collectives par secteur	22
<b>Graphique 18</b>	Évolution des échelles salariales maximums et minimums des conventions collectives par secteur (\$)	23

## LISTE DES GRAPHIQUES (suite)

<b>Graphique 19</b>	Évolution du nombre de conventions collectives dont les moyennes des échelles salariales sont supérieures ou égales à 12 \$ l'heure par secteur (%)	24
<b>Graphique 20</b>	Répartition des conventions collectives 2008 par centrale syndicale	26
<b>Graphique 21a</b>	Ratio 2008 des employés syndiqués et non syndiqués par rapport à l'ensemble du secteur de la TA du Québec (%)	28
<b>Graphique 21b</b>	Évolution du ratio des employés syndiqués par rapport au nombre d'employés actifs total (15 ans et plus) par secteur	28
<b>Graphique 22a</b>	Évolution de la durée moyenne des conventions collectives par centrale syndicale (mois)	29
<b>Graphique 22b</b>	Évolution de la durée moyenne des conventions collectives par secteur (mois)	29
<b>Graphique 23</b>	Évolution de la moyenne des échelles salariales des conventions collectives par centrale syndicale	30
<b>Graphique 24</b>	Fréquence des clauses reliées à la conciliation travail-famille pour l'ensemble des conventions collectives	31
<b>Graphique 25</b>	Fréquence des clauses reliées à la rétention de la main-d'œuvre pour l'ensemble des conventions collectives	34
<b>Graphique 26</b>	Fréquence des clauses reliées aux avantages sociaux pour l'ensemble des conventions collectives	38
<b>Graphique 27</b>	Évolution de la fréquence des volets de l'assurance collective pour l'ensemble des conventions collectives	39
<b>Graphique 28</b>	Fréquence des clauses indépendantes pour l'ensemble des conventions collectives	42

## LISTE DES ANNEXES

<b>ANNEXE 1</b>	Liste des sigles et des acronymes utilisés dans le rapport.....	52
<b>ANNEXE 2</b>	Liste des variables de la base de données .....	54

## 1. INTRODUCTION

Au Québec, l'industrie de la transformation alimentaire est le premier employeur, en termes d'emplois, du secteur manufacturier. À elle seule, elle représente près de 68 000<sup>1</sup> travailleurs répartis dans plus de 1 500<sup>2</sup> entreprises (incluant les grossistes-distributeurs de boissons), dont 90 % des établissements comptent moins de 100 employés. Afin de mettre en lumière et de dresser un portrait détaillé des conditions de travail et de leur évolution depuis 2004 dans les établissements syndiqués, le CSMOTA a réalisé, pour la troisième fois depuis 2004, une mise à jour de sa banque de données sur le contenu des conventions collectives, mais de façon exhaustive cette fois.

Les entreprises de la transformation alimentaire sont en pleine croissance, les technologies progressent dans un souci d'amélioration de la productivité, elles cherchent à élargir leurs marchés tout en répondant aux besoins des consommateurs de plus en plus informés et exigeants. Tous ces défis devront être relevés dans une situation de rareté de la main-d'œuvre, de vieillissement de la population et en raison de l'arrivée d'une nouvelle génération de travailleurs dont les attentes professionnelles et les valeurs diffèrent de celles des générations précédentes.

Sans aucun doute, les entreprises devront apporter des propositions innovatrices en matière de flexibilité et d'adaptabilité en ce qui concerne les conditions de travail. Il est évident que de nouveaux besoins feront leur apparition à la table de négociations, telles la conciliation travail-famille et la redéfinition ou l'adaptation de différents statuts d'emplois, afin d'aider les jeunes familles et de permettre aux retraités de conserver leur emploi ou de reprendre leur poste.

Dans cette optique, l'analyse approfondie effectuée par le CSMOTA sur le contenu des conventions collectives permet de percevoir l'évolution des tendances des conditions de travail. Elle permet également de mettre en évidence les pratiques novatrices concernant la gestion des ressources humaines (GRH), qui s'imposent peu à peu dans les organisations en raison de l'influence des différents facteurs démographiques.

---

<sup>1</sup> Statistique Canada, *Recensement 2006*, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec 2008.

<sup>2</sup> Institut de la Statistique du Québec, juin 2007, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec 2008.

Illustration de la base de données du CSMOTA – Section entrée de données

**Formulaire de consultation et d'entrée de données**

Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire

Nom Entreprise:   
 Adresse:   
 Ville:   
 Code Postal:   
 Téléphone:   
 Personne Ressource:

Liste des conventions

Accreditation	No. d'enregistrement	Région de la CC	Produit	Fédération Syndicale	Date Expiration	Nb Employé

---

**Convention Collective**

Employeur:   
 Accreditation:   
 Adresse:   
 Ville:   
 Code Postal:   
 Téléphone:   
 Personne Ress:   
 No. d'enregistrement:   
 Région:   
 Produit:   
 Type Activite:   
 Fed Syndicale:   
 Date Exp:   
 Duree CC (mois):   
 Nb Employes (syndiques):   
 Nb Employe total:   
 Comité de santé / sécurité:

Salaire minimum (Heures):   
 Salaire maximum (Heures):   
 Période de probation (rs. ouvrables):   
 Période de probation (service continu):   
 Heures de travail (Hrs. par sem.):   
 Période repas (Min. par rs):   
 Période repas payée:   
 Durée des Pause-café (Min. par rs):   
 Jours de Maladie:   
 Conqés mobiles:   
 Jours fériés total:   
 Commentaires:

**Clauses qualitatives de la présente Convention collective**

Formation	Violence / Harcèlement	Équité Salariale	Attaichage, Promotion, Transfert	Indexation	Santé / Sécurité
Temps Supplémentaire	Jours par semaine	Changements technologiques	Libération Syndicale		
Vacances	P.A.E.	Sous-traitance	Primes/ Bonus	Jours Fériés	Flexibilité du temps
		Familiale	Personnes Agées	Recrutement	

## 1.1 Objectifs

La présente étude dresse le portrait global des conditions de travail des milieux syndiqués du secteur de la transformation alimentaire et de son évolution depuis 2004. La première compilation de données, qui date de 2004, a été mise à jour en 2006 et de façon exhaustive en 2008. Cette base de données permet d'extraire une panoplie d'informations pouvant servir à différents usages et dont les objectifs sont :

- Informer toute personne intéressée par les conditions de travail dans l'industrie de la transformation alimentaire;
- Faire ressortir les innovations constatées de manière à mettre en évidence des solutions trouvées à certains problèmes de gestion des ressources humaines;
- Suivre l'évolution des conditions de travail dans le temps;
- Faire des constats concernant l'adaptation des conventions collectives lors de modifications aux lois du travail au Québec;
- Alimenter des réflexions futures sur différents problèmes.

Par cet outil, le CSMOTA veut avant tout être un lieu de concertation et de référence pour l'ensemble du secteur. Cette base de données permet de répondre aux demandes de renseignements au sujet des conditions de travail des établissements syndiqués du secteur, ce qui peut aider à positionner votre entreprise par rapport au secteur et à votre région.

Cette analyse permet de visualiser le contexte régional, sectoriel et syndical des conventions collectives répertoriées; différentes extractions de données sont possibles de manière à mettre en évidence les éléments désirés. Voici les portraits qui seront abordés dans cette étude :

- Portrait régional;
- Portrait sectoriel;
- Portrait syndical;
- Portrait des dispositions relatives à la conciliation travail-famille;
- Portrait des dispositions relatives à la rétention de la main-d'œuvre;
- Portrait des dispositions relatives aux avantages sociaux;
- Portrait des dispositions relatives aux clauses indépendantes, par exemple la sous-traitance, la santé et sécurité au travail, l'équité salariale, etc.

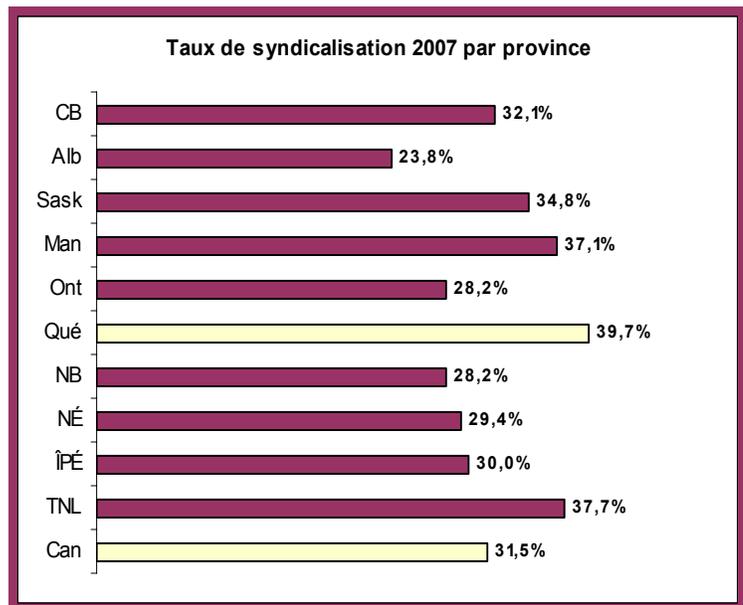
De plus, on y traitera de statistiques concernant la main-d'œuvre du secteur, la répartition des conventions collectives et leur durée, la taille des entreprises par région et par secteur d'activité, sans oublier les clauses salariales qui touchent cette industrie. Nous démontrerons l'évolution des conditions de travail de 2004 à 2008 tout en expliquant les variations observées.

## 1.2 Contexte

Avant d'aborder concrètement le contenu de l'étude, on doit prendre en considération l'ampleur de la présence syndicale au Québec, qui demeure encore aujourd'hui l'instrument né de la volonté des travailleurs de participer collectivement à la détermination de leurs conditions de travail. Visiblement, le Québec est l'endroit qui affiche le plus haut taux de syndicalisation des provinces canadiennes et des États américains, avec 39,7 % en 2007.

La moyenne des provinces canadiennes est de 31,5 % et celle des États américains se situe à près de 14 %<sup>3</sup>. Cela représente un travailleur sur trois au Québec affilié à un syndicat ou couvert par une convention collective en 2007, tous secteurs confondus.

Graphique 1



Source : Calculs de RHDSC basés sur Statistique Canada. *Revue chronologique de la population active 2007* (tableau Cd1T42an). Ottawa, Statistique Canada, 2008.

## 1.3 Méthodologie

En 2004, nous avons travaillé à partir de la liste des conventions collectives répertoriées en transformation alimentaire par le ministère du Travail. En 2006, à partir de la liste de ce même ministère, nous avons inséré de nouvelles accréditations, supprimé les conventions non renouvelées et effectué une mise à jour des données. La méthodologie utilisée en 2008 pour répertorier le maximum de conventions collectives du secteur de la TA diffère des deux années précédentes, ce qui a permis de recueillir un plus grand nombre de conventions collectives. Tout

<sup>3</sup> INSTITUT ÉCONOMIQUE DE MONTRÉAL. *Les effets de la forte présence syndicale au Québec*, [En ligne], 2008, [[http://www.iedm.org/uploaded/pdf/sept05\\_fr.pdf](http://www.iedm.org/uploaded/pdf/sept05_fr.pdf)]. (Consulté le 20 octobre 2008).

d'abord, nous avons demandé la liste de toutes les conventions collectives du Québec, tous secteurs confondus, auprès du Ministère. Ensuite, nous avons traité les données de cette liste, de manière à déterminer uniquement les accréditations reliées au secteur de la transformation alimentaire.

Cette démarche a permis de répertorier, pour l'étude de 2008, 316 conventions collectives dans 270 établissements pour l'ensemble des régions du Québec, alors que l'étude de 2006 comprenait 228 conventions collectives dans 211 établissements. Cela représente un ajout de 88 conventions collectives par rapport à 2006. Nous avons supprimé 27 conventions collectives suite au non-renouvellement causé par la fermeture de l'établissement, par une fusion de conventions collectives dans une entreprise, par la révocation de l'accréditation ou par une mauvaise classification. Ensuite, 115 conventions collectives ont été insérées dans la base de données, dont 14 nouvelles accréditations syndicales depuis l'étude de 2006.

**Tableau 1** : Nombre total de conventions collectives par secteur

Secteurs	Nombre de conventions collectives			Variation 2004-2006	Variation 2006-2008
	2004	2006	2008		
Aliments pour animaux	18	19	23	1	4
Fruits et légumes	12	15	10	3	-5
Produits laitiers	39	43	56	4	13
Viandes et volaille	54	54	65	0	12
Boulangerie et pâtisserie	37	33	44	-4	11
Autres produits	27	29	39	2	10
Jus et boissons	34	35	79	1	44
<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>228</b>	<b>316</b>	<b>7</b>	<b>88</b>

Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

Il faut mentionner que l'étude couvre entièrement les conventions collectives et les postes susceptibles de se retrouver au cœur de l'industrie de la transformation alimentaire. Plus précisément, l'étude inclut l'ensemble des conventions collectives d'un même établissement, et chacune d'elles est reliée aux types de postes (activités) retrouvés dans la convention collective tels que production, distribution, bureau et autres (laboratoire, électromécanicien, maintenance, etc.).

Plusieurs sources ont été utilisées pour effectuer la collecte de données générales des entreprises : des appels téléphoniques auprès des entreprises, le site Web du Centre de recherche industrielle du Québec ([www.icriq.com](http://www.icriq.com)), dans lequel se trouve la liste des entreprises la plus exhaustive au Québec, le site Web du ministère du Travail et la Commission des relations du travail

([www.corail.gouv.qc.ca](http://www.corail.gouv.qc.ca)), qui offre un service en ligne sans frais permettant de télécharger des documents en relations du travail, telles les conventions collectives.

Pour faciliter le classement, l'extraction et l'analyse des données, chaque convention collective est classée selon le système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2002 (voir le tableau), c'est-à-dire par secteur.

**Tableau 2** : Code SCIAN correspondant à chacun des secteurs analysés dans l'étude

Secteurs	Code SCIAN
Aliments pour animaux	3111
Fruits et légumes	3114
Produits laitiers	3115
Viandes et volailles	3116
Boulangerie et pâtisserie	3118
Autres produits	3112, 3113 et 3119
Jus et boissons (incluant distributeurs et grossistes)	3121 et 4132

Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

Les 57 mêmes variables (voir l'annexe 2) identifiées dans les études précédentes permettent d'obtenir un maximum de renseignements pertinents à la suite de l'actualisation des données des 316 conventions collectives répertoriées en 2008.

Le nombre d'employés visés pour chaque accréditation syndicale est approximatif. Toutefois, plusieurs appels directs ont été effectués auprès des entreprises, et la consultation à plusieurs reprises du site du Centre de recherche industrielle du Québec, au <http://www.icriq.com>, a été faite pour valider cette donnée.

Il faut préciser également qu'une explication s'impose quant à la variable concernant les moyennes des échelles salariales indiquée dans cette étude. Elle découle de la moyenne observée entre le salaire le plus bas et le plus élevé, tous métiers confondus. Par exemple, si un manœuvre gagne 10 \$ l'heure et qu'un électromécanicien en gagne 20 \$, la moyenne de l'échelle salariale est de 15 \$ l'heure, si ces derniers font partie de la même accréditation syndicale. Le salaire le plus bas représente le salaire offert au début de la période de probation, excluant le salaire versé aux étudiants. Cette variable reflète une moyenne des échelles salariales des conventions collectives concernant la région, le secteur d'activité ou la centrale syndicale. Quant à l'interprétation des analyses graphiques comparatives entre les années 2004, 2006 et 2008, nous devons mentionner qu'à certains endroits, les variations s'expliquent par une forte augmentation du nombre de conventions collectives analysées. À titre d'exemple, 44 conventions collectives ont été ajoutées dans le secteur Jus et boissons, et parmi celles-ci, 33 ont comme activité principale l'entreposage.

Ces ajouts ont entraîné une baisse de 2,53 \$ de la moyenne de l'échelle salariale pour ce secteur. De plus, des modifications ont été effectuées concernant le classement de quelques entreprises dans un secteur donné. Ainsi, cinq conventions collectives anciennement classées (fabricant de confitures et aliments à grignoter) dans le secteur Fruits et légumes ont été transférées dans le secteur Autres produits. L'augmentation du nombre de conventions collectives a pour effet d'engendrer des écarts de variation importants. À cet égard, nous devons garder une certaine réserve concernant les comparaisons avec les études antérieures. Finalement, il faut préciser que dans ce rapport le terme « établissement » a été utilisé de manière à représenter un lieu physique pour une même entreprise.

## 2. PORTRAIT RÉGIONAL



Le portrait régional permet d'avoir une idée globale de l'industrie de la transformation alimentaire (TA) dans son ensemble. Il met à jour différents contextes économiques et démographiques qui façonnent la réalité quotidienne des entreprises du secteur. À cet égard, l'aspect contextuel du portrait régional permet de bien repérer les limites de cette étude et de jauger les interprétations susceptibles d'en découler.

### 2.1 Main-d'œuvre

En tenant compte des dernières statistiques sectorielles tirées du recensement de 2006, on dénombre approximativement 68 000 travailleurs occupés, de 15 ans et plus, en TA au Québec<sup>4</sup>, comme le démontre le tableau 3.

**Tableau 3** : Nombre de salariés par secteur selon le code SCIAN

Code SCIAN	Secteurs	Nombre de salariés
3111	Aliments pour animaux	2 575
3112, 3113 et 3119	Autres produits	10 755
3114	Fruits et légumes	4 050
3115	Produits laitiers	9 720
3116	Viandes et volaille	18 125
3118	Boulangerie et pâtisserie	13 235
3121 et 4132	Jus et boissons	9 305

Source : QUÉBEC, STATISTIQUE CANADA, *Recensement 2006*, Emploi-Québec, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, 2008.

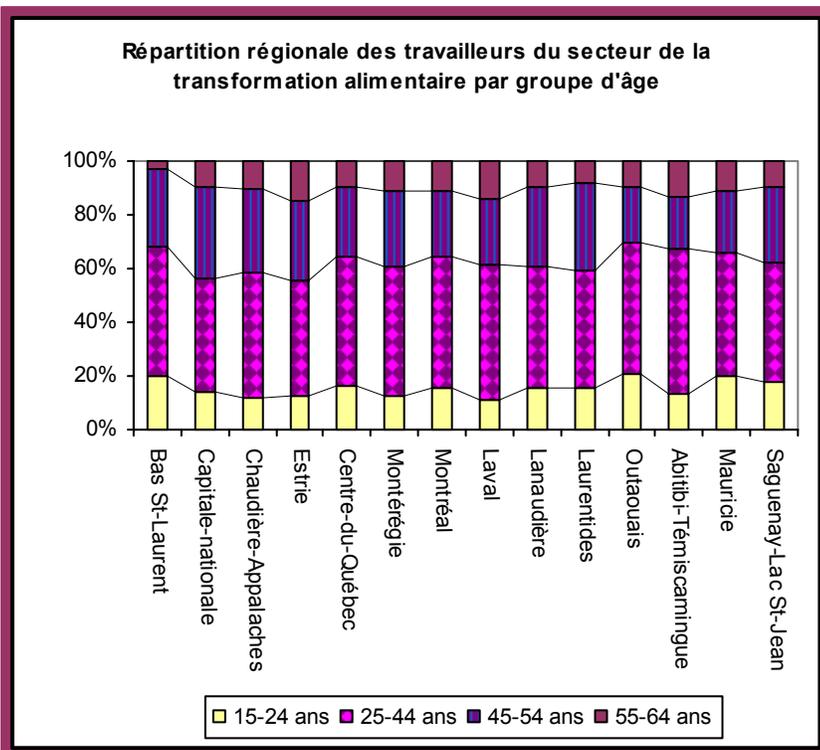
Comme plusieurs autres secteurs économiques d'importance au Québec, l'âge de la majorité des travailleurs en TA oscille entre 25 et 44 ans, et ils occupent 47 %<sup>5</sup> de l'ensemble de l'industrie. En 2006, ce même groupe occupait 52 % des emplois.

<sup>4</sup> QUÉBEC, STATISTIQUE CANADA. *Recensement 2006*, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, 2008.

Graphique 2

De plus, on constate que les travailleurs de 45 ans et plus représentent près de 37 % de la main-d'œuvre, comparativement à 31 % lors de la précédente étude. Dans un contexte de vieillissement de la population où la main-d'œuvre se fera de plus en plus rare, les entreprises devront trouver des moyens d'attirer et de retenir les candidats et les employés disponibles.

Pour les régions de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, plusieurs données de répartition démographique par groupe d'âge sont inférieures à 50 et ne sont pas fournies en raison de leur très faible validité statistique et pour protéger les renseignements privés.



Source : QUÉBEC, STATISTIQUE CANADA, Recensement 2006, Emploi-Québec, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, 2008.

## 2.2 Répartition des conventions collectives

La répartition des conventions collectives semble démontrer une impressionnante concentration en Montérégie, comme le démontre le tableau 4. On observe une nette prépondérance de la région métropolitaine de recensement de Montréal (RMR), qui comprend cinq régions administratives (Montréal, Laval, Montérégie, Laurentides, Lanaudière), avec une part de 54,4 % en 2008, comparativement à 55,7 % en 2006 pour l'ensemble des conventions collectives analysées. Évidemment, la concentration des entreprises en TA étant plus élevée dans ces régions, il est naturel de répertorier plus d'accréditations liées à celles-ci. Les régions administratives de la Capitale-Nationale, de Chaudière-Appalaches et du Centre-du-Québec se partagent 26,2 % des conventions collectives en 2008, par rapport à 28 % en 2006. Comme nous le démontre le tableau 4, la variation à la hausse ou à la baisse due à la nouvelle méthodologie utilisée (comme il est indiqué à la section 1.3) entre 2006 et 2008 s'explique soit par :

<sup>5</sup> QUÉBEC, STATISTIQUE CANADA. *Recensement 2006*, Emploi-Québec, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, 2008.

- A - la fermeture d'un établissement;
- B - une révocation de l'accréditation;
- C - une mauvaise classification;
- D - un reclassement géographique de l'entreprise;
- E - une fusion de conventions collectives dans l'établissement;
- F - de nouvelles accréditations syndicales;
- G - de nouvelles conventions collectives répertoriées.

**Tableau 4** : Répartition des conventions collectives par région (explication des lettres utilisées ci-dessus)

Région	2006	2008	Variation 2006-2008	Explications 2006-2008						
				A	B	C	D	E	F	G
Abitibi-Témiscamingue	0	5	5						+1	+4
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1	3	2							+2
Nord-du-Québec	1	1	0							
Estrie	2	2	0							
Outaouais	2	4	2							+2
Côte-Nord	2	3	1							+1
Bas-Saint-Laurent	9	12	3	-1			+1	-1	+1	+3
Laval	9	9	0							
Saguenay-Lac-Saint-Jean	10	14	4	-1					+1	+4
Mauricie	10	17	7				-1		+2	+6
Lanaudière	11	10	-1	-2						+1
Laurentides	11	16	5	-3			-1		+2	+7
Centre-du-Québec	19	24	5					-3	+2	+6
Capitale-Nationale	19	30	11	-4		-1	-1			+17
Chaudière-Appalaches	26	29	3	-2						+5
Montréal	40	62	22	-2	-1		+1		+4	+20
Montérégie	56	75	19	-6			+1		+1	+23
Total	228	316	88	-21	-1	-1	0	-4	+14	+101

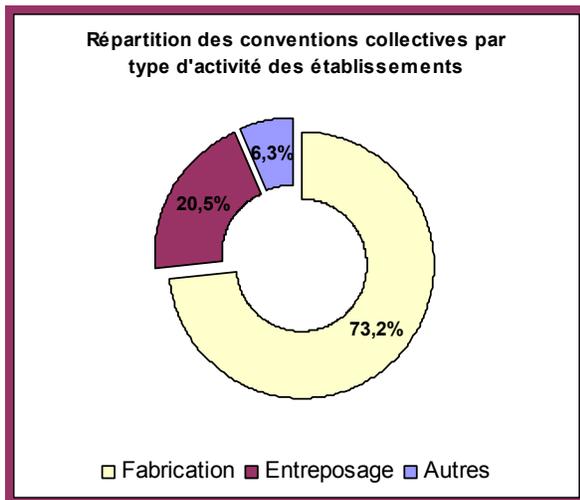
Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

### 2.3 Types d'activités des établissements

Nous avons choisi de distinguer les conventions collectives selon les types d'activités : les unités de production (Fabrication), le centre de distribution (Entreposage) et les bureaux, le laboratoire et la maintenance (Autres). Le graphique 3 illustre une prépondérance des conventions collectives analysées liées à des établissements dont l'activité principale est la fabrication, avec 73,2 %.

Comme nous le démontre le graphique 3, un grand nombre de nouvelles conventions collectives répertoriées ont été classées dans les activités Entreposage et Autres, ce qui a comme conséquence de diminuer la proportion d'établissements liés aux activités de fabrication de 11,4 %, comparativement à 2006. Il est important de noter que l'activité Entreposage, soit les centres de distribution, se retrouve généralement dans les régions éloignées et appartient souvent à de grandes entreprises du secteur. Ces centres comptent peu d'employés et leurs conditions de travail ne sont habituellement pas représentatives de la réalité régionale.

Graphique 3

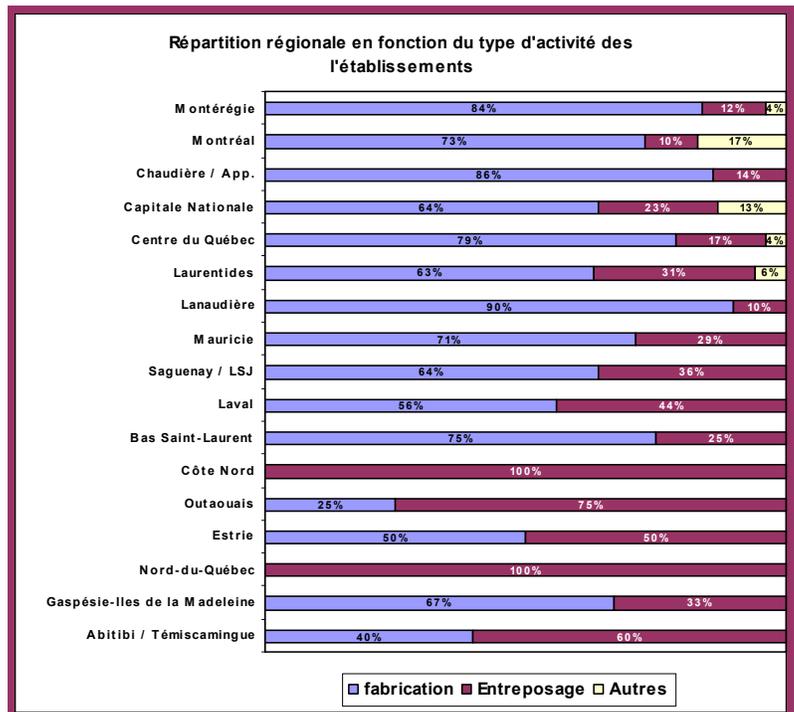


Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

Le graphique 4 subdivise par région les établissements selon leur fonction première.

Le classement a été réalisé pour chaque établissement en tenant compte de la fabrication, de l'entreposage et des autres, et fait référence à des lieux administratifs ou à tout autre édifice qui se différencie des unités de production ou des centres de distribution.

Graphique 4



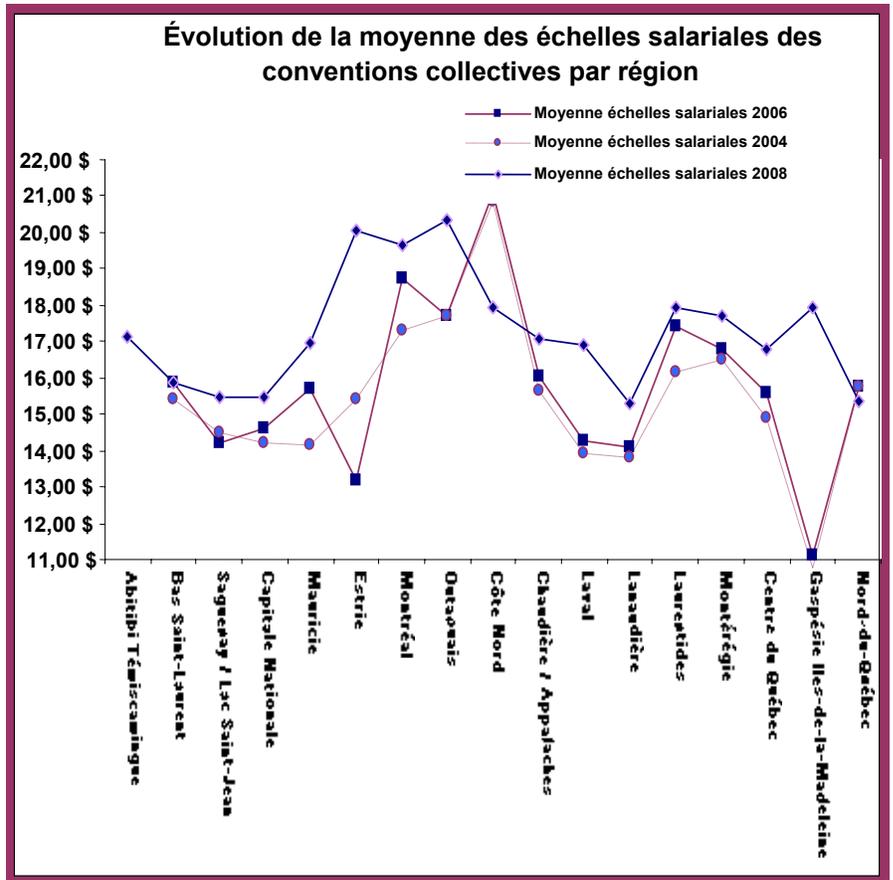
Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

La plupart des régions administratives détiennent entre 67 % et 90 % des conventions collectives de leur territoire associé à des unités de production. Encore une fois, l'analyse note que les régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec sont les exceptions à la règle puisqu'elles ne disposent que d'entrepôts satellites syndiqués.

## 2.4 Rémunération régionale

Le graphique 5 présente la moyenne des échelles salariales des conventions collectives par région. En raison du portrait régional dépeint par ce graphique, la moyenne des échelles salariales des conventions des régions de la Côte-Nord, de l'Outaouais et du Nord-du-Québec est à considérer avec réserve. Il faut mentionner que la moyenne des échelles salariales des conventions de la région de l'Outaouais est faussement représentative, puisqu'elle regroupe quatre entreprises, dont une unité de production et trois entrepôts, qui appartiennent à des

Graphique 5



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

multinationales, tandis que celle des régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec découle directement des entrepôts satellites. Prenons l'exemple de la région de la Côte-Nord, qui a subi une baisse de 3,18 \$ à cause de l'ajout d'une seule convention collective, car la moyenne de son échelle salariale était inférieure aux autres conventions.

Le graphique 5 nous montre que Montréal vient en tête de liste avec une moyenne des échelles salariales de 19,64 \$ l'heure, une hausse de 4,9 % par rapport à 2006. Cette augmentation

s'explique par les hausses cumulées de l'indice des prix à la consommation des deux dernières années. Les régions des Laurentides et de la Montérégie suivent respectivement avec des moyennes d'échelles salariales de 17,95 \$ et de 17,70 \$, hausse de 3 % et de 5,4 %, comparativement à l'année 2006. L'ensemble des autres régions administratives présente une moyenne d'échelle salariale variant entre 15 \$ et 18 \$ l'heure. Cette fois-ci, la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine a laissé sa place aux régions du Saguenay-Lac-Saint-Jean et de Lanaudière, car leurs moyennes d'échelles salariales sont les plus basses, soit respectivement 10,72 \$ et 10,75 \$ l'heure.

Généralement, on observe que les moyennes d'échelles salariales suivent d'assez près l'indice des prix à la consommation du Québec de 2006 et de 2007, qui était de 2 % et de 2,2 %<sup>6</sup>. Nous remarquons aussi qu'en général la courbe d'évolution des moyennes des échelles salariales 2008 suit la tendance des années antérieures.

### 3. PORTRAIT SECTORIEL

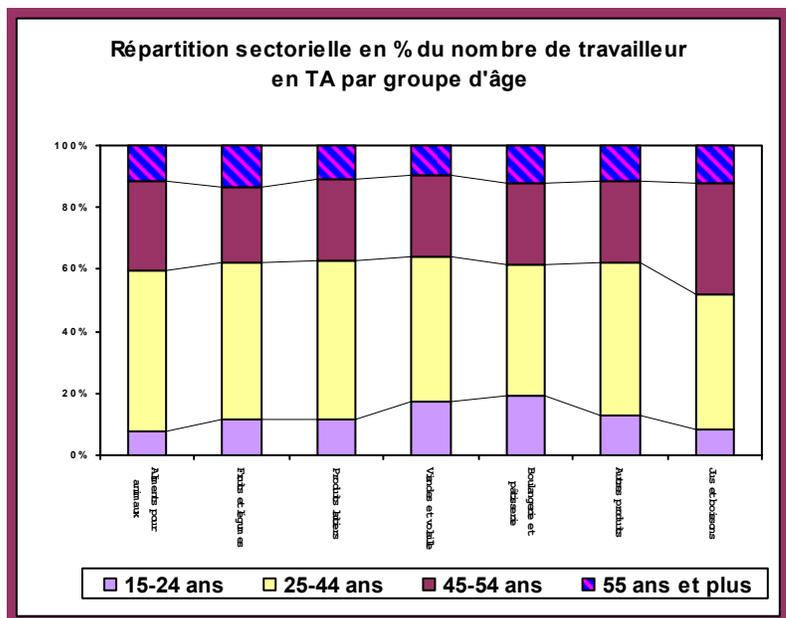
L'industrie de la transformation alimentaire est composée de sept principaux secteurs. Ce chapitre dressera le portrait sectoriel de chacun et mettra en évidence le contexte des conditions de travail qui y prédominent.

#### 3.1 Main-d'œuvre

Pour connaître la répartition de la main-d'œuvre, les statistiques du recensement 2006 ont été utilisées. Le graphique 6 indique une prédominance importante des salariés de moins de 45 ans dans

le secteur Viandes et volaille. Ce phénomène découle des difficultés de rétention de la main-d'œuvre, qui se traduit par un taux de roulement élevé. Cette situation nécessite un recrutement intensif d'une jeune main-d'œuvre pour pourvoir les postes vacants.

Graphique 6



Source : QUÉBEC, STATISTIQUE CANADA. *Recensement 2006*, Emploi-Québec, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, 2008.

<sup>6</sup> INSTITUT DE LA STATISTIQUE QUÉBEC. [En ligne], 2008. [http://www.stat.gouv.qc.ca/princ\\_indic/ipcgouva.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/princ_indic/ipcgouva.htm) (Consulté le 3 novembre 2008).

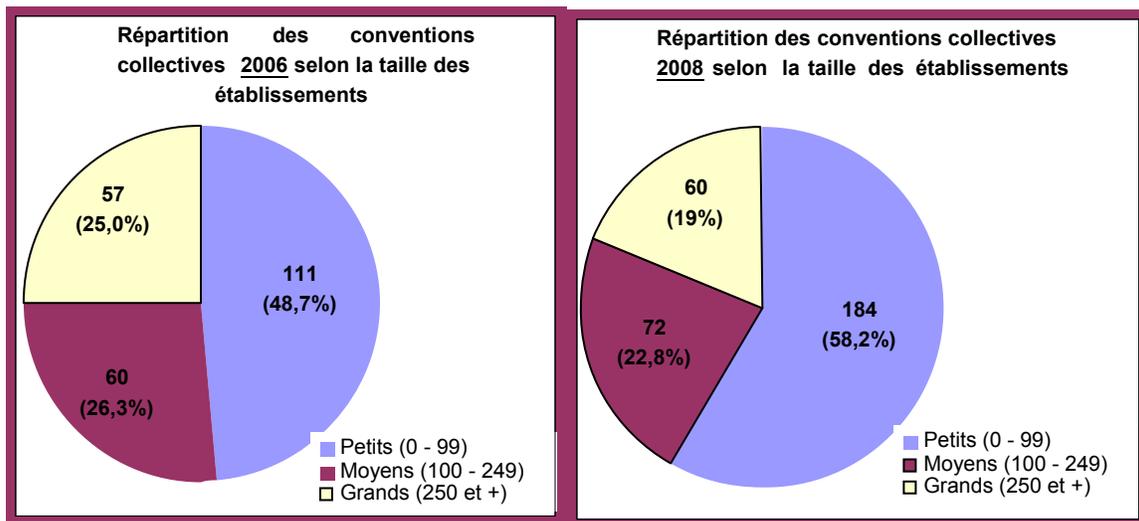
Par ailleurs, on observe le phénomène opposé dans le secteur Jus et boissons. On y retrouve le plus grand nombre de personnes de plus de 45 ans de l'industrie. Cette réalité est associée aux conditions nettement plus avantageuses, notamment la rémunération, qui prévalent dans ce secteur de l'industrie, rendant pratiquement nul le problème de rétention de la main-d'œuvre.

Ce portrait démographique peut également s'expliquer en partie par l'évolution industrielle des quatre dernières décennies. Durant les années 1965 à 1975, la main-d'œuvre était prospère dans plusieurs secteurs, soit les secteurs Viandes et volaille, Produits laitiers et Jus et boissons, qui embauchaient du personnel régulièrement. Les employés visés à cette époque accumulent aujourd'hui 30 à 35 ans d'ancienneté et ont entre 55 et 64 ans. De 1985 à 1990, ces secteurs ont connu une expansion causée par l'ouverture des marchés. Par la suite, l'embauche s'est stabilisée, et les occasions d'emplois étaient peu nombreuses. En 2000, cette industrie a connu un essor de son besoin en main-d'œuvre afin d'équilibrer la sortie des employés plus âgés et l'ouverture de nouveaux marchés, qui favorisent l'accroissement d'une main-d'œuvre plus jeune.

On observe également une prépondérance des salariés appartenant au groupe d'âge de 24 ans et moins dans les secteurs Boulangerie et pâtisserie et Autres produits. Ce phénomène est probablement attribuable à une forte croissance du secteur des produits de spécialités, qui a dû recruter beaucoup de salariés au cours des dernières années.

### 3.2 Taille des établissements

Graphique 7



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

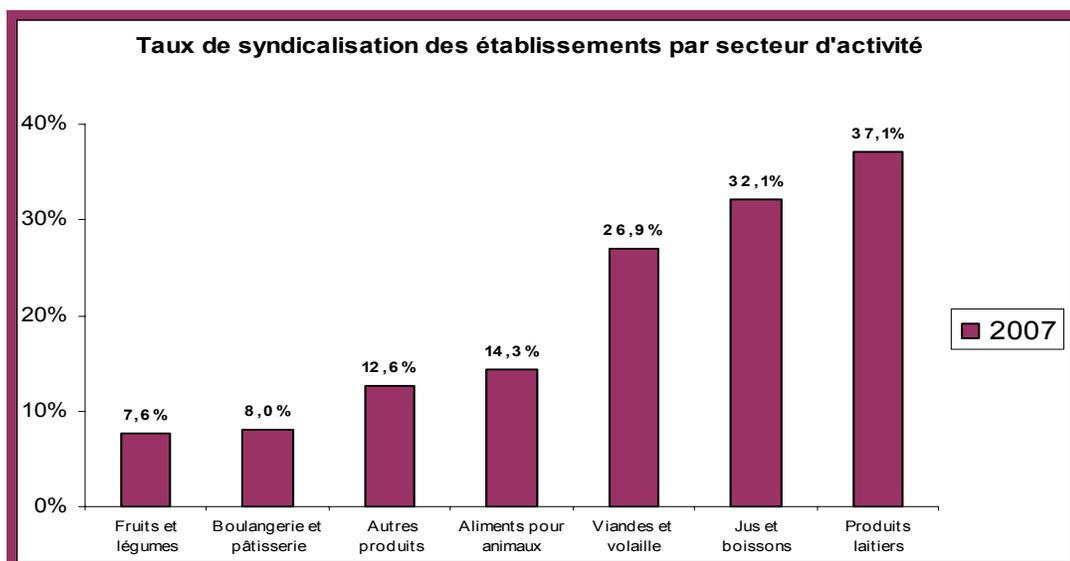
Le graphique 7 présente un portrait de la réalité associée à la taille des établissements et déterminée par le nombre total d'employés. On observe, parmi les conventions collectives répertoriées en 2008, que 184 d'entre elles sont associées à des établissements ayant moins de 99 employés, 60 à ceux de plus de 250 employés et 72 à ceux de taille moyenne, c'est-à-dire ayant entre 100 et 249 travailleurs. Un fait à noter en 2008 est le nombre de petits établissements qui a considérablement augmenté. Ce sont majoritairement des entrepôts régionaux appartenant à des multinationales. Du côté des grandes entreprises, le nombre est demeuré relativement stable, passant de 57 à 60.

On remarque fréquemment que les grands établissements ont des conventions collectives élaborées, rigoureuses et ayant un souci du détail que l'on retrouve rarement au sein des entreprises de taille moyenne. On peut affirmer que le nombre d'employés devient un facteur déterminant dans l'intégration d'un plus grand nombre de clauses à l'intérieur d'une même convention. Ainsi, ce phénomène peut contribuer à améliorer les conditions de travail dans un établissement.

### 3.3 Taux de syndicalisation des établissements par secteur d'activité

Le graphique 8 représente le taux de syndicalisation des établissements par rapport aux établissements non syndiqués de chaque secteur respectif. On constate rapidement que le secteur Produits laitiers arrive en tête avec un taux de syndicalisation de 37,1 %. Le secteur Jus et boissons vient au deuxième rang avec 32,1 %, suivi de près par le secteur Viandes et volaille avec 26,9 %, alors que le secteur Fruits et légumes se caractérise par le plus faible taux de syndicalisation, soit 7,6 %.

Graphique 8

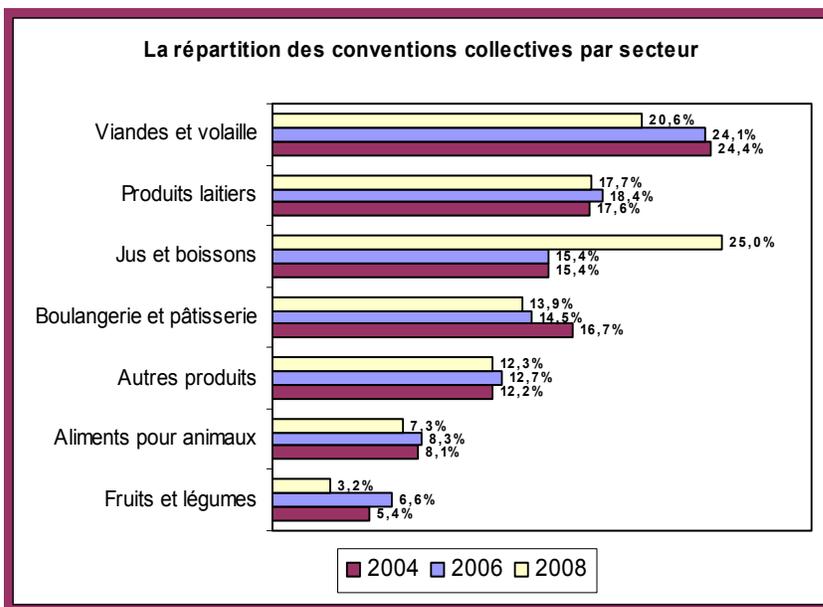


Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

### 3.4 Répartition globale des conventions collectives par secteur

Le graphique 9 met en lumière la distribution sectorielle des conventions collectives répertoriées. Il expose une prépondérance du secteur Jus et boissons avec 26,0 % de la distribution. Le secteur Viandes et volaille vient au deuxième rang avec 20,6 %, suivi de près par le secteur Produits laitiers avec 17,7 %. On doit souligner que l'augmentation du nombre de conventions collectives répertoriées particulièrement dans le secteur Jus et boissons a eu pour effet d'augmenter leur présence dans la répartition.

Graphique 9



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

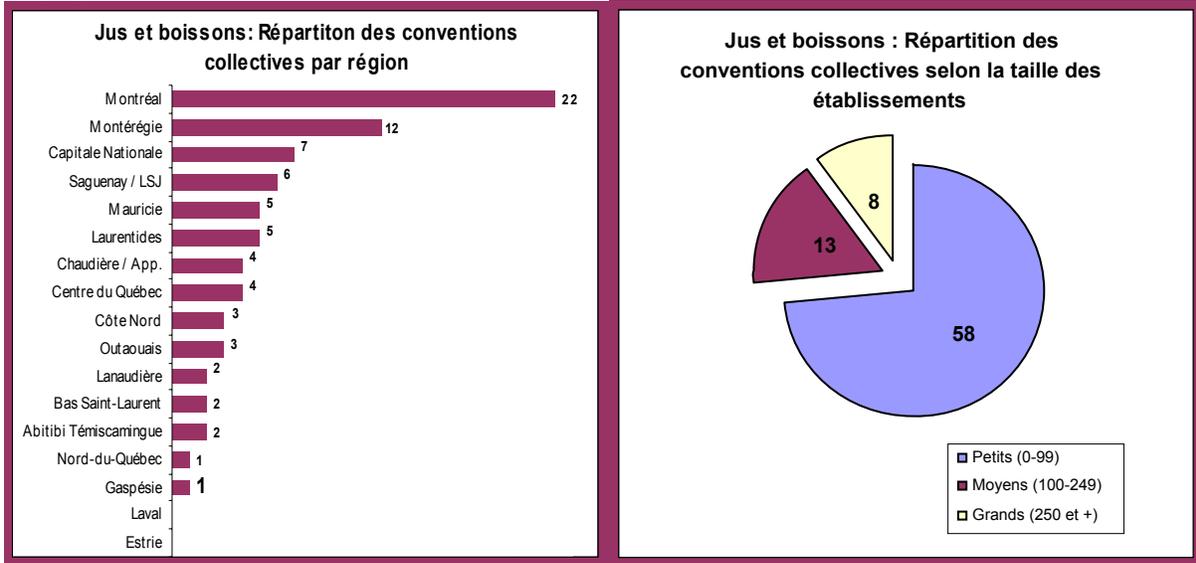
### 3.5 Répartition régionale des conventions collectives par secteur

#### 3.5.1 Jus et boissons

En analysant le graphique 10, on dénombre 79 conventions collectives dans le secteur Jus et boissons, dont seulement 8 sont liées aux grandes entreprises. Ces dernières couvrent 59 % de la main-d'œuvre syndiquée recensée dans ce secteur. Ce constat s'explique par une forte concentration de travailleurs au sein de ces quelques entreprises. Ainsi, les résultats observés dans ce secteur sont extrêmement influencés à la hausse par ces grandes entreprises offrant des conditions de travail plus avantageuses que celles du reste de l'industrie. Comme il est mentionné à la section 3.2, il semble exister une forte corrélation entre la taille de l'entreprise et les conditions de travail. Les petits établissements prédominent avec 58 conventions collectives disséminées un peu partout dans toutes les régions et principalement liées à l'entreposage et à la distribution. Elles ne couvrent que 22,6 % de la main-d'œuvre de ce secteur. Les entreprises de taille moyenne comptent 13 conventions répertoriées, lesquelles couvrent 17,9 % de la main-d'œuvre syndiquée et dont la plupart se trouvent dans les régions de la Montérégie et de Montréal.



Graphique 10



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

### 3.5.2 Viandes et volaille

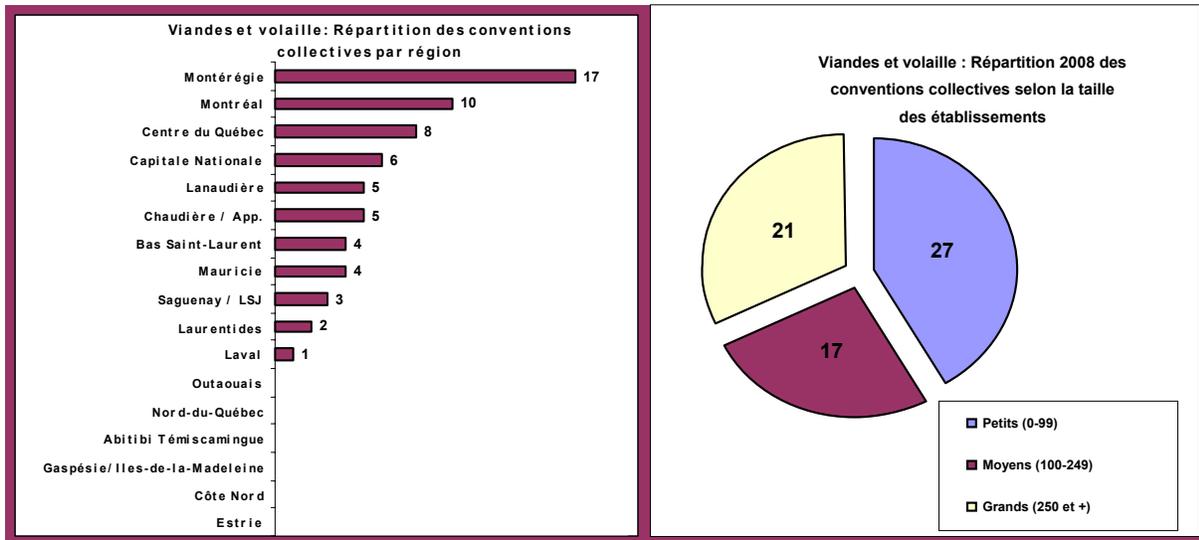
Parmi les conventions collectives répertoriées, le secteur Viandes et volaille en détient 65, comme le démontre le graphique 11, dont 27 sont liées à de petites entreprises situées majoritairement en Montérégie et à Montréal. De plus, 21 accréditations se trouvent affiliées à de grands établissements principalement situés en Montérégie et à Montréal. La variation du nombre de conventions collectives entre 2006 et 2008 s'explique par la fermeture d'établissements, de nouvelles accréditations ou des conventions collectives existantes qui n'avaient pas été répertoriées dans l'étude de 2006.

Tableau 5 : Répartition des conventions collectives du secteur Viandes et volaille

Régions	Variation 2006-2008
Montérégie	-2
Montréal	+4
Centre-du-Québec	+3
Chaudière-Appalaches	+1
Mauricie	+1
Laval	-1
Lanaudière	-1
Laurentides	+1
Saguenay–Lac-Saint-Jean	+2
Capitale-Nationale	+2

Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

Graphique 11



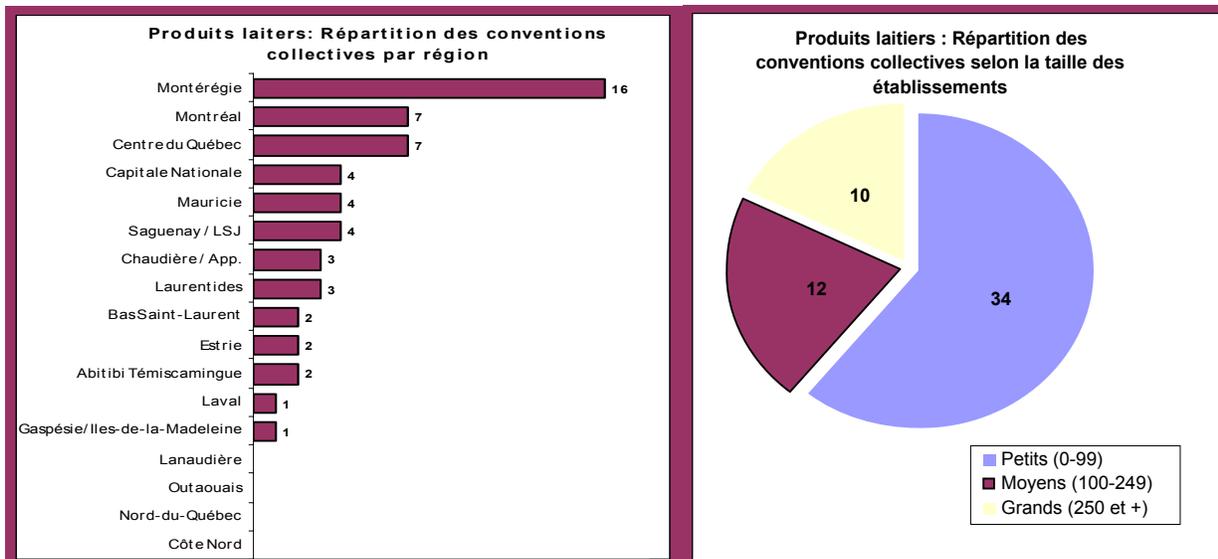
Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

### 3.5.3 Produits laitiers



L'industrie de la transformation laitière est solidement implantée au Québec. En effet, les exploitations laitières, en raison de leur grand nombre et de leur localisation dans toutes les régions du Québec, ont joué un rôle marquant pour la création et le maintien du tissu économique. Aujourd'hui, le lait est transformé en beurre, en fromage, en lait concentré et en une gamme de produits de plus en plus sophistiqués, dont le marché est en plein essor. Ce secteur détient 56 conventions collectives, une hausse de 33,3 % depuis 2 ans. Soulignons que le nombre de conventions collectives pour chacun des établissements n'a cessé d'augmenter, soit une augmentation de 10 conventions collectives liées aux petits établissements, 3 aux moyens et 1 reliée aux grands. Le graphique 12 montre que, parmi elles, près de 61 % sont liées aux petits établissements, 21 % aux moyens et 18 % aux grands. Les entreprises de ce secteur sont principalement situées en Montérégie, à Montréal et dans le Centre-du-Québec.

Graphique 12



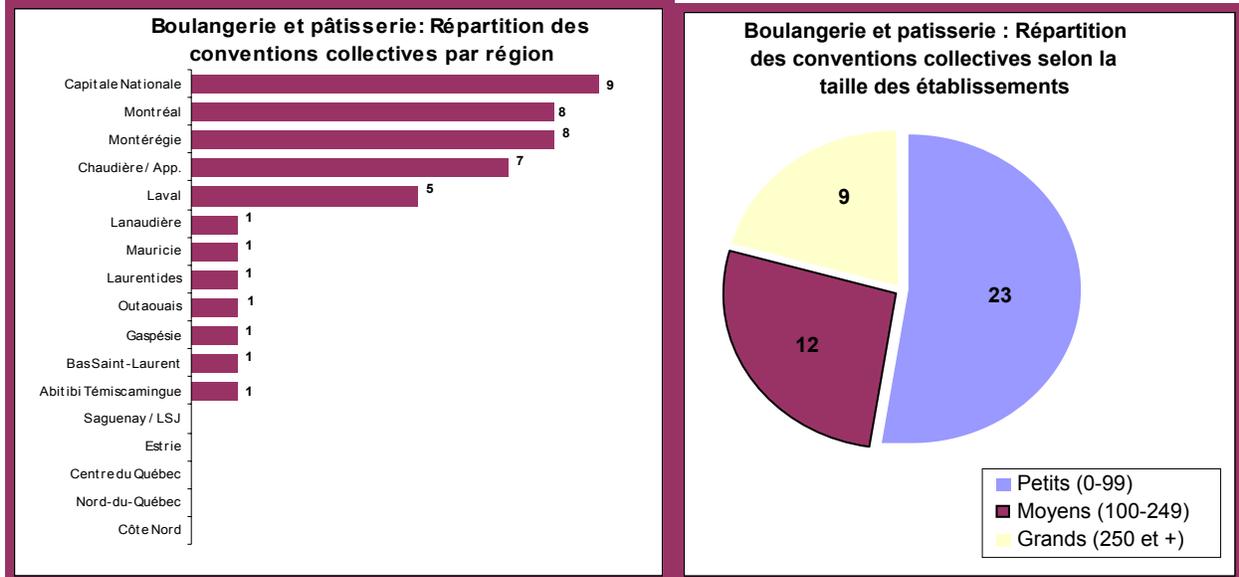
Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

### 3.5.4 Boulangerie et pâtisserie

Le secteur Boulangerie et pâtisserie s'approprie 13,9 % des conventions collectives, soit 44. Vingt-trois sont liées aux petits établissements, 12 aux moyens et 9 aux grands, comme il est démontré au graphique 13. Il s'agit d'une augmentation de 11 conventions collectives par rapport à l'étude de 2006. Ce sont des conventions collectives qui existaient auparavant, mais qui n'avaient pas été répertoriées dans notre base de données précédente. Celles-ci sont majoritairement situées dans les régions de la Capitale-Nationale, de Montréal, de la Montérégie, de Chaudière-Appalaches et de Laval.



Graphique 13



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

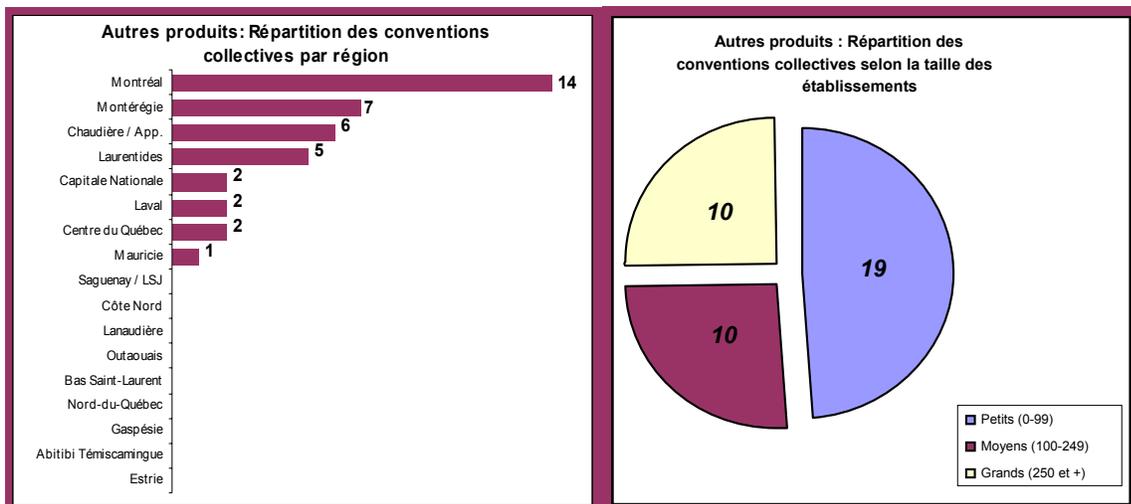
### 3.5.5 Autres produits

Le secteur Autres produits regroupe des entreprises qui fabriquent, entre autres, des mets préparés, des soupes, des aliments à grignoter et des confiseries. En observant le graphique 14, on retrouve 39 conventions collectives dans ce secteur, dont 19 sont liées aux petits établissements, dont la majorité sont établis

dans la RMR de Montréal. On dénombre 10 conventions collectives rattachées aux établissements de 250 employés et plus, situés principalement en Montérégie et à Montréal. L'augmentation de 10 conventions collectives dans ce secteur, soit une hausse de 34 % par rapport à 2006, s'explique principalement par les modifications effectuées concernant le choix du classement des entreprises qui étaient auparavant répertoriées dans un autre secteur.



Graphique 14



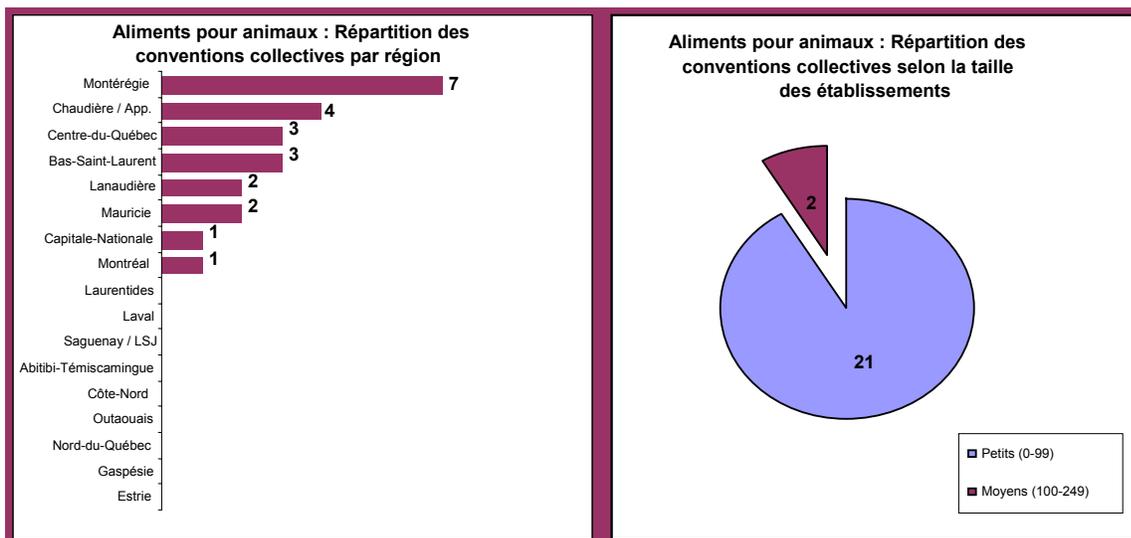
Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

### 3.5.6 Aliments pour animaux

Vingt-trois conventions collectives ont été répertoriées dans le secteur Aliments pour animaux. Comme suite à l'analyse du graphique 15, plus de 91 % sont liées aux petits établissements, majoritairement situés dans les régions de la Montérégie, de Chaudière-Appalaches, du Centre-du-Québec et du Bas-Saint-Laurent. Par rapport à 2006, on dénombre quatre conventions collectives qui ont été ajoutées dans ce secteur, lesquelles n'avaient pas été répertoriées lors des études précédentes. Nous observons aussi l'absence d'entreprises syndiquées de plus de 250 employés dans ce secteur. La plupart de ces entreprises exploitent leur usine avec peu de main-d'œuvre en raison de leur grande automatisation. Elles visent la production d'aliments en grandes quantités pour les animaux.



Graphique 15



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

### 3.5.7 Fruits et légumes

Le secteur Fruits et légumes regroupe 10 conventions collectives.

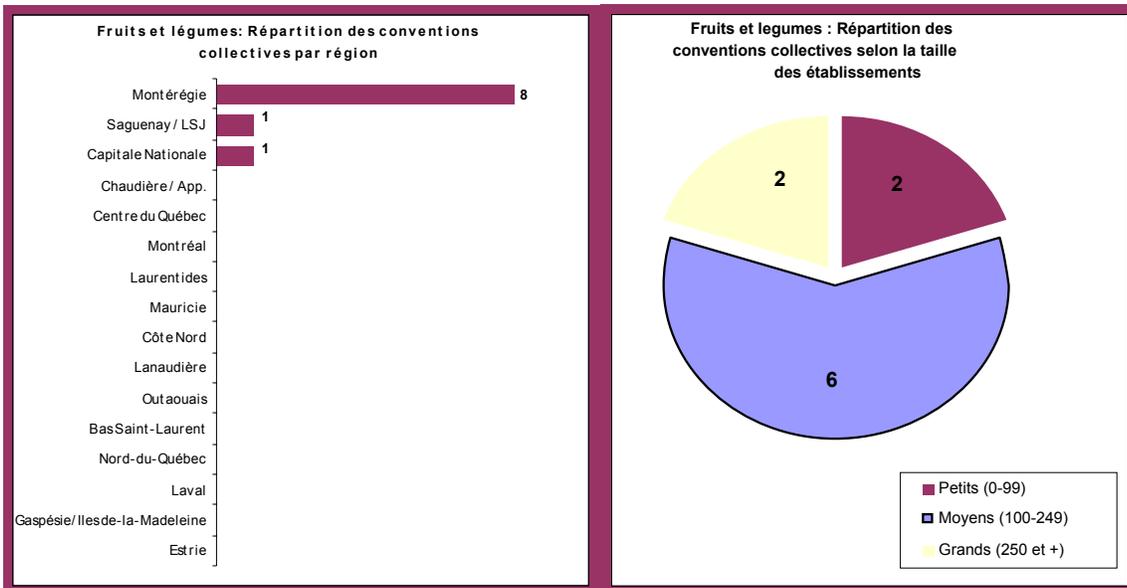
Il s'agit d'une diminution, comparativement à l'étude de 2006. En effet, quelques modifications ayant été effectuées concernant le classement, quelques entreprises, qui étaient auparavant dans le secteur Fruits et légumes, ont été transférées dans le secteur Autres produits.



La tendance de consommation observée va vers la recherche des produits frais de qualité, de bon goût et de tout ce qui est bénéfique pour la santé. Ainsi, les entreprises de transformation de fruits et légumes ont tout avantage à se situer le plus près possible de la matière première pour satisfaire ces attentes. Voilà pourquoi on trouve en Montérégie 80 % des établissements syndiqués de ce secteur. De plus, huit accréditations de cette industrie font partie des établissements de 100 employés et plus, dont 88 % sont en Montérégie.

Certaines études, dont celle qu'avait réalisée le CSMOTA en 2002 et intitulée L'Analyse des besoins de main-d'œuvre saisonnière dans les entreprises de transformation et de la mise en conserve de fruits et légumes, soulèvent un important problème de recrutement de main-d'œuvre, qui serait relié au caractère saisonnier et occasionnel de certains postes. De plus, certaines conditions de travail offertes peuvent constituer un facteur de désintéressement pour les candidats potentiels. Parmi ces conditions se trouvent le salaire, le caractère routinier du travail et les horaires. Ces entreprises en transformation alimentaire tentent de résoudre leurs difficultés de recrutement de main-d'œuvre notamment par la mécanisation des lignes de production, par l'amélioration des conditions de travail et en dernier recours par le recrutement d'une main-d'œuvre étrangère.

**Graphique 16**

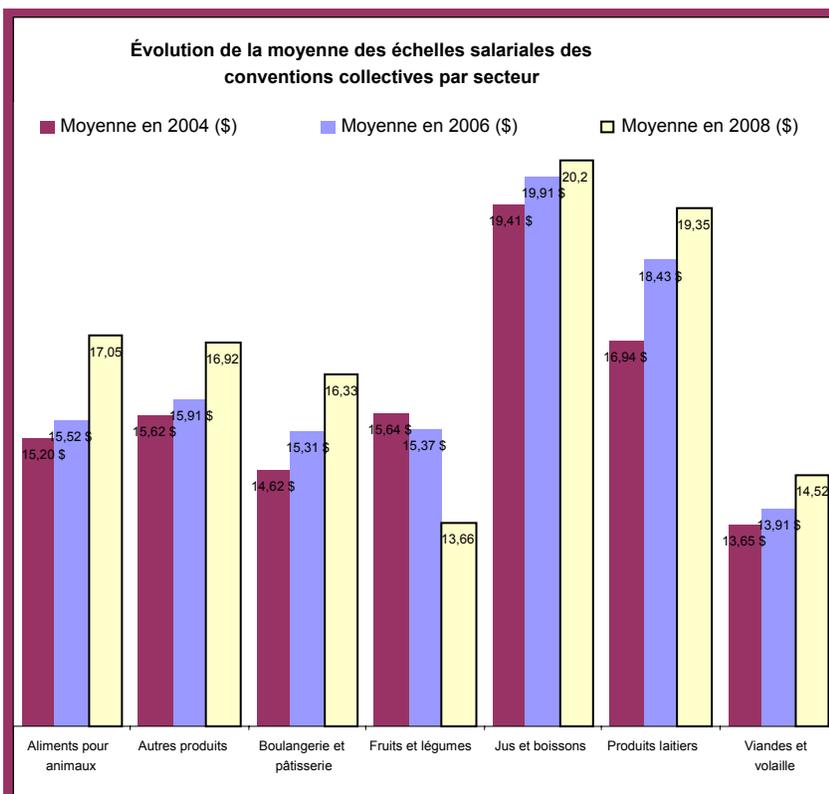


Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

## 4. RÉMUNÉRATION SECTORIELLE

Le graphique 17 présente la moyenne des échelles salariales des conventions collectives par secteur. Comme il a été cité dans la méthodologie, la moyenne des échelles salariales a été

**Graphique 17**



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

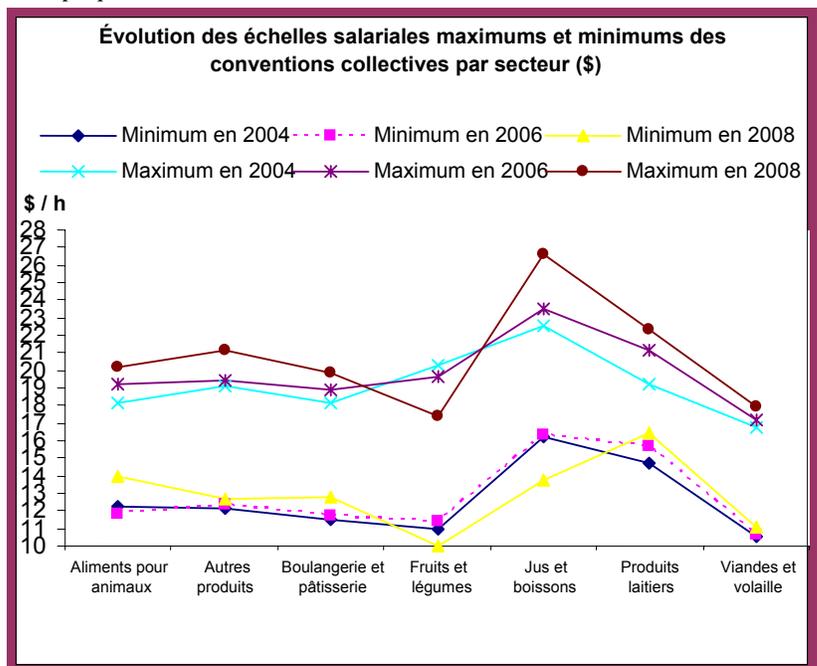
calculée comme suit : moyenne entre le salaire le plus bas et le plus élevé observés, tous métiers confondus, dans une même convention collective. Il ne faut pas confondre les moyennes des échelles salariales tous métiers confondus et la moyenne salariale de chaque catégorie de travailleurs. Encore une fois, en 2008, c'est le secteur Jus et boissons qui obtient la moyenne d'échelle salariale la plus élevée avec 20,20 \$ l'heure, tandis que le secteur Fruits et légumes obtient la moyenne la plus faible avec 13,66 \$ l'heure. Cette

baisse de 12,5 % de la moyenne de l'échelle salariale dans le secteur Fruits et légumes s'explique par la réduction du nombre de conventions collectives (une fermeture d'entreprise et le reclassement de quatre d'entre elles dans le secteur Autres produits) possédant des moyennes d'échelles salariales plus élevées.

Le secteur Produits laitiers arrive au deuxième rang avec une moyenne des échelles salariales de 19,35 \$ l'heure. L'ensemble des autres secteurs obtient une moyenne variant de 14,52 \$ à 17,05 \$ l'heure. À titre indicatif, la moyenne globale des échelles salariales en transformation alimentaire pour l'année 2008 est de 16,86 \$ l'heure comparativement à 16,34 \$ en 2006, soit une augmentation de 3,2 %. Cela correspond, dans la plupart des cas, à la somme des hausses de l'indice des prix à la consommation du Québec de 2006 et de 2007, lesquelles étaient respectivement de 2,0 % et de 2,2 %<sup>7</sup>. En examinant le graphique 17, on observe que la plus grande variation se situe dans le secteur Aliments pour animaux, avec une hausse de 9,9 % due principalement à l'ajout de quatre conventions collectives dans ce secteur et probablement liée à la hausse du plafond salarial.

Le graphique 18 illustre l'évolution des moyennes des échelles salariales en exposant le minimum et le maximum dans chacun des secteurs de l'industrie de la transformation alimentaire. On remarque de plus grandes variations en ce qui concerne les moyennes d'échelles salariales du maximum que dans celles du minimum. Cette situation s'explique probablement par le fait que les entreprises du secteur tentent d'améliorer les conditions salariales pour contrer les problèmes de rétention de la main-d'œuvre, et les augmentations de salaire sont un des moyens utilisés pour y arriver. Autre fait à noter, les moyennes d'échelles salariales minimums et maximums du secteur Fruits et légumes sont inférieures à l'ensemble des moyennes de tous les autres secteurs. De plus, en se rapportant au graphique 18, on observe une augmentation de 13,2 % de la

Graphique 18



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

<sup>7</sup> INSTITUT DE LA STATISTIQUE QUÉBEC, [En ligne] [http://www.stat.gouv.qc.ca/princ\\_indic/ipcgouva.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/princ_indic/ipcgouva.htm) (Consulté le 3 novembre 2008).

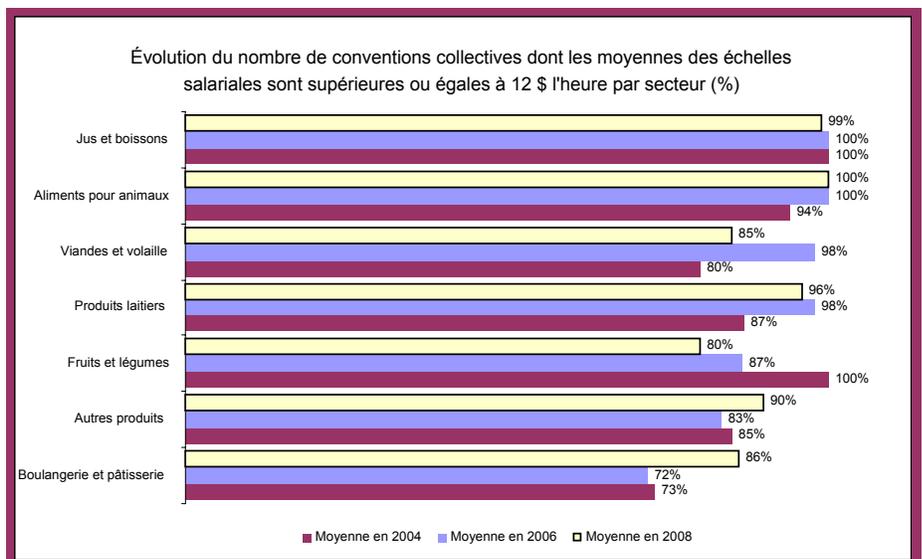
moyenne d'échelle salariale maximale par rapport à 2006 pour le secteur Jus et boissons. Ce phénomène s'explique par l'ajout de 44 conventions collectives, majoritairement des entrepôts régionaux appartenant à des multinationales.

Si l'on se reporte à l'étude des difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre dans les secteurs de l'abattage et de la transformation des viandes et de la volaille publiée par le CSMOTA en septembre 2004, un salaire égal ou supérieur à 12 \$ l'heure vient consolider la perception de permanence des travailleurs à l'égard de leur emploi. Nous avons donc repris ce salaire et l'avons inséré dans l'étude pour démontrer le pourcentage des conventions collectives dont la moyenne d'échelle salariale est supérieure ou égale à celui-ci par secteur d'activité.

On constate au graphique 19 que la totalité des conventions collectives du secteur Aliments pour animaux affichent une moyenne d'échelles salariales égale ou supérieure à 12 \$ l'heure.

Graphique 19

Le pourcentage des conventions collectives dont une moyenne des échelles salariales est équivalente ou supérieure à ce taux oscille entre 80 et 99 %. Notons que 86 % des conventions collectives du secteur Boulangerie et pâtisserie ont une moyenne d'échelle salariale supérieure ou égale à 12 \$ l'heure, soit une hausse de 14 %, comparativement à l'étude



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

de 2006. Dans le secteur Viandes et volaille, la rationalisation et la concentration des entreprises ont marqué cette industrie au cours des dernières années<sup>8</sup>. Huit conventions collectives ont été supprimées de la base de données et 18 nouvelles possédant des moyennes d'échelles salariales plus faibles ont été ajoutées. Ainsi, le nombre de conventions collectives dont la moyenne de l'échelle salariale est supérieure ou égale à 12 \$ l'heure a diminué de 13 %.

<sup>8</sup> QUÉBEC, COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE. *Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre dans les entreprises d'abattage et de la transformation des viandes et de la volaille*, Québec, 2008.

## 4.1 Comparaison de certaines clauses quantitatives par secteur

Le tableau 6 présente l'évolution de certaines clauses quantitatives par secteur d'activité en comparaison avec 2006.

**Tableau 6** : Moyenne de six clauses liées à la période de probation, au nombre de jours de maladie alloués par employé, au nombre de jours fériés, au nombre de jours mobiles, au temps des repas et au pourcentage des périodes de repas payées en 2006 et en 2008 par secteur

	Durée moyenne de la période de probation (jours)		Nombre moyen de jours de maladie		Nombre moyen de jours fériés		Nombre moyen de jours mobiles		Temps moyen des repas (minutes)						% des périodes de repas payées	
	2006	2008	2006	2008	2006	2008	2006	2008	30		45		60		2006	2008
									2006	2008	2006	2008	2006	2008		
Viandes et volaille	63,64	65,95	2,94	3,37	10,94	10,76	1,28	1,11	50 %	55 %	13 %	14 %	33 %	31 %	7,41 %	6,15 %
Produits laitiers	61,12	63,7	5,98	6,55	10,37	10,41	2,58	2,05	67 %	73 %	0 %	0 %	33 %	27 %	27,91 %	26,79 %
Jus et boissons	51,63	86,65	4,49	4,78	11,57	11,34	1,23	0,78	94 %	73 %	0 %	0 %	6 %	27 %	14,29 %	20,25 %
Fruits et légumes	64,67	68,3	2,53	1,3	11,27	11,7	0,53	0,2	73 %	70 %	0 %	0 %	27 %	30 %	6,67 %	10,00 %
Boulangerie et pâtisserie	67,13	65,62	3,09	3,64	10,00	10,70	1,25	1,30	97 %	89 %	0 %	5 %	3 %	7 %	28,13 %	20,45 %
Autres produits	53,33	77,26	2,03	2,77	11,30	11,46	1,63	1,21	70 %	77 %	7 %	5 %	2 %	18 %	13,33 %	10,26 %
Aliments pour animaux	72,89	73,04	3,47	2,74	11,16	10,96	1,84	1,91	63 %	70 %	0 %	0 %	37 %	30 %	5,26 %	17,39 %

Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

Les variations entre 2006 et 2008 sont relativement minimes pour la plupart des clauses. De façon générale, on note une légère tendance à la baisse en ce qui concerne les jours de maladie, les jours fériés et les jours mobiles, et une augmentation de la durée de la période de probation. Cependant, comme il est indiqué dans la méthodologie, les écarts les plus marquants peuvent s'expliquer par une forte augmentation du nombre de conventions collectives répertoriées et analysées. Environ 70 % des entreprises accordent 30 minutes pour la période de repas, à l'exception du secteur Viandes et volaille, qui accorde plutôt près de 60 minutes.

Les variations entre secteurs sur certaines de ces clauses sont très représentatives de la réalité en transformation alimentaire. L'étude 2008 démontre que le secteur Produits laitiers se démarque nettement en ce qui concerne le nombre de jours de maladie alloués annuellement aux employés, avec une moyenne de 6,55 jours, alors que la moyenne globale des établissements syndiqués de cette industrie est de 3,59 jours. D'ailleurs, dans ce même secteur, le nombre de jours mobiles annuel alloué est de 2,05 jours, et 26,79 % des accréditations paient le temps des repas.

Le secteur Jus et boissons affiche une période moyenne de probation nettement supérieure aux autres, avec une moyenne de 86,65 jours, alors que les autres secteurs offrent entre 63 et 77 jours.

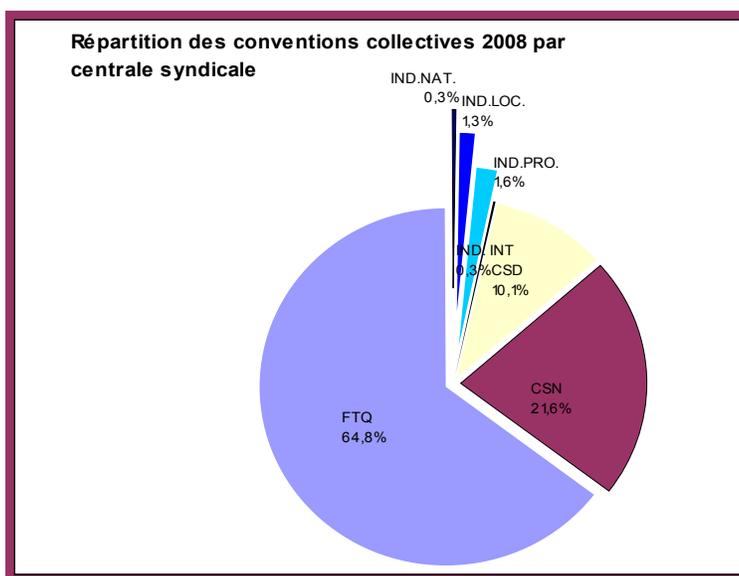
En ce qui concerne le nombre moyen de jours fériés, il faut spécifier que la Loi sur les normes du travail (LNT) comporte des dispositions à ce sujet, car les salariés de l'industrie ont droit à huit congés et une indemnité pour chacun des jours fériés, chômés et payés. La majorité des conventions collectives ajoutent et paient d'autres jours fériés tels que le lendemain de Noël et le lendemain du jour de l'An.

## 5. PORTRAIT SYNDICAL

### 5.1 Répartition des conventions collectives par centrale syndicale

Le graphique 20 illustre la présence de trois centrales syndicales et de quatre syndicats indépendants. À l'intérieur des entreprises syndiquées en TA, la présence de la FTQ est dominante par rapport aux autres syndicats, avec une proportion de 64,8 % des conventions collectives répertoriées, comparativement à 59,6 % lors de l'étude de 2006. Par ailleurs, la CSN regroupe une part importante, soit 21,6 %, suivie de la CSD avec 10,1 %. L'ensemble des syndicats indépendants détient moins de 4 % des conventions collectives de cette industrie.

Graphique 20



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

Bref, nous observons une légère baisse du côté de la CSN et de la CSD par rapport aux données répertoriées en 2006. La CSN détenait à l'époque 22,8 % des conventions et la CSD, 13,6 %. Du côté de la FTQ, ce sont les nouvelles conventions collectives répertoriées cette année qui ont fait augmenter la proportion du nombre d'accréditations de cette centrale syndicale.

Depuis l'étude 2006, 14 nouvelles accréditations syndicales ont été négociées et déposées au ministère du Travail. De ce nombre, 10 nouvelles associations des salariés ont décidé de s'affilier à la FTQ, 2 à la CSN et 2 aux syndicats indépendants.

L'étude du tableau 7 démontre que les activités syndicales en TA de la FTQ sont principalement concentrées dans les secteurs Viandes et volaille et Jus et boissons. Ces secteurs se partagent 53,17 % des accréditations de la FTQ de cette industrie.

À cet égard, on observe que la CSN concentre plutôt ses activités dans les secteurs Viandes et volaille et Boulangerie et pâtisserie, avec 44,12 % de ses conventions liées à la TA. Pour sa part, la CSD est plus active dans le secteur Produits laitiers, avec 53,13 % de ses conventions liées à la TA.

**Tableau 7 : Évolution du nombre de conventions collectives par centrale syndicale et par secteur en 2004, en 2006 et en 2008**

Secteurs	FTQ			CSN			CSD			IND.PRO.			IND.LOC.			IND.NAT.			IND INT			
	04	06	08	04	06	08	04	06	08	04	06	08	04	06	08	04	06	08	04	06	08	
Aliments pour animaux	6	7	10	7	7	9	5	5	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fruits et légumes	11	13	8	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Produits laitiers	16	20	28	8	7	8	12	14	17	1	0	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0
Viandes et volaille	34	35	43	14	13	18	3	3	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1
Boulangerie et pâtisserie	17	13	25	12	12	12	5	4	7	2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres produits	19	19	25	4	5	9	3	5	3	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Jus et boissons	28	29	66	6	6	11	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>136</b>	<b>205</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>68</b>	<b>28</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

## 5.2 Taux de présence syndicale répertorié : employés visés/employés actifs

Le Québec est la province où le taux de présence syndicale est le plus élevé. Entre 1998 et 2007, il s'est maintenu aux alentours de 40 % au Québec, comparativement à environ 30 % en Ontario et dans le reste du Canada<sup>9</sup>.

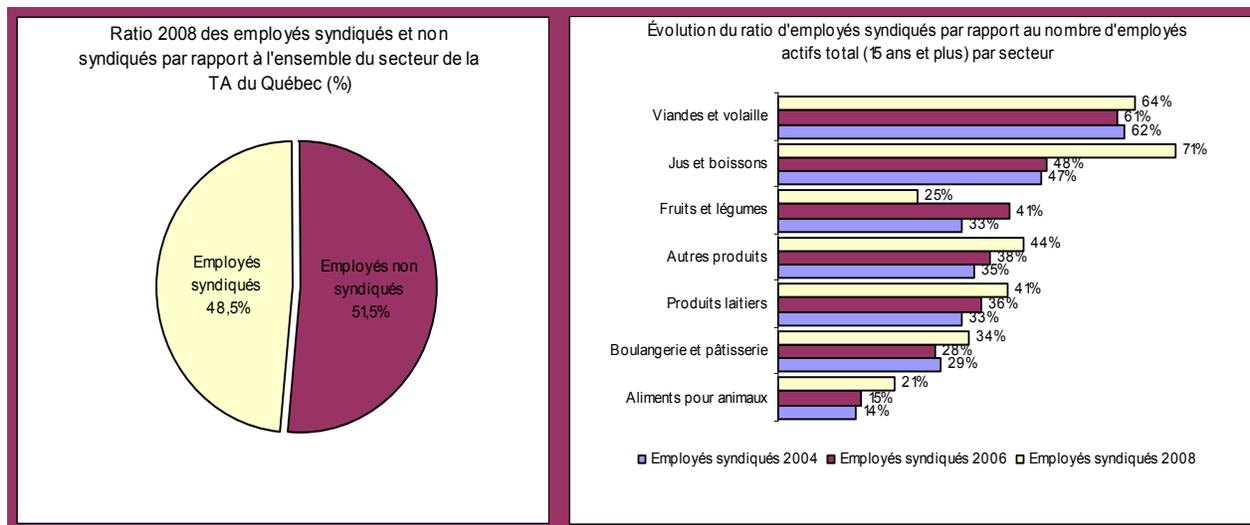
Le nombre total d'employés actifs travaillant dans l'industrie de la transformation alimentaire est de 67 765<sup>10</sup>. L'étude 2008 a recensé 32 887 travailleurs couverts par une accréditation syndicale, ce qui se traduit par un taux de présence syndicale de 48,53 % pour l'ensemble de l'industrie de la transformation alimentaire au Québec, une hausse de 6,6 % par rapport à 2006. Cette variation

<sup>9</sup> MINISTÈRE DU TRAVAIL, QUÉBEC, *La présence syndicale au Québec en 2007*, [En ligne] [http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/bilant/pres\\_synd2007.pdf](http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/bilant/pres_synd2007.pdf) (Consulté le 4 novembre 2008).

<sup>10</sup> QUÉBEC, STATISTIQUE CANADA, *Recensement de 2006*. Compilation : Emploi-Québec, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, septembre 2008.

s'explique par la forte augmentation du nombre de conventions collectives répertoriées. La situation actuelle en transformation alimentaire est illustrée au graphique 21.

Graphique 21



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

Les employés des secteurs Jus et boissons et Viandes et volaille comptent parmi les plus nombreux de l'industrie à être syndiqués, avec un taux de syndicalisation respectif de 71 % et de 64 %. Les secteurs Autres produits, Produits laitiers, Fruits et légumes et Boulangerie et pâtisserie avoisinent un taux de syndicalisation variant de 21 % à 44 %. On observe dans l'étude de 2008 pour le secteur Aliments pour animaux le taux le moins élevé, soit 21 %. À titre informatif, on retrouve les chiffres absolus du taux de présence syndicale dans le tableau 8.

Tableau 8 : Taux de présence syndicale par secteur (arrondi à l'unité)

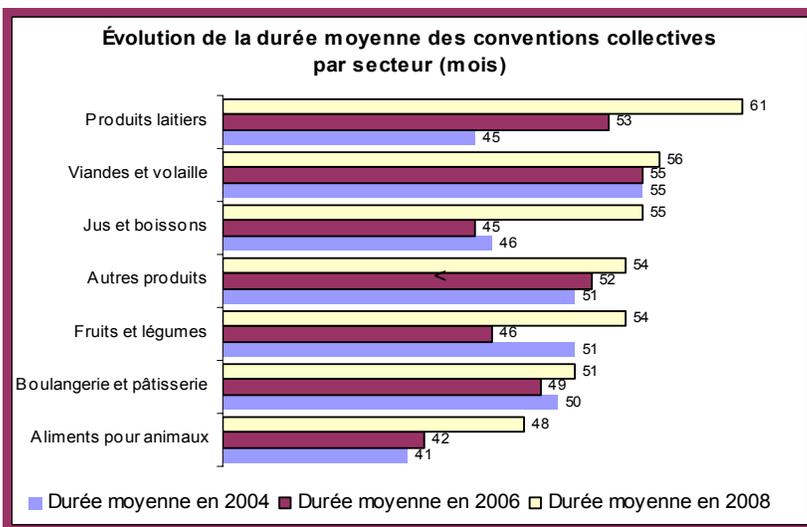
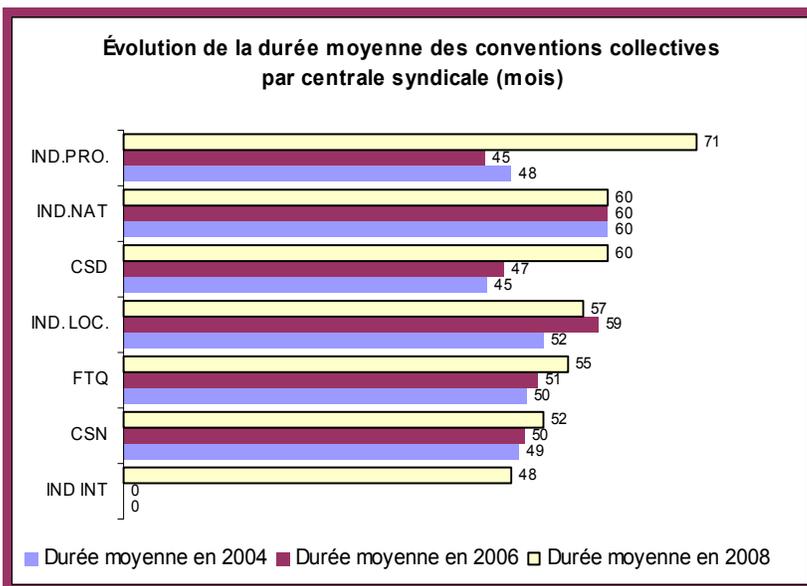
Code SCIAN	Secteurs	Salariés actifs (15 ans et +)	Salariés syndiqués de l'échantillon	Taux de présence syndicale
3116	Viandes et volaille	18 125	11 560	64 %
3121-4132	Jus et boissons, grossistes/distributeurs	9 305	6 611	71 %
3112, 3113, 3119	Autres produits	10 755	4 708	44 %
3115	Produits laitiers	9 720	3 951	41 %
3114	Fruits et légumes	4 050	1 024	25 %
3118	Boulangerie et pâtisserie	13 235	4 493	34 %
3111	Aliments pour animaux	2 575	540	21 %
<b>Totaux</b>		<b>67 765</b>	<b>32 887</b>	<b>48,53 %</b>

Sources : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008 et STATISTIQUE CANADA, *Recensement de 2006*. Compilation : Emploi-Québec, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, septembre 2008.

### 5.3 Durée des conventions collectives

Cette étude met en évidence la durée moyenne des conventions collectives par centrale syndicale et par secteur. Si l'on exclut les syndicats indépendants, car il y a peu de conventions collectives répertoriées, le graphique 22 révèle un écart peu significatif quant à la durée moyenne entre les différents syndicats, laquelle varie de 52 à 60 mois pour l'année 2008. Toutefois, on peut constater une tendance à la hausse de la durée moyenne des conventions collectives entre 2004, 2006 et 2008. L'exercice devient intéressant lors de la comparaison sectorielle. En effet, on constate une tendance vers la hausse de la durée moyenne des conventions collectives. Le secteur Produits laitiers est particulièrement touché, avec une hausse de 15 % par rapport à 2006.

Graphique 22

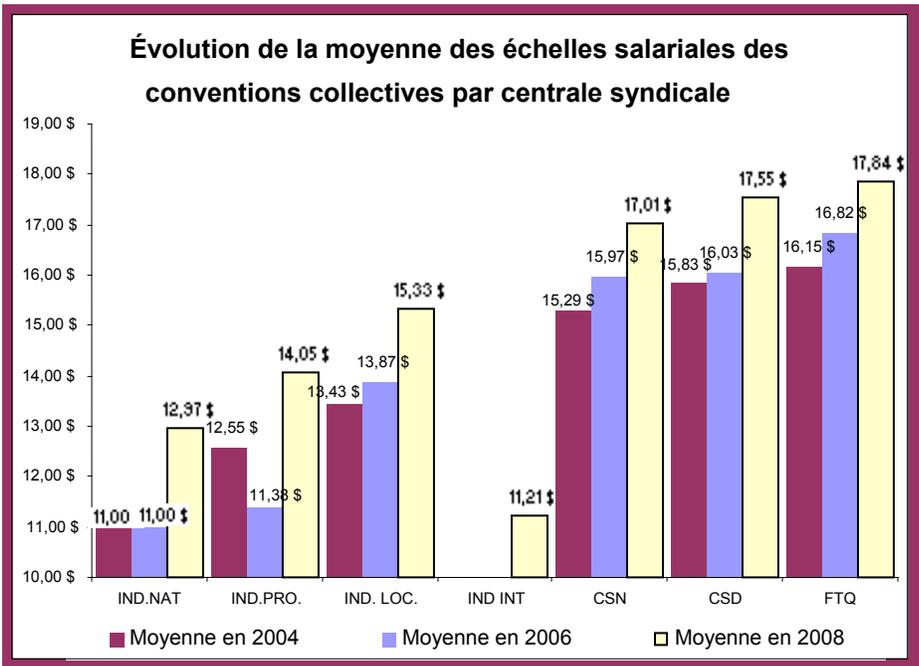


Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

## 5.4 Moyenne des échelles salariales des conventions collectives par centrale syndicale

Le graphique 23 illustre la moyenne des échelles salariales des conventions collectives par centrale syndicale. D'une part, comme on l'avait observé en 2004 et en 2006, les moyennes des échelles salariales offertes par les centrales syndicales surpassent celles produites par les syndicats indépendants.

Graphique 23



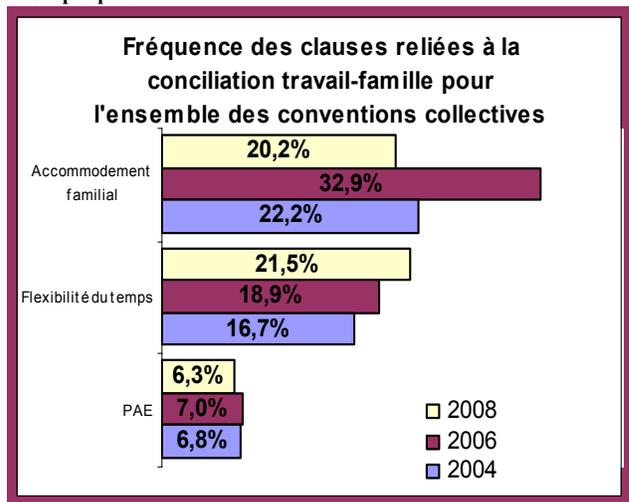
Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

D'autre part, la moyenne des échelles salariales des conventions collectives de la FTQ est la plus élevée avec 17,84 \$ l'heure, une augmentation de 6,06 %, alors que les conventions de la CSD et de la CSN indiquent une moyenne de 17,55 \$ et 17,01 \$ l'heure, une variation de 9,5 % et de 6,5 % respectivement. Les syndicats indépendants présentent des moyennes des échelles salariales inférieures à celles des grandes centrales. Elles se situent généralement entre 11,00 \$ et 15,33 \$ l'heure. On remarque pour toutes les centrales syndicales une hausse des échelles salariales, une variation qui se situe entre 6,06 % et 23,5 %. La variation de l'échelle salariale du syndicat IND.PRO est la plus importante avec une augmentation de 2,67 \$ l'heure.

## 6. PORTRAIT DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

De nombreuses transformations ont marqué les milieux du travail et des familles. Des changements comme la croissance du travail atypique, la hausse des familles monoparentales, l'augmentation du nombre de familles à double revenu et les changements technologiques ont eu un impact sur la capacité des salariés à concilier leurs obligations professionnelles et personnelles. Les prochaines lignes montreront des exemples de dispositions en ce qui concerne les conventions collectives qui démontrent concrètement la prise en compte de la conciliation travail-famille.

Graphique 24



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

Le graphique 24 illustre les clauses liées à la conciliation travail-famille répertoriées. Une nette prédominance des dispositions liées à la flexibilité du temps de travail se dessine avec une part de 21,5 %, une hausse de 4,8 % par rapport à 2006. On observe que 20,2 % des conventions contiennent une clause liée à l'accommodement familial. Les programmes d'aide aux employés (PAE) se retrouvent dans 6,3 % des conventions collectives. Cependant, il ne faut pas conclure que les autres entreprises n'en possèdent pas, même si la mention n'est pas inscrite dans la convention.

### 6.1 Dispositions relatives à l'accommodement familial

Le type d'accommodement se limite à des congés sans solde et différés, pour une part de 20,2 % de l'échantillon. Cet élément peut s'expliquer par les dispositions relatives aux congés, aux absences et aux obligations familiales incluses dans la LNT. Cependant, il y a lieu de mentionner que les clauses liées aux congés sans solde sont omniprésentes dans la majorité des secteurs et varient de 1 à 104 semaines. Comme il est également mentionné dans la LNT, des congés sont accordés dans les cas de maladie, d'accident ou d'obligations familiales où la présence du salarié est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une maladie grave ou d'un accident<sup>11</sup>. Il en est de même pour les congés pour des raisons personnelles, d'une durée de

<sup>11</sup> Commission des normes du travail, *Maladie, accident et obligations familiales*, [En ligne].

10 jours, sans solde. Dans plusieurs conventions collectives, nous retrouvons l'existence d'une banque de congés flottants ou mobiles qui permet aux salariés de bénéficier d'une plus grande flexibilité lorsqu'ils doivent s'absenter pour des raisons familiales ou parentales. Ou encore, des congés personnels accordés dans les cas suivants : prolongement de vacances à cause d'un décès, d'un sinistre et d'un déménagement. La plupart des conventions collectives offrent des dispositions supérieures à ce que la LNT exige en ce qui concerne les congés en raison du décès ou des funérailles d'un proche.

Nous retrouvons également, dans quelques conventions collectives, des congés de maladie, dont le nombre peut varier selon l'ancienneté, et la possibilité de se faire payer ces congés non utilisés. De plus, on a vu apparaître des congés de maladie, de deuil ainsi que des congés mobiles dont l'employé peut bénéficier. Un autre congé semble apparaître dans le secteur Jus et boissons, soit un congé sans solde pour les employés qui sont détenteurs d'un permis de chasse dans un parc provincial.

On remarque que les congés à traitement différé ont relativement pris de l'ampleur depuis 2004, notamment dans le secteur Jus et boissons, allant jusqu'à six mois, alors que, dans les secteurs Boulangerie et pâtisserie et Viandes et volaille, l'offre va jusqu'à 12 mois. Pour bénéficier des congés différés, la cotisation varie de 20 % à 25 % du salaire du salarié. Ainsi, durant la période de cotisation, le salarié gagne 75 % à 80 % de son salaire régulier, en fonction de son choix de congé. On retrouve également, dans les secteurs Aliments pour animaux et Autres produits, des programmes incitatifs à la mise en forme, auxquels l'employeur contribue jusqu'à 50 % du coût de l'abonnement dans un centre de conditionnement physique reconnu par celui-ci.

## **6.2 Dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail**

Ce type de dispositions semble, pour les employés de production, de moins en moins limité dans son application. Il apparaît plutôt évident que la flexibilité du temps de travail fait de plus en plus apparition dans les conventions collectives pour permettre de concilier travail et vie personnelle. En effet, certaines entreprises, surtout dans les secteurs Produits laitiers et Jus et boissons, permettent à leurs employés d'échanger du temps de travail entre eux ou de changer de quart de travail. Une autre pratique se retrouvant dans environ 10 % des conventions collectives est le congé compensatoire pour indemniser les heures supplémentaires. Cependant, il faut mentionner que la substitution du congé compensatoire aux heures supplémentaires ne peut être imposée, leur paiement constituant la règle générale. L'aménagement du temps de travail prend différentes

formes dans les conventions collectives : le partage d'un poste de travail entre deux salariés, l'augmentation du nombre d'heures quotidiennes, la diminution du nombre de jours par semaine (semaine comprimée) et la réduction d'une journée par semaine pour une période déterminée. De plus, une autre disposition permet au salarié d'exprimer, deux fois par année, sa préférence sur le choix des horaires possibles. Dans un tel cas, c'est l'ancienneté qui prédomine.

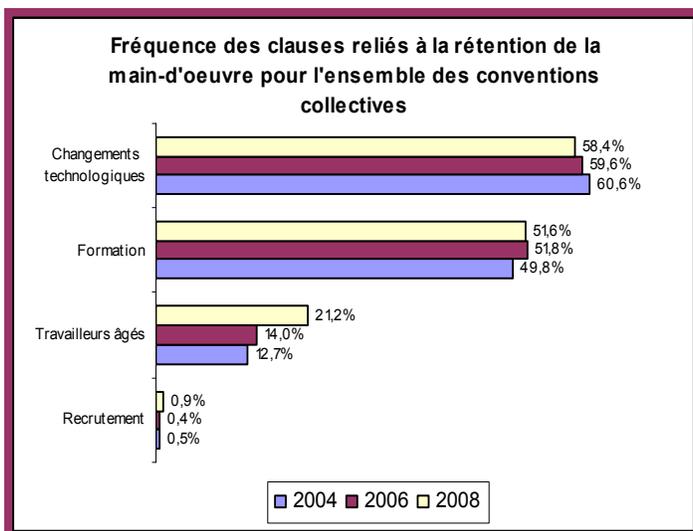
### **6.3 Dispositions relatives aux programmes d'aide aux employés (PAE)**

Avant toute chose, on peut définir un PAE comme étant l'ensemble des actions prises par une organisation qui vise à soutenir les employés en difficulté dans leurs démarches d'aide. Les problèmes sont habituellement liés à une dépendance (alcool, drogue et jeu), à un problème professionnel (conflit, stress), à un problème familial (séparation, violence familiale). Cela dit, on remarque une stabilité relative concernant la présence de dispositions au sujet des PAE. On observe que 6,3 % des conventions collectives contiennent une clause ayant trait aux problèmes d'alcoolisme et d'autres toxicomanies. Certaines entreprises, dans tous les secteurs, consentent à leurs employés présentant une dépendance aux drogues ou à l'alcool des permissions d'absence pour suivre une cure de désintoxication. De plus, dans le secteur Jus et boissons, une entreprise s'engage à assumer 60 % des frais, jusqu'à un maximum de 1200 \$, en maison spécialisée pour les traitements en alcoolisme ou en toxicomanie. Aujourd'hui, le concept est un peu plus développé, s'appliquant également aux problèmes de jeux. On retrouve, dans le secteur Autres produits, un programme d'aidant naturel dont le rôle des intervenants (employés de l'usine formés) consiste à écouter et à accompagner l'employé en détresse en le dirigeant vers une ressource appropriée.

## 7. PORTRAIT DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Dans la perspective où la main-d'œuvre se fera de plus en plus rare, la très grande majorité des entreprises devront se doter de moyens pour attirer et retenir les candidats et les employés disponibles. Dans cette optique, nous considérons que les variables sélectionnées dans le graphique 25 peuvent avoir un impact sur la rétention de la main-d'œuvre.

Graphique 25



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

La majorité des entreprises de la TA sont à la fine pointe de la technologie. Les

clauses sur les changements technologiques les préoccupent et sont présentes dans 58,4 % des conventions. La main-d'œuvre doit s'adapter à ces nouvelles technologies, ce qui implique un grand besoin de formation, lequel se reflète dans plus de 51,6 % des conventions répertoriées. On remarque peu de variations depuis 2004, à l'exception des dispositions au sujet des travailleurs âgés. D'ailleurs, les entreprises cherchent à améliorer leurs conditions de travail et à les maintenir en emploi pour conserver la richesse de leur expertise. Nous y reviendrons dans la section 7.3.

### 7.1 Dispositions relatives aux changements technologiques

Les clauses touchent la mise en application des changements technologiques ainsi que la période de recyclage, les remboursements des frais de formation et la mise sur pied d'un comité de reclassement (concertation syndicat-employeur). On retrouve, dans la plupart des clauses, les informations suivantes : le temps minimal de l'avis du changement, la date d'entrée en vigueur, la nature du changement, les occupations visées, le ou les salariés visés et les moyens envisagés pour permettre au salarié de s'y adapter.

La tendance observée depuis 2004 semble s'être maintenue. Le secteur offrant la plus courte durée de recyclage à la suite d'un changement est Viandes et volaille, lequel accorde un maximum de 15 jours, alors que les secteurs Boulangerie et pâtisserie et Produits laitiers offrent la plus longue durée, soit 60 jours.

D'ailleurs, on retrouve, dans certaines conventions collectives des secteurs Viandes et volaille et Aliments pour animaux, une disposition concernant un mécanisme de rencontre et d'échange à propos de l'évolution de l'entreprise. Ce processus de communication a comme objectif de faire en sorte que tous comprennent la situation et collaborent à la mise en place des éléments qui assureront la rentabilité et la compétitivité de l'entreprise tout en offrant la plus grande sécurité possible aux salariés. Les projets d'investissement, la situation financière, l'amélioration de la productivité et la compétitivité de l'entreprise sont des exemples de sujets abordés par les parties.

## 7.2 Dispositions relatives à la formation

Les changements technologiques poussent les entreprises à modifier leur culture si elles veulent rester compétitives. Dans cette optique, la majorité des entreprises ont compris les avantages de la formation, et plusieurs y investissent temps et argent. Les dispositions qui visent le recyclage ou le perfectionnement des employés sont évidemment reliées à la protection de l'emploi. De façon générale, les entreprises encouragent la formation en favorisant le développement individuel et continu des salariés. La Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, communément appelée la loi du 1 %, a certainement eu un impact considérable sur l'ensemble des secteurs syndiqués de cette industrie. En 2008, 51,6 % des conventions collectives de l'industrie de la TA possédaient une clause liée à la formation ou au développement des employés. Le tableau 9 nous permet de constater les variations dans chacun des secteurs.

**Tableau 9** : Évolution du pourcentage des conventions collectives ayant une clause liée à la formation

Secteurs	2004	2006	2008	Variation 2006-2008 (%)
<b>Produits laitiers</b>	69 %	74 %	71 %	-3 %
<b>Viandes et volaille</b>	52 %	56 %	57 %	1 %
<b>Boulangerie et pâtisserie</b>	54 %	52 %	61 %	9 %
<b>Autres produits</b>	52 %	52 %	51 %	-1 %
<b>Fruits et légumes</b>	50 %	47 %	50 %	3 %
<b>Jus et boissons</b>	29 %	34 %	35 %	1 %
<b>Aliments pour animaux</b>	28 %	26 %	26 %	0 %

Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

Nous retrouvons plusieurs types de formations particulières se rapportant à des tâches précises reliées au secteur de la transformation alimentaire. Parmi ceux-ci, nous retrouvons des cours d'affilage de couteaux et de contrôle de la qualité. Quant à la formation en matière de santé et de sécurité au travail, la plupart des conventions collectives qui en traitent reprennent les dispositions de la loi.

Un comité de formation favorisant la concertation entre l'employeur et le syndicat en matière de formation est souvent en place. Nous retrouvons ce genre de comité dans tous les secteurs. On observe, dans bien des cas, que l'employeur encourage la formation personnelle et professionnelle en allouant une période de congé sans solde à des fins d'études dans un établissement reconnu en assumant une bonne partie des coûts, tels les droits de scolarité et le matériel scolaire. La durée des congés varie selon les secteurs. Prenons l'exemple d'une convention collective dans le secteur Jus et boissons, qui offre la possibilité aux employés de prendre un congé à traitement différé de 6 à 12 mois à des fins de formation. Dans le secteur Produits laitiers, une entreprise accorde trois bourses par année équivalant à 80 % du salaire des heures hebdomadaires de l'employé afin de suivre une formation de trois mois à l'ITA de Saint-Hyacinthe. Toutefois, bon nombre de conventions disposent de clauses pour de la formation à court terme. Elle se donne à l'intérieur de l'entreprise ou tout près de celle-ci. Le salarié suit sa formation pendant ses heures de travail et ne subit aucune perte de salaire. Il s'agit de petits programmes pour perfectionner les méthodes de travail ou augmenter le degré de polyvalence des travailleurs.

Une nouvelle tendance a émergé en 2008 : le programme d'apprentissage en milieu de travail. En effet, nous retrouvons, dans deux conventions collectives du secteur Viandes et volaille, cette formule d'apprentissage par laquelle un travailleur d'expérience transmet, à titre de compagnon, ses connaissances et son savoir-faire à un apprenti. D'ailleurs, une convention collective offre, pour la durée de la formation, une prime de 1 \$ l'heure pour le compagnon.

### **7.3 Dispositions relatives aux travailleurs âgés**

En 2008, 21,2 % des conventions collectives de l'industrie ont une clause liée aux travailleurs âgés. On constate une augmentation par rapport à l'année 2006, où 14 % des accreditations contenaient cette disposition. Les clauses ont trait, entre autres, à une réduction du temps de travail et à une retraite progressive. Ces politiques particulières servent à améliorer les conditions de travail et à maintenir en emploi cette main-d'œuvre expérimentée. Les employeurs offrent aux employés la possibilité de bénéficier d'une retraite progressive qui consiste à réduire le nombre d'heures de travail. Dans la plupart des secteurs, ce type de retraite est accessible dès l'âge de 55 ans.

### **7.4 Dispositions relatives au recrutement**

Nous retrouvons dans les conventions collectives quelques dispositions concernant les primes rattachées à la formation scolaire. Prenons l'exemple d'une entreprise, dans le secteur Viandes et volaille, qui offre une prime :

- 1 \$ l'heure pour un diplôme d'études professionnelles (DEP);
- 2 \$ l'heure pour un diplôme d'études collégiales (DEC).

Ou encore l'exemple d'une entreprise, dans le secteur Boulangerie et pâtisserie, qui offre 1 \$ l'heure de plus au salarié qui a obtenu un diplôme de formation professionnelle en lien avec l'emploi.

### 7.5 Dispositions relatives aux primes et aux bonis

La clause portant sur les salaires est souvent considérée par les travailleurs comme la plus importante d'une convention collective. Nous retrouvons, dans la plupart des conventions collectives, le « salaire horaire » ainsi qu'une prime reliée à cette rémunération globale. Voici la moyenne des primes accordées aux salariés assignés à l'équipe de soir et de nuit, tous secteurs confondus :

- prime de soir : 0,66 \$ l'heure;
- prime de nuit : 0,82 \$ l'heure;
- prime pour un chef d'équipe : 1,05 \$ l'heure.

De plus, une partie de la rémunération inclut divers avantages qui varient d'un lieu de travail à l'autre selon le contexte :

- boni de Noël;
- rabais à l'achat de produits;
- boni de reconnaissance. Une entreprise du secteur Viandes et volaille verse un montant forfaitaire de 600 \$ après 15 ans de service continu.

Une nouvelle tendance a émergé en 2008 : le boni de rétention, qui se retrouve particulièrement dans les conventions collectives du secteur Boulangerie et pâtisserie. À titre d'exemple, une entreprise offre un boni de rétention progressif selon l'ancienneté : 0,15 \$ l'heure pour les salariés ayant plus de 5 ans de service continu et 0,25 \$ l'heure pour les salariés ayant plus de 10 ans. Une autre verse 360 \$ payables au terme de sa période de probation. Une entreprise dans le secteur Autres produits offre une prime de rétention de fin de semaine afin d'augmenter la stabilité des salariés des équipes de ce quart de travail et de diminuer le taux de roulement associé à cette main-d'œuvre.

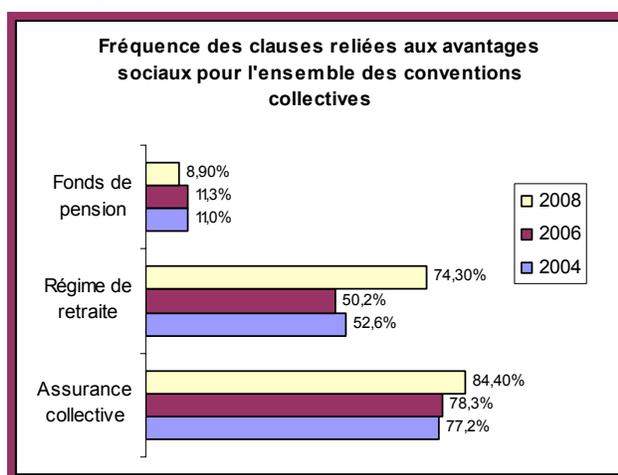
## 7.6 Dispositions relatives à l'ancienneté

Comme l'ancienneté est l'un des facteurs qui guident le monde des relations du travail, surtout dans les milieux syndiqués, cette variable détermine la durée des vacances, le choix des quarts de travail, le droit aux heures supplémentaires, mais surtout offre une préférence d'emploi à certains salariés au moment des promotions et des mises à pied. Nous retrouvons, dans les secteurs Autres produits et Boulangerie et pâtisserie, quelques conventions collectives ayant une clause d'ancienneté préférentielle qui accorde certains privilèges au représentant syndical, tels le choix du quart de travail et l'impossibilité pour l'employeur de le mettre à pied s'il y a suppression d'emplois.

## 8. PORTRAIT DES DISPOSITIONS RELATIVES AUX AVANTAGES SOCIAUX

Il y a trois catégories complémentaires au salaire : 1° l'assurance collective, qui vise à répondre principalement à des problèmes que les travailleurs peuvent rencontrer dans leur vie personnelle tels que la maladie, l'invalidité, le décès, etc.; 2° le régime de retraite; 3° le fonds de pension, qui constitue un des plus importants sinon le plus important des avantages sociaux, puisque le vieillissement affectera un jour ou l'autre tous les employés. Dans ce contexte, cette étude présente le portrait des avantages sociaux, soit principalement

Graphique 26



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

les clauses liées au partage des coûts, des contributions et des cotisations. Cette année, 84,4 % des entreprises syndiquées en TA ont un programme d'assurance collective inclus dans leur convention. Près de 75 % des conventions offrent un régime de retraite et, dans 8,9 % des cas, un fonds de pension comme il est démontré au graphique 26.

### 8.1 Dispositions relatives à l'assurance collective

Le tableau 9 présente le pourcentage des conventions collectives ayant une clause d'assurance collective et la variation de chacun des secteurs de 2004 à 2008. On retrouve plus de 70 % des conventions collectives de l'industrie disposant d'une ou de plusieurs clauses liées à l'assurance collective. La grande variation de 10 % depuis 2006 dans le secteur Fruits et légumes s'explique par le reclassement de quelques entreprises répertoriées maintenant dans le secteur Autres produits. En 2008, 71 % des conventions collectives du secteur Jus et boissons ont une clause liée

à l'assurance collective. On constate une augmentation de 25 % par rapport à l'année 2006, puisque la plupart des nouvelles conventions collectives de ce secteur sont reliées à l'activité d'entreposage appartenant à de grandes entreprises qui offrent des conditions de travail avantageuses.

**Tableau 10** : Pourcentage des conventions collectives ayant une clause d'assurance collective

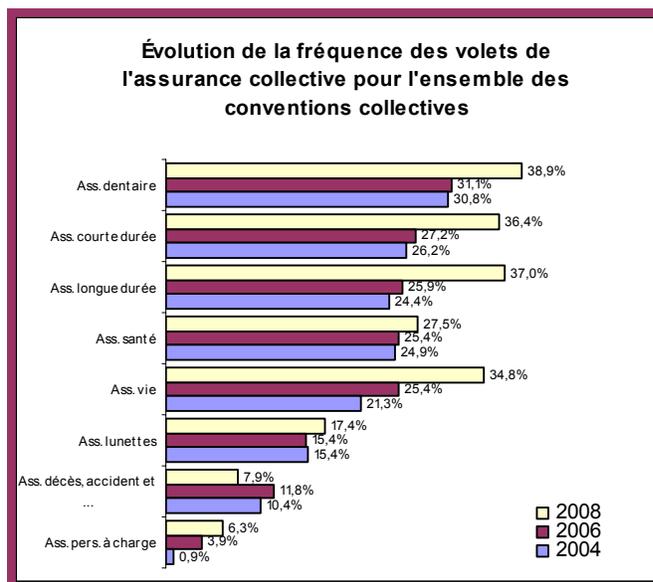
Secteurs	2004	2006	2008	Variation 2006-2008 (%)
<b>Boulangerie et pâtisserie</b>	89 %	91 %	89 %	-2 %
<b>Aliments pour animaux</b>	89 %	89 %	91 %	2 %
<b>Produits laitiers</b>	85 %	86 %	91 %	2 %
<b>Fruits et légumes</b>	92 %	80 %	70 %	-10 %
<b>Viandes et volaille</b>	85 %	80 %	89 %	9 %
<b>Autres produits</b>	70 %	72 %	90 %	18 %
<b>Jus et boissons</b>	47 %	46 %	71 %	25 %

Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

Dans plusieurs entreprises, on trouve un régime de base qui s'applique à tous les employés; s'y ajoute un régime complémentaire dont le choix appartient à l'employé qui veut en bénéficier. Pour la majorité des secteurs, le coût de l'assurance collective est équitablement partagé entre les parties. Dans certains cas, l'une ou l'autre des parties assume une part plus importante des coûts et même la totalité de ceux-ci. L'assurance collective peut comprendre en tout ou en partie les volets suivants :

- assurance dentaire,
- assurance longue durée,
- assurance courte durée,
- assurance maladie,
- assurance vie,
- assurance lunettes,
- assurance accident, mutilation, décès,
- assurance personnes à charge.

**Graphique 27**



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

On remarque, depuis 2006, une augmentation du nombre d'accréditations dans lesquelles ont été ajoutées les clauses d'assurance collective. On ne peut pas affirmer avec certitude que les entreprises ont instauré un programme d'assurance collective ou que cette clause a été ajoutée au contenu de la convention, mais ce programme est de plus en plus intégré dans les conventions collectives. Comme on peut l'observer, il y a une certaine variation pour l'ensemble des clauses liées à l'assurance collective depuis l'étude de 2006. Les éléments faisant le plus souvent partie des programmes d'avantages sociaux, et ce, dans une proportion variant de 27 % à 38 %, comme il est indiqué au graphique 27, sont l'assurance dentaire, l'assurance longue durée, l'assurance courte durée, l'assurance vie et l'assurance maladie. On remarque que l'assurance dentaire et l'assurance salaire s'avèrent les plus répandues dans les conventions collectives négociées par les principales organisations syndicales.

## **8.2 Dispositions relatives aux régimes de retraite et aux fonds de pension**

Le langage utilisé dans chacune des conventions collectives varie énormément de l'une à l'autre. Le classement des dispositions trouvées dépendait essentiellement du vocabulaire utilisé tant en 2004, en 2006 qu'en 2008. Ainsi, les dispositions qui contenaient des expressions telles que régime, retraite, régime d'épargne retraite, REER, fonds de solidarité et fonds action, associées à un pourcentage qui déterminait la cotisation de l'employé et la contribution de l'employeur, se voyaient classées à titre de régime de retraite. De plus, toute disposition utilisant le vocabulaire associé à des expressions telles que régime de fonds de pension était classée sous la rubrique fonds de pension. Il n'y a eu que quelques changements en ce qui a trait aux dispositions relatives aux régimes de retraite et aux fonds de pension. Nous observons de plus en plus une gamme étendue en matière de régime de retraite propre à l'entreprise jusqu'aux formules d'épargne individuelle, avec ou sans participation de l'employeur.

### **8.2.1 Régime de retraite**

En se référant au tableau 11, on constate que les termes liés aux régimes de retraite et aux fonds de pension sont plutôt communs pour l'ensemble de l'industrie. Nous les retrouvons dans une proportion de plus de 55 %. Globalement, on constate une hausse du nombre de conventions qui traitent d'un régime de retraite. La baisse notée dans le secteur Aliments pour animaux s'explique par l'augmentation du nombre de conventions collectives de ce secteur dans lesquelles n'apparaît pas cette clause. Dans l'industrie de la transformation alimentaire, on retrouve principalement deux formules de régimes de retraite : le REER collectif, qui est bien connu, et les régimes à cotisations déterminées, où habituellement l'employeur et l'employé versent une somme préétablie et fixe basée sur les heures travaillées ou sur le pourcentage du salaire gagné. Ces deux formules sont

plus simples à administrer, et leurs coûts sont bien définis. La pension touchée dépendra donc du rendement des placements et de tout autre événement pouvant avoir une influence sur l'évaluation actuarielle appropriée au moment où l'employé prendra sa retraite.

Les employeurs du secteur de la TA consentent aux employés une contribution à leur régime de retraite variant entre 1,5 % et 7 % du salaire brut. En voici quelques exemples. Un employeur dans le secteur Viandes et volaille s'engage à contribuer 16 \$ par semaine pour chaque employé. Un autre, dans le secteur Autres produits, offre 27 \$ mensuellement à chaque employé et toujours dans ce même secteur, un employeur contribue 0,25 \$ l'heure au régime de retraite de l'employé.

Le Fonds de solidarité de la FTQ est le fonds le plus présent dans l'industrie, car plusieurs accréditations sont affiliées à cette centrale syndicale, suivi du Fondaction, fonds administré par la CSN.

**Tableau 11** : Évolution en pourcentage des conventions collectives ayant une clause liée aux régimes de retraite et aux fonds de pension

Secteurs	2004	2006	2008	Variation 2006-2008 (%)
<b>Jus et boissons</b>	82 %	80 %	84 %	4 %
<b>Produits laitiers</b>	72 %	74 %	82 %	8 %
<b>Aliments pour animaux</b>	72 %	74 %	70 %	-4 %
<b>Viandes et volaille</b>	67 %	63 %	77 %	14 %
<b>Fruits et légumes</b>	42 %	47 %	70 %	23 %
<b>Boulangerie et pâtisserie</b>	46 %	42 %	55 %	13 %
<b>Autres produits</b>	41 %	45 %	64 %	19 %

Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

### 8.2.2 Fonds de pension

Indépendamment des secteurs, on observe une grande diversification de l'application de cette disposition. Certaines conventions offrent des sommes sous forme de montant hebdomadaire, mensuel, annuel et un montant horaire, en chiffres absolus ou en pourcentage, rendant ainsi impossible toute forme d'analyse comparative. Nous remarquons que les fonds de pension sont de moins en moins populaires auprès des employeurs.

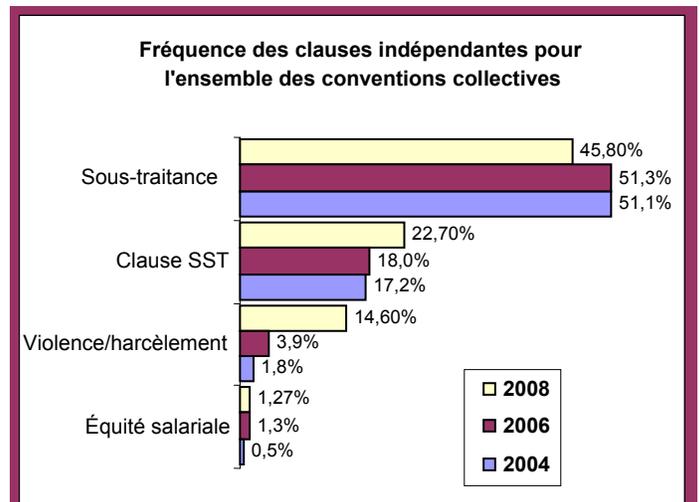
## 9. DISPOSITIONS RELATIVES AUX CLAUSES INDÉPENDANTES

Le portrait des dispositions relatives aux clauses indépendantes se compose de clauses n'étant pas liées les unes aux autres. Toutefois, il s'agit de différentes dispositions qui caractérisent les conditions de travail des salariés dans les entreprises syndiquées en TA.

Le taux de présence de ces clauses diverses a subi quelques variations depuis 2006; le graphique 28 dresse une représentation de leur distribution. On observe une prédominance des clauses de sous-traitance, avec 45,8 %. Les clauses reliées à la santé et sécurité au travail qui offrent des conditions particulières ou légèrement supérieures à la loi sont négligeables, avec une part de 22,7 % des conventions répertoriées.

Toutefois, 75,6 % des accréditations ont au moins un comité de santé et sécurité mentionné dans la convention collective.

Graphique 28



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

En ce qui concerne la clause ayant trait à la violence et au harcèlement au travail, nous observons une forte augmentation puisque la Loi sur les normes du travail comporte des dispositions à ce sujet de manière à protéger les salariés. Quant à la clause de l'équité salariale, elle est mentionnée dans 1,6 % de l'ensemble des conventions, car les entreprises devaient s'y conformer il y a quelques années.

### 9.1 Dispositions relatives à la sous-traitance

La clause de sous-traitance constitue un cas classique de négociation patronale-syndicale en matière de droit de gérance. Dans la majorité des conventions collectives de l'industrie, la clause de sous-traitance est permise à certaines conditions ou interdite dans certaines circonstances. L'entretien, les services ménagers, la réparation et les installations sont des exemples de services généralement confiés à des sous-traitants.

De façon générale, on remarque que cette clause se retrouve dans presque la moitié des conventions collectives. En nous reportant au tableau 12, nous percevons une prédominance de ce type de clause

dans le secteur Fruits et légumes. Ce constat s'explique par le fait que les 10 conventions collectives répertoriées dans ce secteur contiennent une clause concernant la sous-traitance. Alors que dans le secteur Jus et boissons, nous retrouvons une diminution d'environ 40 % à cause du phénomène des entrepôts, où plusieurs petites conventions (moins de 50 employés) traitent habituellement un peu moins de la sous-traitance que celles des grands établissements de fabrication.

**Tableau 12** : Pourcentage des conventions collectives ayant une clause liée à la sous-traitance

Secteurs	2004	2006	2008	Variation (%)
<b>Jus et boissons</b>	82 %	83 %	42 %	-41 %
<b>Aliments pour animaux</b>	67 %	68 %	70 %	2 %
<b>Fruits et légumes</b>	58 %	60 %	100 %	40 %
<b>Autres produits</b>	52 %	52 %	56 %	4 %
<b>Boulangerie et pâtisserie</b>	46 %	45 %	36 %	-9 %
<b>Produits laitiers</b>	38 %	40 %	38 %	-2 %
<b>Viandes et volaille</b>	39 %	35 %	42 %	7 %

Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

La plupart des dispositions concernant la sous-traitance stipulent les conditions suivantes :

- elle ne peut avoir d'effet direct sur le statut de l'employé, c'est-à-dire entraîner une diminution de la main-d'œuvre ou du salaire, un changement de classification, retarder le rappel au travail des employés mis à pied, empêcher de faire des heures supplémentaires et de créer un nouveau poste;
- elle peut être acceptée dans certaines situations d'urgence et de dépannage, et dans les cas où la tâche à accomplir demande une main-d'œuvre ou de l'équipement spécialisés;
- elle est tolérée dans le cadre d'activités qui diffèrent passablement de la vocation primaire de l'entreprise, tels les travaux d'entretien, de construction et de maintenance;
- le syndicat demandera d'être avisé ou consulté avant qu'un contrat de sous-traitance soit accordé.

La sous-traitance est donc tolérée principalement lorsque l'entreprise ne dispose pas de l'équipement nécessaire pour effectuer le travail concerné ou tout simplement lorsqu'elle ne dispose pas des compétences nécessaires pour réaliser la tâche.

Le secteur Viandes et volaille offre davantage de tolérance envers la sous-traitance en raison des problèmes grandissants de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre.

## 9.2 Dispositions relatives à la santé et sécurité

L'analyse considère toutes les conventions qui présentent une clause de santé et sécurité évoquant :

- une possibilité de modifier les conditions de travail pour répondre aux besoins d'une personne ayant une déficience physique;
- des cas exceptionnels de prévention ou de formation de la main-d'œuvre en matière de santé et sécurité au travail;
- des conditions spéciales basées sur le sexe de l'individu, compte tenu de l'effort à déployer;
- une formation des membres du comité en santé et sécurité;
- des exigences ou des préalables particuliers à la suite d'un examen médical ou des conditions de travail particulières qui conduisent à ce type d'examen;
- des services de premiers soins.

L'un ou l'autre des points mentionnés ci-dessus se trouve dans 22,7 % des conventions collectives, comparativement à 18 % en 2006. Comme il a été mentionné à l'introduction de la section 9, 75,6 % des entreprises syndiquées répertoriées disposent d'un comité de santé et sécurité inscrit dans la convention collective, comparativement à 80,2 % en 2006. Cette diminution s'explique par un grand nombre de nouvelles conventions collectives répertoriées dans les activités d'entreposage dont le siège social a déjà mis en place un comité de santé et sécurité. Ainsi, bien qu'une faible portion des conventions traite de la santé et sécurité en profondeur, au moins une bonne partie d'entre elles sont conscientes du besoin d'avoir un comité spécial lié à la gestion des accidents et au développement d'un environnement sécuritaire. De plus, l'accès à la formation de secourisme pour les employés apparaît être une tendance généralisée.

Le secteur Viandes et volaille semble particulièrement attentif à ce type de clauses. On y trouve régulièrement des clauses offrant des permissions d'absence, pour participer à des formations en matière de santé et sécurité, jusqu'à concurrence d'un maximum de 96 heures par année. Ou encore, certains employeurs s'engagent à faire former tous les membres du comité de santé et sécurité au travail en matière de S.S.T.

Dans le secteur Autres produits, une usine préconise le droit à un examen annuel de la vue, aux frais de l'employeur, pour les employés travaillant sur écran cathodique. De plus, dans le secteur Jus et boissons, nous retrouvons une convention collective qui offre une prime de 0,25 \$ l'heure pour le salarié responsable des premiers soins.

### **9.3 Dispositions relatives à la violence et au harcèlement au travail**

La nouvelle disposition de la Loi sur les normes du travail relative au harcèlement psychologique au travail a eu un impact sur le nombre de conventions collectives répertoriées incluant cette clause. Désormais, l'employeur a l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique. À titre informatif, l'étude de 2008 a recensé 46 conventions, comparativement à 9 pour l'étude de 2006. Les clauses traitent principalement de la non-tolérance en ce qui concerne le harcèlement au travail, l'intimidation et la discrimination. Par le fait même, une brève définition du harcèlement psychologique est définie selon la LNT. Dans quelques conventions, une politique est mise en place pour prévenir les situations de harcèlement, s'il y a lieu, les faire cesser et soutenir les personnes qui croient subir une forme de harcèlement.

### **9.4 Dispositions relatives à l'équité salariale**

Nous avons répertorié quatre conventions en 2008, soit une de plus qu'en 2006, dans lesquelles figure une clause reliée à l'équité salariale. Elle sert principalement à ajuster les échelles salariales au même niveau, sans égard au sexe du salarié. Il y a plusieurs années, la loi obligeait tout employeur public et privé comptant 10 employés ou plus à mettre sur pied un programme d'équité salariale. Aujourd'hui, les clauses reliées à ce sujet mentionnent le maintien de l'équité salariale. Nous pouvons constater que plusieurs entreprises ont établi une disposition de ce genre, mais ne l'ont pas intégrée à la convention, tout comme de nombreuses normes du travail incluses dans la loi, mais absentes des conventions collectives.

## **10. SYNTHÈSE ET CONCLUSION**

L'information contenue dans cette étude expose les principales conditions de travail qui prédominent dans le secteur de la transformation alimentaire en ce qui concerne les entreprises syndiquées et met en évidence leur évolution depuis 2004. Elle permet aux acteurs de cette industrie de tirer des conclusions susceptibles d'aider à résoudre certains problèmes concernant les réalités régionales, sectorielles et syndicales. Elle décrit l'évolution des conditions de travail réelles de 2008 par rapport à 2006 et à 2004 concernant la rétention de la main-d'œuvre, la conciliation travail-famille, les avantages sociaux, les primes et les bonis, l'ancienneté et les variables indépendantes telles que la sous-traitance, la santé et sécurité, la violence, le harcèlement psychologique et l'équité salariale. Ce rapport permet de comprendre l'évolution des conditions de travail et met en évidence les pratiques novatrices qui peu à peu s'imposent dans les organisations de ce secteur.

Avec la collaboration du ministère de Travail et appuyé par Emploi-Québec, le CSMOTA a examiné les 316 conventions collectives réparties dans 270 établissements syndiqués de TA à l'échelle provinciale. Elle vise au total 45 243 travailleurs des établissements syndiqués répertoriés, dont 32 887 sont liés à une accréditation syndicale. Cette étude expose une prédominance des conventions collectives liées au secteur Jus et boissons, avec 25 % de l'échantillon, qui s'explique par le nombre élevé de conventions collectives liées aux activités d'entreposage et de distribution. D'un point de vue régional, la répartition des conventions collectives semble démontrer une importante concentration des conventions collectives en Montérégie. On observe une nette prépondérance de la région métropolitaine de recensement de Montréal (RMR), avec une part de 54,4 % en 2008. De plus, on remarque que la région de Montréal est encore en tête de liste avec une moyenne des échelles salariales de 19,64 \$ l'heure, une hausse de 4,9 % depuis l'étude de 2006, alors que les régions des Laurentides et de la Montérégie suivent respectivement avec des moyennes des échelles salariales de 17,95 \$ et de 17,70 \$ l'heure. Pour l'ensemble des conventions collectives analysées, 73,2 % d'entre elles se rapportaient à des établissements dont l'activité première est la fabrication.

Le portrait syndical nous indique un taux de syndicalisation approximatif de 48,5 % pour l'ensemble de l'industrie. Les employés des secteurs Jus et boissons et Viandes et volaille comptent parmi les plus nombreux de l'industrie à être syndiqués, avec un taux respectif de 71 % et de 64 %. On observe, dans une proportion de 61,9 %, que la majorité des travailleurs actifs en transformation alimentaire ont moins de 45 ans. Cette génération est particulièrement nombreuse dans le secteur Viandes et volaille.

On dénombre dans l'industrie la présence de trois centrales syndicales d'importance, soit la FTQ, la CSN et la CSD, et l'existence de quatre syndicats indépendants, soit IND.PRO, IND.LOC, IND.NAT et IND INT. Tous syndicats confondus, la présence de la FTQ est nettement dominante avec une proportion de 64,8 % des accréditations. Notons que les activités syndicales de la FTQ sont principalement concentrées dans les secteurs Viandes et volaille et Jus et boissons, ce qui représente 53,17 % de l'ensemble de leurs conventions en TA. La CSN concentre ses activités dans les secteurs Viandes et volaille et Boulangerie et pâtisserie, avec 44,12 % de ses conventions. Pour sa part, la CSD est plus présente dans le secteur Produits laitiers, avec 53,13 % de ses conventions liées à la TA. La moyenne de l'échelle salariale des conventions collectives de la FTQ est la plus élevée, soit 17,84 \$ l'heure, une augmentation de 6,06 % par rapport à 2006, alors que les conventions de la CSD et de la CSN indiquent des moyennes approximatives respectives de 17,55 \$ et de 17,01 \$ l'heure.

Le portrait des dispositions conciliation travail-famille se compose de trois clauses : accommodement familial, flexibilité du temps de travail et programme d'aide aux employés. Moins de la moitié des conventions collectives inclut au moins l'une d'entre elles. Les clauses reliées à la flexibilité du temps de travail sont les plus fréquentes avec un taux de présence de 21,5 %, une augmentation de 2,6 % depuis 2 ans. On constate que les horaires de travail pour les postes de production sont de moins en moins limités dans leur application. Prenons l'exemple d'une pratique retrouvée dans environ 10 % des conventions collectives, soit le congé compensatoire pour indemniser les heures supplémentaires de manière à concilier travail et vie personnelle. La clause portant sur l'accommodement familial se limite généralement à des congés sans solde et différés. Nous retrouvons 20,2 % des conventions collectives ayant cette disposition, soit une variation à la baisse de 12,5 %, ce qui s'explique par les dispositions quant aux congés, aux absences et aux obligations familiales incluses dans la LNT. De plus, le fait que le nombre de clauses liées aux programmes d'aide aux employés soit le plus faible, soit 6,3 %, ne rend pas moins intéressante la diversité qu'on y observe, généralement des problèmes d'aide liés à l'alcoolisme et à d'autres toxicomanies.

Les clauses liées aux changements technologiques, à la formation, aux travailleurs âgés, au recrutement, aux primes et aux bonis constituent le portrait des dispositions de rétention de la main-d'œuvre de cette étude. Celles qui sont rattachées aux changements technologiques obtiennent un taux de présence supérieur à 58 %. Les secteurs Boulangerie et pâtisserie et Produits laitiers offrent la plus longue durée de recyclage de l'employé qui fait face à un changement technique ou technologique, soit 60 jours. Les clauses liées à la formation jouissent d'une certaine popularité, avec une inclusion dans 51,6 % de l'échantillon. L'industrie en général encourage la formation et favorise le développement personnel et professionnel du travailleur soit en allouant, par exemple, une période de congé sans solde ou un congé à traitement différé à des fins de formation. À cet effet, une nouvelle tendance est en émergence dans le secteur Viandes et volaille, soit la formule d'apprentissage communément appelée Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). Il s'agit d'une formule où un travailleur d'expérience transmet, à titre de compagnon, ses connaissances et son savoir-faire à un apprenti. En ce qui concerne la clause liée aux personnes âgées, on constate une augmentation de 7,2 % par rapport à l'année 2006 et elle a trait, entre autres, à une réduction du temps de travail et à une retraite progressive. En ce qui concerne les dispositions de recrutement, elles sont quasi inexistantes, car seulement 3 conventions sur 316 offrent, en guise de renforcement, une prime rattachée à la formation scolaire. Et finalement, les formules d'intéressement retrouvées dans environ 90 % des conventions collectives concernent divers primes et bonis rattachés au salaire.

Le portrait des avantages sociaux renferme principalement les clauses liées au partage des coûts, des contributions et des cotisations. Celui-ci considère trois variables, soit les assurances collectives, les régimes de retraite et les fonds de pension. Le taux de présence est en légère hausse depuis 2006. Plus de 84 % des entreprises syndiquées en TA incluent dans leur convention un programme d'assurance collective, presque 75 % d'entre elles offrent un régime de retraite et, dans une moins grande proportion, soit 8,90 %, un fonds de pension. Pour la majorité des secteurs, le coût de l'assurance collective est équitablement partagé entre le salarié et l'employeur. Cette année, la cotisation de l'employeur au régime de retraite varie entre 1,5 % et 7 % du salaire brut de l'employé.

Le portrait des variables indépendantes renferme les clauses de sous-traitance, de santé et sécurité, de violence et de harcèlement au travail, et d'équité salariale. Bien qu'elles ne s'associent pas à un sujet particulier, il s'agit de différentes dispositions qui caractérisent les conditions de travail des salariés dans les entreprises syndiquées en TA. On observe un taux de présence prédominant des clauses de sous-traitance avec 45,8 % des parts de l'échantillon. Elles sont relativement similaires, moyennant certaines conditions et dont la plus fréquente prévoit que la sous-traitance ne doit pas entraîner de mises à pied parmi les salariés de l'unité de négociation. Les clauses de santé et sécurité font partie de 22,7 % des conventions répertoriées et semblent particulièrement populaires dans le secteur Viandes et volaille. En ce qui concerne la disposition concernant le harcèlement psychologique au travail, une hausse de 10,7 % a été observée, car la LNT oblige l'employeur à prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique au travail. L'étude a recensé très peu de conventions au sujet des dispositions reliées à l'équité salariale, car la Loi sur l'équité salariale exige cela depuis plusieurs années.

Finalement, les variables établies et contenues depuis quatre ans dans la base de données permettent d'apporter une réponse à plusieurs questions soulevées par les différents acteurs de l'industrie. Cette étude a dressé un portrait des conditions de travail des entreprises syndiquées répertoriées en TA. Il est également possible, pour ceux qui désirent obtenir davantage d'informations sur certaines observations ou pour s'entourer d'outils en vue d'une négociation de convention collective, d'effectuer des requêtes particulières sur les 54 clauses présentes dans cette étude, en utilisant le formulaire de demande de renseignements en ligne au [http://www.csmota.qc.ca/?rub=3&sous\\_rub=8&rubrique=formulaire\\_renseignements](http://www.csmota.qc.ca/?rub=3&sous_rub=8&rubrique=formulaire_renseignements). La base de données offre une multitude de possibilités en ce qui a trait à l'analyse des conventions collectives de la transformation alimentaire. Toute information relative aux conventions collectives des entreprises est d'ordre public et donc accessible à la consultation sur le site du ministère du Travail

au <https://www.corail.gouv.qc.ca/abonnement/acceder.do>. Le CSMOTA se fera un plaisir de trouver des réponses à vos questionnements.

## Illustration du formulaire de demande de renseignements

CSMOTA - Comité sectoriel de main d'oeuvre en transformation alimentaire - Windows Internet Explorer

[http://www.csmota.qc.ca/?rub=38sous\\_rub=38rubrique=formulaire\\_renseignements](http://www.csmota.qc.ca/?rub=38sous_rub=38rubrique=formulaire_renseignements)

Google

Fichier Edition Affichage Favoris Outils ?

Google csmota Rechercher Mes favoris Trouver Orthographe Traduire Connexion

CSMOTA - Comité sectoriel de main d'oeuvre en trans...

### Industrie

#### Formulaire de demande de renseignements

**Vos coordonnées :**

Prénom  Nom

Courriel

Entreprise

Région

Fonction  Téléphone

**Choisissez les renseignements désirés**

1 Nom Entreprise Nom

2 Adresse Adresse physique de la convention collective

3 Ville Ville

4 Numéro d'accréditation Accréditation au ministère du travail

5 Durée CC Durée de la convention collective

6 Région Région de la convention collective

7 Produit Type de produit transformé

8 Type d'activités Type d'activité de l'entrée transform: transformer

9 Type de postes Type de poste couvert par la convention collective

démarrer CSMOTA - Comité se... Base convention coll... Étude 2008 - Microso... Article CSMOTA 09:31 mardi 2009-02-17

## BIBLIOGRAPHIE

### 1. Bases de données

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE. *Base de données de l'Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2004.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE. *Base de données de l'Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE. *Base de données de l'Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2008.

QUÉBEC, STATISTIQUE CANADA. *Recensement 2006*, Emploi-Québec, direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, 2008.

### 2. Documents officiels

HÉBERT, Gérard. *Traité de négociation collective*, Montréal, Gaëtan Morin éditeur, 1992, 1242 p.

QUÉBEC, COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE. *Analyse des besoins en main-d'œuvre saisonnière dans les entreprises de transformation et de mise en conserve de fruits et légumes (conserveries)*, Québec, 2002, 194 p.

QUÉBEC, COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE. *Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre dans les entreprises d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille*, 2008, 175 p.

QUÉBEC, STATISTIQUE CANADA. *La présence syndicale au Québec : bilan de l'année 2007*, Québec.

QUÉBEC, STATISTIQUE CANADA. *Recensement 2006*, Emploi-Québec, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, 2008.

### 3. Sites Internet

- COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL. *Absences ou congés pour raisons familiales ou parentales*, [En ligne], 2008, <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/normes/familiaux.asp> (Consulté le 10 octobre 2008).
- ICRIQ. Centre de recherche industrielle du Québec, [En ligne], <http://www.icriq.com/fr/> (Consulté le 30 octobre 2008).
- MAPAQ. *Table filière légumes de transformation*, [En ligne], 2008, [http://www.mapaq.gouv.qc.ca/NR/rdonlyres/66010EFD-1EAC-47B6-978D-AC86218A074F/8991/portraitsommairelegumestransfo\\_final.pdf](http://www.mapaq.gouv.qc.ca/NR/rdonlyres/66010EFD-1EAC-47B6-978D-AC86218A074F/8991/portraitsommairelegumestransfo_final.pdf) (Consulté le 3 novembre 2008).
- MINISTÈRE DU TRAVAIL, conventions collectives, Corail les relations du travail en ligne, [En ligne], <https://www.corail.gouv.qc.ca/abonnement/acceder.do>
- RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA, [En ligne], [http://www4.rhdsc.gc.ca/indicator.jsp?lang=fr&indicatorid=17#M\\_1](http://www4.rhdsc.gc.ca/indicator.jsp?lang=fr&indicatorid=17#M_1) (Consulté le 30 octobre 2008).
- STATISTIQUE CANADA. *Le Canada en statistique; Indice des prix à la consommation par province*, [En ligne], [http://www.stat.gouv.qc.ca/princ\\_indic/ipcgouva.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/princ_indic/ipcgouva.htm) (Consulté le 13 octobre 2008).

## ANNEXE 1

### Liste des sigles et des acronymes utilisés dans le rapport

ACC	Système d'analyse des conventions collectives
C.C.	Convention collective
CRIQ	Centre de recherche industrielle du Québec
CSD	Centrale des syndicats démocratiques
CSMOTA	Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire
CSN	Confédération des syndicats nationaux
DEC	Diplôme d'études collégiales
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
IND. LOC.	Syndicat indépendant local
IND. NAT.	Syndicat indépendant national
IND. PRO.	Syndicat indépendant provincial
IND INT	Syndicat indépendant international
LNT	Lois sur les normes du travail
LATMP	Lois sur les accidents de travail et les maladies professionnelles
MAPAQ	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec
MAX.	Maximum
MIN.	Minimum
PAE	Programmes d'aide aux employés
PAMT	Programme d'apprentissage en milieu de travail
PME	Petite et moyenne entreprise
RMR	Région métropolitaine de recensement
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
SST	Santé et sécurité au travail
TA	Transformation alimentaire

## ANNEXE 2

### Liste des variables de la base de données

Nom Entreprise	Nom
Adresse	Adresse physique de la convention collective
Ville	Ville
Code Postal	Code postal
Téléphone	Téléphone
Personne Ressource	Personne-ressource à contacter
Numéro accréditation	Accréditation au ministère du Travail
Durée CC	Durée de la convention collective
Région	Région de la convention collective
Produit	Type de produit transformé
Type d'activités	Type d'activités de l'entreprise (fabrication, entreposage, autres)
Type de postes	Type de postes couverts par la convention collective (production, distribution, bureau, autres)
Fed syndicale	Fédération syndicale qui endosse l'accréditation
Jours fériés	Nombre de jours fériés accordés
Équité salariale	Dispositions relatives à l'équité salariale
PAE	Programme d'aide aux employés
Santé / sécurité	Dispositions relatives à la santé et sécurité
Affichage	Attribution de poste
Sous-traitance	Dispositions relatives à la sous-traitance
Indexation	Dispositions relatives à l'indexation
Primes / Bonus	Dispositions relatives aux primes et aux bonis
Jours semaine	Nombre de jours par semaine de travail
Temps Supplémentaire	Dispositions relatives aux heures supplémentaires
Temps Flexibilité	Dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail
Famille	Dispositions relatives à l'accommodement familial
Harcèlement / Violence	Dispositions relatives au harcèlement, à la violence
Personnes Âgées	Dispositions relatives aux travailleurs âgés
Recrutement	Dispositions relatives au recrutement
Libération syndicale	Type de libération autre que la négociation et le nombre de jours accordés à celui-ci
Régime de Retraite	Dispositions relatives au régime de retraite
Régime fonds de pension	Dispositions relatives au fonds de pension
Formation	Dispositions relatives à la formation
Changements technologiques	Dispositions relatives à l'adaptation au changement
Ass. Vie	Description de l'assurance vie
Ass.Santé	Description de l'assurance maladie
Ass. Salaire longue durée	Description de l'assurance salaire longue durée
Ass. Salaire courte durée	Description de l'assurance salaire courte durée

Ass. Accident	Description de l'assurance accident et mutilation
Ass. Personne à charge	Description de l'assurance personnes à charge
Ass. Dentaire	Description de l'assurance dentaire
Ass. Lunette	Description de l'assurance lunettes
Nb D'employé(e)s	Nombre d'employés syndiqués
Nb D'employé(e)s Total	Nombre total d'employés
Probation 2	Jours ouvrables de probation
Probation 1	Jours continus (calendrier) de probation
Jours fériés totaux	Nombre de jours fériés totaux
Heures de travail	Nombre d'heures de travail par semaine normale
Période repas	Durée de la période de repas
Période repas payée	Rémunération de la période de repas (oui/non)
Pauses café	Somme de la durée des pauses café
Jours Maladie	Nombre de jours de maladie
Congés mobiles	Nombre de jours de congés mobiles
Salaire Min	Salaire minimum
Salaire Max	Salaire maximum
Comite sante-sécurité	Comité de santé et sécurité (oui/non)
Vacance (sem.)	Nombre de semaines de vacances relié à l'expérience
Vacance (%)	Pourcentage relié aux semaines de vacances accordées



*Comité sectoriel  
de main-d'œuvre  
en transformation  
alimentaire*



1480, boul. Louis XIV, bureau 103  
CP 59040 COP Bourg-Royal,  
Québec (Québec) G2L 2W6  
Tél.: (418) 623-5335  
Fax: (418) 623-1343  
Adresse Web : [www.csmota.qc.ca](http://www.csmota.qc.ca)  
Courriel : [info@csmota.qc.ca](mailto:info@csmota.qc.ca)

