



DIAGNOSTIC SECTORIEL



DE LA MAIN-D'ŒUVRE
DANS LES ENTREPRISES D'ABATTAGE
ET DE TRANSFORMATION DES VIANDES
ET DE LA VOLAILLE

RAPPORT FINAL



Comité sectoriel
de main-d'œuvre
en transformation
alimentaire

CE DIAGNOSTIC SECTORIEL A ÉTÉ PRODUIT PAR LE :



1480, boul. Louis XIV, bureau 103
C.P. 59040 COP Bourg-Royal
Québec (Québec) G2L 2W6
Téléphone : 418 623-5335
Télécopieur : 418 623-1343
Courriel : info@csmota.qc.ca

ISBN : 978-2-923383-16-3
Dépôt légal : 1^{er} trimestre 2009
Bibliothèque nationale du Canada

ÉQUIPE DE RÉALISATION



Responsable du mandat	Michel Morisset
Réalisation des entrevues	Michel Morisset Isabelle Charron
Rédaction du rapport	Isabelle Charron Valérie Lamarche
Coordination des enquêtes	Carole Batailler Isabelle Charron
Réalisation des enquêtes	Équipe d'enquêteurs
Traitement des données	Simon Dostie
Correction linguistique et mise en page	Annie Brochu Monique Mercier

CETTE PUBLICATION A ÉTÉ RÉALISÉE GRÂCE À L'AIDE FINANCIÈRE D'EMPLOI QUÉBEC, DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, DE TRANSFORMATION ALIMENTAIRE QUÉBEC ET DU MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC.



MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE

LES REPRÉSENTANTS DE L'INDUSTRIE (EMPLOYEURS)

Mme Ariane Laganière	<i>Bonduelle - Amérique du Nord</i>	Administratrice
M. L. Michel Pitre	<i>Conseil de la Transformation Agroalimentaire et des produits de Consommation (CTAC)</i>	Administrateur
M. Jim Laws*	<i>Conseil canadien des Viandes (CVC) - Section Québec</i>	Administrateur
Mme Caroline Plante	<i>Barry Callebaut</i>	Administrateur
M. Bruno Gagnon*	<i>Groupe CNP</i>	Co-président
M. Jacques Tardif	<i>Industries Lassonde Inc.</i>	Administrateur
Mme Isabelle-France Charbonneau*	<i>Olymel</i>	Administratrice
M. Christian Bushey	<i>Trans-Herbe Inc.</i>	Administrateur

LES REPRÉSENTANTS DES SYNDICATS (EMPLOYÉS)

M. Normand Faubert*	<i>Fédération du Commerce inc. (CSN)</i>	Co-président
M. Pierre Lafontaine*	<i>Centrale des syndicats démocratiques (CSD)</i>	Administrateur
M. André Dumas*	<i>Travailleurs, travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC - Local 503)</i>	Trésorier
M. Mario Maisonneuve*	<i>TUAC (Local 1991P)</i>	Administrateur

LES ORGANISATIONS CONSEILLÈRES

Mme Marie Daigneault*	<i>Commission des partenaires du marché du travail</i>
M. François Paré*	
M. Denis Laberge*	<i>Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec</i>

COLLABORATION SPÉCIALE

M. Dominique Beaussier*	<i>Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec</i>
-------------------------	--

DIRECTRICE GÉNÉRALE

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

* Membres du comité de suivi de l'étude

TABLE DES MATIÈRES

1.	Introduction	1
2.	Portrait du secteur	2
2.1	Définition de l'industrie	2
2.2	L'industrie en chiffres	3
2.2.1	Nombre d'établissements et revenus.....	3
2.2.2	Répartition géographique	5
2.2.3	Commerce international.....	6
2.2.4	La consommation	8
2.3	Les filières viandes.....	11
2.3.1	Le porc	11
2.3.2	La viande bovine.....	18
2.3.3	La volaille	20
2.3.4	Les autres viandes.....	25
3.	Analyse du marché du travail.....	28
4.	Profil de la main-d'œuvre sectorielle.....	33
4.1	Nombre d'emplois et part dans la fabrication des aliments	33
4.2	Profil des entreprises syndiquées	36
4.3	Caractéristiques démographiques	40
4.4	Description des emplois du secteur.....	42
4.5	Programmes de formation	51
4.5.1	Formation professionnelle	51
4.5.2	Formation technique.....	57
5.	Santé et sécurité au travail	59
6.	La main-d'œuvre étrangère	63
6.1	Description du PTET	63
6.2	Expériences avec les travailleurs étrangers temporaires.....	67
6.2.1	Ouest canadien et Ontario	67
6.2.2	Québec	73
7.	Résultats de l'enquête auprès des employeurs	74
7.1	Méthodologie.....	74
7.1	Profil des employeurs participants	76
7.2	Caractéristiques de la main-d'œuvre	77
7.3	Difficultés de recrutement et de rétention	79
7.3.2	Difficultés de recrutement.....	82
7.3.3	Difficultés de rétention.....	88
7.4	Gestion des ressources humaines	94
7.5	Santé et sécurité au travail.....	100

7.6	Programme d'accueil et formation	101
8.	Profil et opinion des employés.....	106
8.1	Groupe de discussion.....	106
8.2	Enquête auprès des employés	107
8.2.2	Profil des employés sondés.....	108
8.2.3	Perception et intérêt pour le travail.....	113
8.2.4	Accueil et formation.....	117
8.2.5	Conditions de travail	121
8.2.6	Satisfaction des employés par rapport aux conditions de travail ...	122
8.2.7	Discussion sur la satisfaction des employés	131
9.	Bilan et recommandations.....	133
Annexe 1	Tableaux de données	139
Annexe 2	Profil général des employeurs enquêtés.....	147
Bibliographie	157

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2.1	Répartition régionale des usines d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille au Québec selon le nombre d'employés, 2008.....	6
Tableau 2.2	Abattoirs de porcs et capacité d'abattage, Québec, 2008.....	14
Tableau 2.3	Proportion des abattages de porcs réalisés dans les quatre plus importants abattoirs inspectés par le gouvernement fédéral, Canada, 1995 et 2007	16
Tableau 2.4	Abattoirs de bovins (bœufs et veaux) et capacité d'abattage, établissements sous inspection fédérale, Québec, 2008	19
Tableau 2.5	Abattoirs de volaille (poulet et dindon) et capacité d'abattage, établissements sous inspection fédérale, Québec, 2008	22
Tableau 3.1	Population active, emploi et taux de chômage, par région, 2007 et pourcentage de variation 2003-2007	29
Tableau 3.2	Nombre d'emplois dans le secteur de la fabrication et de la transformation alimentaire par région, 2007	31
Tableau 4.1	Répartition du nombre d'entreprises syndiquées selon le nombre d'employés, 2008	37
Tableau 4.2	Niveaux de salaires minimum et maximum dans les entreprises syndiquées - Évolution entre 2004 et 2008	37
Tableau 4.3	Comparaison de certains éléments des clauses « Primes et bonus » des conventions collectives des entreprises du secteur de la transformation des viandes et de la volaille, 2004 et 2008.....	38
Tableau 4.4	Comparaison d'éléments de conditions de travail des conventions collectives des entreprises du secteur de la transformation des viandes et de la volaille, 2004 et 2008	39
Tableau 4.5	Perspectives professionnelles régionales pour certains métiers retrouvés dans l'industrie de la transformation des viandes	50
Tableau 4.6	Évolution des nouvelles inscriptions dans un programme de formation professionnelle, Québec, 2002-2003 à 2006-2007	54
Tableau 4.7	Évolution des diplômations dans un programme de formation professionnelle, Québec, 2002 à 2006	55
Tableau 4.8	Situation des personnes diplômées d'un DEP, par programme, 2007.....	56
Tableau 4.9	Situation des personnes diplômées d'un DEP et en emploi, par programme, 2007	56
Tableau 4.10	Évolution des inscriptions en première année dans un programme de formation collégiale, Québec, 2003 à 2007	57
Tableau 4.11	Évolution des diplômations dans un programme de formation collégiale, Québec, 2002 à 2006	58
Tableau 4.12	Situation des personnes diplômées d'un DEC, par programme, 2007	58
Tableau 4.13	Situation des personnes diplômées d'un DEC et en emploi, par programme, 2007	58

Tableau 5.2	Répartition des accidents de travail selon l'âge, 2004 à 2007.....	60
Tableau 6.1	Professions de niveaux de compétence C et D en lien avec l'industrie de la transformation des viandes et de la volaille.....	64
Tableau 6.2	Taux de rémunération en vigueur pour le métier de découpeur de viande industriel, Alberta et Colombie-Britannique.....	67
Tableau 6.3	Bilan des avantages et désavantages du PTET	72
Tableau 7.1	Répartition des entreprises contactées lors de l'enquête 2008 sur la main-d'œuvre dans le secteur d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille	75
Tableau 7.2	Participation des entreprises contactées lors de l'enquête 2008 selon la taille d'entreprise	76
Tableau 7.3	Répartition des usines et des employés couverts par l'enquête, 2008 vs 2004	76
Tableau 7.4	Répartition des entreprises selon le niveau d'ancienneté moyen des employés, 2008 vs 2004.....	77
Tableau 7.5	Répartition des entreprises selon le niveau de scolarité minimal exigé pour chacun des postes de travail	79
Tableau 7.6	Taux pondérés de départ, d'embauche et de remplacement pour chaque poste de travail, 2008 vs 2004	80
Tableau 7.7	Répartition des entreprises selon leur besoin de main-d'œuvre d'ici 5 ans par rapport à 2008 pour chaque poste de travail	81
Tableau 7.8	Perception des difficultés de recrutement par les employeurs pour chaque poste de travail.....	82
Tableau 7.9	Répartition des employeurs selon leur appréciation du nombre de candidatures reçues par rapport à leurs besoins, 2008 vs 2004	84
Tableau 7.10	Répartition des employeurs selon leur appréciation de la qualité des candidatures reçues par rapport à leurs besoins, 2008 vs 2004	84
Tableau 7.11	Salaires ¹ offerts par les entreprises qui ont ou non des difficultés de recrutement pour chaque poste de travail (\$/heure).....	87
Tableau 7.12	Salaires offerts par les entreprises pour chaque poste de travail (\$/heure) 2008 vs 2004	88
Tableau 7.13	Répartition des entreprises selon leurs difficultés déclarées	89
Tableau 7.14	Répartition des entreprises selon le taux de départ des employés de production et la difficulté de rétention (n=69)	89
Tableau 7.15	Répartition des entreprises selon le taux quotidien moyen d'absentéisme, 2008 vs 2004	91
Tableau 7.16	Salaires offerts par les entreprises qui ont ou non des difficultés de rétention pour chaque poste de travail (\$/heure).....	93
Tableau 7.17	Répartition des entreprises selon les actions mises en place pour développer le sentiment d'appartenance, 2008 vs 2004	97
Tableau 7.18	Répartition des entreprises selon la durée de la période de probation	98

Tableau 7.19	Répartition des entreprises selon leur intérêt à embaucher de la main-d'œuvre alternative (n=70).....	99
Tableau 7.20	Répartition des entreprises selon les activités utilisées pour accueillir ou former les nouveaux employés, 2008 vs 2004	101
Tableau 7.21	Répartition des entreprises selon la durée de la période d'accueil et de formation de départ, 2008 vs 2004	103
Tableau 8.1	Répartition des employés sondés lors de l'enquête, 2008 vs 2004	108
Tableau 8.2	Répartition des employés selon leur situation familiale (n=203)	110
Tableau 8.3	Répartition des employés selon leur niveau de scolarité (n=203).....	110
Tableau 8.4	Répartition des employés selon leur opinion de l'évolution du secteur des viandes dans les prochaines années (n=200)	117
Tableau 8.5	Répartition des employés selon leur opinion de l'évolution de leurs conditions de travail dans les prochaines années (n=203)	117

LISTE DES FIGURES

Figure 2.1	Répartition du nombre d'établissements et du total des revenus de fabrication de produits de viande, par province, 2004 et 2006.....	4
Figure 2.2	Répartition géographique des usines d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille au Québec, 2008	5
Figure 2.3	Évolution des exportations canadiennes de l'industrie de la fabrication des produits de viande et de la part du Québec dans le total canadien, 2003 à 2007.....	7
Figure 2.4	Évolution des importations de l'industrie de la fabrication des produits de viande et de la part du Québec dans le total canadien, 2003 à 2007	8
Figure 2.5	Évolution de la consommation de viande par personne, selon le type ¹ , Québec, 1998 à 2006 (indice 100 = 1998)	9
Figure 2.6	Répartition de la consommation de viande, en kilogramme par personne, selon le type, Québec, 2001 et 2006.....	10
Figure 2.7	Nombre de porcs mis en marché au Québec, 2000 à 2007	13
Figure 3.1	Répartition sectorielle de l'emploi dans l'industrie bioalimentaire, par région, 2007	30
Figure 4.1	Part de la population active du secteur de la fabrication de produits de viande dans le secteur de la fabrication d'aliments, Québec, 2006	34
Figure 4.2	Évolution du nombre de travailleurs à la production, par secteur, et part de chaque secteur dans le total, Québec, 2004 à 2006	35
Figure 4.3	Évolution du salaire annuel moyen des travailleurs à la production, par secteur, Québec, 2002 à 2006	36
Figure 4.4	Répartition des employés du secteur de la fabrication de produits de viande selon le sexe, Québec, 2006	40
Figure 4.5	Répartition des employés du secteur de la fabrication de produits de viande selon l'âge, Québec, 2006.....	41
Figure 4.6	Répartition des employés du secteur de la fabrication de produits de viande selon le plus haut niveau de scolarité atteint, Québec, 2006.....	42
Figure 5.1	Évolution du nombre d'accidents de travail acceptés à la CSST, 2004 à 2007	59
Figure 5.2	Évolution du nombre de cas de maladies professionnelles acceptées à la CSST, 2004 à 2007	61
Figure 5.3	Variation (%) entre 2004 et 2007 du nombre d'accidents de travail et de cas de maladies professionnelles acceptés à la CSST dans le secteur de l'abattage et de la transformation de la viande, par région	62
Figure 7.1	Répartition des entreprises selon les compétences et qualités recherchées chez les employés (n=70)	78
Figure 7.2	Répartition des entreprises selon les principales causes des difficultés de recrutement (n=70).....	83

Figure 7.3	Répartition des entreprises qui n'ont pas comblé leurs besoins de main-d'œuvre selon les conséquences (n=28)	85
Figure 7.4	Répartition des entreprises selon les actions entreprises pour tenter de résoudre un problème de recrutement de main-d'œuvre (n=49)	86
Figure 7.5	Répartition des entreprises selon les raisons de départ évoquées par les employés (n=70).....	90
Figure 7.6	Répartition des entreprises selon les satisfactions les plus fréquemment mentionnées par les employés (n=70)	92
Figure 7.7	Répartition des entreprises selon les primes offertes (n=70).....	93
Figure 7.8	Répartition des entreprises selon les méthodes de recrutement de la main-d'œuvre (n=70).....	95
Figure 7.9	Répartition des entreprises selon les avantages sociaux offerts (n=70).....	96
Figure 7.10	Répartition des entreprises selon les aspects traités lors de l'accueil et de la formation de départ (n=70)	102
Figure 7.11	Répartition des entreprises selon les formations offertes aux employés au cours des trois dernières années	104
Figure 8.1	Répartition des employés selon le groupe d'âge	109
Figure 8.2	Répartition des employés selon le niveau d'ancienneté	111
Figure 8.3	Répartition des employés selon les postes occupés (n=204)	112
Figure 8.4	Répartition des employés selon le salaire (\$/heure)	113
Figure 8.5	Répartition des employés selon les compétences et les qualités requises considérées les plus importantes (n=204).....	114
Figure 8.6	Répartition des employés selon la méthode par laquelle ils ont été mis au courant du besoin de personnel dans leur usine (n=191)	115
Figure 8.7	Répartition des employés selon les raisons qui les ont fait accepter leur travail (n=201)	116
Figure 8.8	Répartition des employés selon les activités proposées lors de leur accueil	118
Figure 8.9	Répartition des employés selon le niveau de satisfaction de leur accueil	119
Figure 8.10	Répartition des employés selon leur évaluation de la formation reçue sur différents sujets	120
Figure 8.11	Répartition des employés selon leur aversion au travail de fin de semaine et aux heures supplémentaires.....	121
Figure 8.12	Répartition des employés selon le niveau de satisfaction par rapport aux conditions de travail (n=202).....	123
Figure 8.13	Répartition des employés selon le niveau de satisfaction par rapport à l'environnement physique de travail (n=196).....	124
Figure 8.14	Répartition des employés selon le niveau de satisfaction par rapport aux conditions de travail non monétaires (n=199)	125
Figure 8.15	Répartition des employés selon le niveau de satisfaction par rapport aux conditions de travail monétaires (n=198).....	126

Figure 8.16	Répartition des employés selon le niveau de satisfaction par rapport aux relations de travail (n=202)	127
Figure 8.17	Répartition des employés selon le niveau de satisfaction par rapport aux thèmes des conditions de travail.....	128
Figure 8.18	Répartition des employés selon l'indice global de satisfaction par rapport aux conditions de travail (n=202)	129
Figure 8.19	Répartition des employés selon leur niveau d'accord avec certaines affirmations (n=203)	130
Figure 8.20	Répartition des employés selon le sentiment de fierté à travailler pour l'entreprise qui les engage (n=204).....	131

1. INTRODUCTION

En 2004, le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (CSMOTA) avait demandé au Groupe AGÉCO de réaliser une étude pour analyser les difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre dans le secteur d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille.

Depuis la publication de ce premier rapport, le portrait de l'industrie d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille au Québec a beaucoup changé. La situation de l'emploi, entre autres en ce qui a trait à la rareté de la main-d'œuvre, a elle aussi évolué au cours des dernières années. D'ailleurs, des entreprises du secteur ont démontré un grand intérêt pour obtenir la possibilité d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires, tel qu'il est possible de le faire dans d'autres secteurs de l'économie, notamment en production agricole.

Avec la volonté d'actualiser les connaissances sur les travailleurs de ce vaste secteur, le CSMOTA demande au Groupe AGÉCO de mettre à jour le diagnostic sectoriel d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille au Québec. Ce mandat se traduit dans les objectifs spécifiques suivants :

- a) Dresser un portrait évolutif de l'industrie et de l'environnement socio-économique dans lequel a évolué le secteur.
- b) Dresser un portrait du marché de l'emploi et de la main-d'œuvre :
 - Identifier les causes récurrentes des problématiques de main-d'œuvre (recrutement, rétention).
 - Documenter et analyser l'embauche de travailleurs étrangers sur base temporaire (dans l'Ouest canadien et l'Ontario) : taux d'utilisation, causes d'embauche, coûts d'utilisation, facteurs de succès/insuccès avec les travailleurs, etc.
 - Comparer l'ensemble des conditions de travail (salaires et bénéfices marginaux) offertes en 2008 par rapport à 2004.
 - Constater la mise en place ou non des recommandations issues de l'étude 2004 et les raisons qui justifient leur non-application le cas échéant.
- c) Énoncer des pistes d'action pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire, les intervenants éventuellement concernés (gouvernement, établissements d'enseignement, etc.) et les entreprises.

2. PORTRAIT DU SECTEUR

Ce premier chapitre décrit succinctement l'industrie d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille, présente des statistiques générales et discute de l'évolution du secteur dans chacune des principales filières viandes.

2.1 DÉFINITION DE L'INDUSTRIE

Dans le présent rapport, la définition retenue pour l'industrie d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille est celle du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Sous cette classification, l'industrie correspond à la « **Fabrication de produits de viande (SCIAN 3116)** » et comprend les sous-secteurs suivants :

Abattage et transformation d'animaux (SCIAN 31161) :

- *Abattage d'animaux (excluant la volaille et le petit gibier) (SCIAN 311611)*
- *Fonte de graisses animales et transformation de la viande provenant de carcasses (SCIAN 311614)*
- *Transformation de la volaille (et du petit gibier) (SCIAN 311615)*

Précisons que le sous-secteur *Fonte de graisses animales et transformation de la viande provenant de carcasses* ne fait pas l'objet d'analyse distincte dans ce rapport.

2.2 L'INDUSTRIE EN CHIFFRES

FAITS SAILLANTS

- La fabrication de produits de viande est le deuxième secteur en importance au Québec dans l'industrie de la fabrication des aliments avec 27 % des revenus.
- On compte 288 établissements de fabrication de produits de viande au Québec.
- La part des revenus générés par les usines québécoises dans le total canadien est plus faible que leur part en nombre d'usines au Canada.

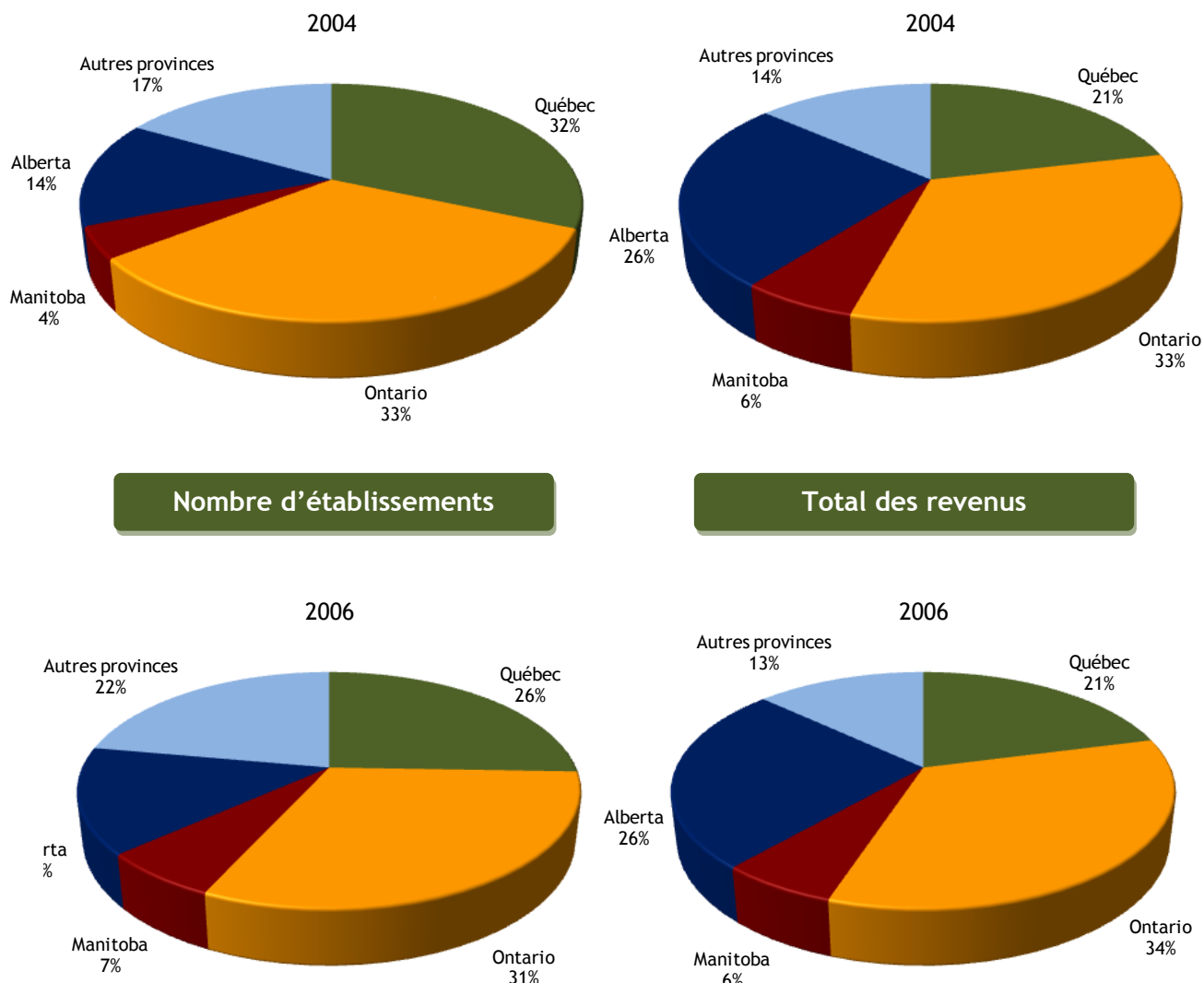
- La valeur des exportations québécoises de produits de viande avoisine les 1,4 milliards de dollars et correspond à 30 % des exportations canadiennes du secteur, part qui est en augmentation depuis cinq ans.
- Les exportations canadiennes de produits de viande ont fléchi depuis 2005. Cette tendance baissière se constate pour toutes les activités d'exportation du Canada. La faiblesse de l'économie américaine et la vigueur du dollar canadien par rapport à la devise américaine freinent les exportations de biens vers les États-Unis, principal destinataire des exportations canadiennes.
- La valeur des importations québécoises de produits de viande a diminué de 13 % au cours des cinq dernières années et compte en 2007 pour 9 % des importations canadiennes du secteur, part qui est en diminution sur la même période.

- La consommation totale de viande par les Québécois est stable depuis 5 ans.
- La consommation de viande de porc a diminué (-17 %) entre 2001 et 2006 alors que celles de bœuf (6 %), de volaille (7 %) et d'agneau (22 %) ont augmenté.
- La viande d'agneau est celle qui a vu sa consommation *per capita* augmenté le plus depuis les dernières années. En quantité, elle demeure toutefois marginale.

2.2.1 NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS ET REVENUS

Rappelons que la fabrication des produits de viande fait partie du grand secteur de la fabrication des aliments. Au Québec en 2006, la fabrication de produits de viande a généré 4,5 milliards de revenus, contribuant à 27 % des revenus de la fabrication des aliments. C'est le deuxième secteur en importance dans la fabrication des aliments au Québec, derrière les produits laitiers. La part du Québec dans la fabrication de produits de viande au Canada est également importante. La Figure 2.1 montre la répartition provinciale du nombre d'établissements et des revenus des usines de fabrication de produits de viande au Canada.

Figure 2.1
Répartition du nombre d'établissements et du total des revenus de fabrication de produits de viande, par province, 2004 et 2006¹



¹ Les chiffres sont présentés à l'Annexe 1.

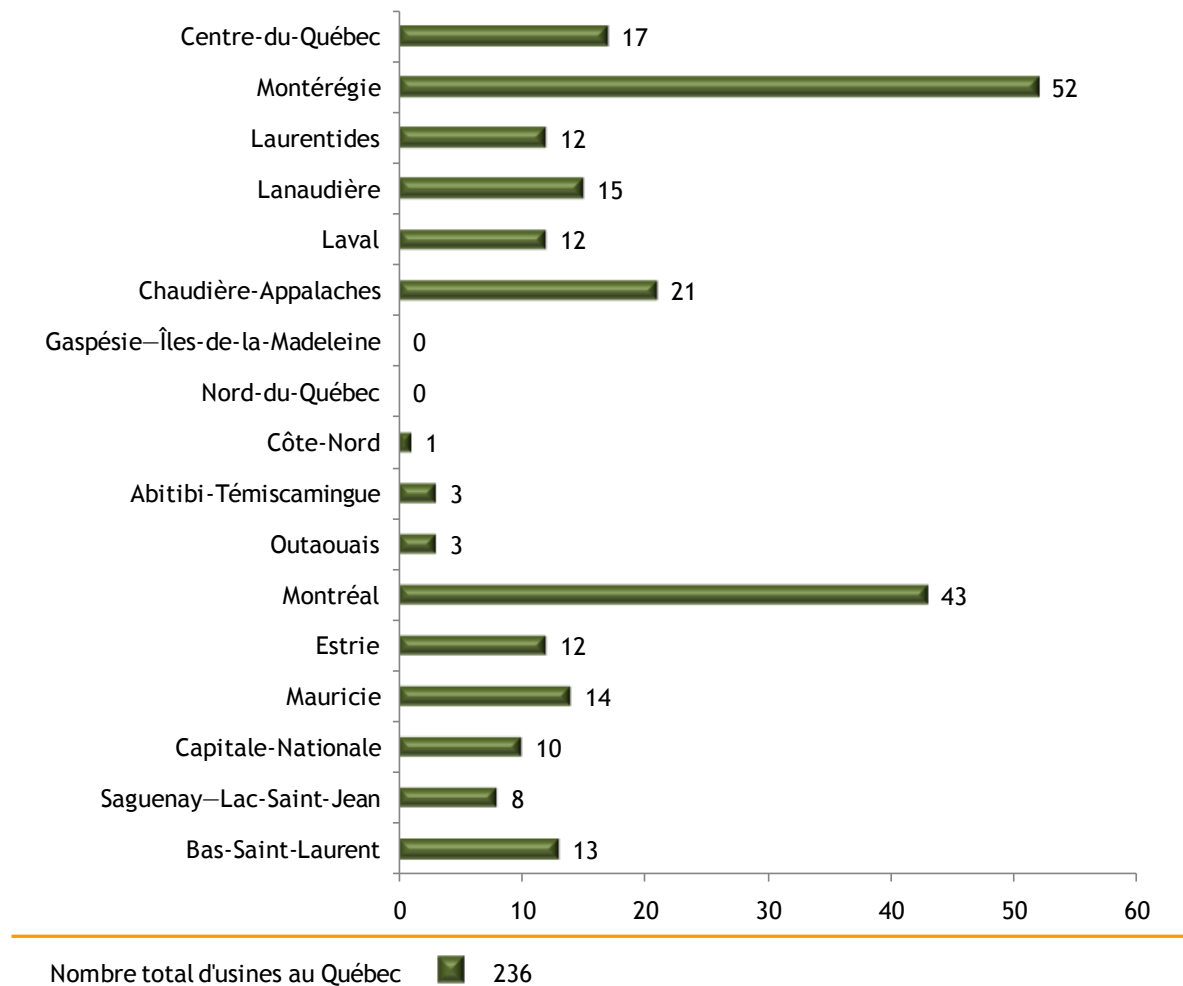
Source : Statistique Canada, *Enquête annuelle sur les manufactures*, 2004 et 2006.

En 2006, on retrouve au Québec un peu plus du quart (288 usines) des entreprises canadiennes œuvrant dans le secteur. Cette proportion est toutefois en diminution depuis 2004 alors que les usines québécoises représentaient 32 % des entreprises canadiennes. La part des revenus générés par les établissements québécois (21 %) est non seulement inférieure à celle des usines de l'Ontario (34 %) et de l'Alberta (26 %), mais également plus faible que sa participation en termes de nombre d'établissements. En effet, pour 26 % des établissements, le Québec ne génère que 21 % des revenus canadiens.

2.2.2 RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

Ces entreprises québécoises de transformation des viandes et de la volaille sont réparties sur tout le territoire¹. La Figure 2.2 montre la répartition régionale des usines du secteur au Québec. Par rapport à 2004, il y a eu une forte croissance du nombre d'entreprises dans certaines régions (Montréal, Laval, Outaouais) et des diminutions marquées dans d'autres (Bas-Saint-Laurent, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Centre-du-Québec, Estrie). En 2004, le CSMOTA répertoriait un total de 210 entreprises, contre 236 en 2008. Globalement, il y a donc eu une augmentation du nombre d'entreprises.

Figure 2.2
Répartition géographique des usines d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille au Québec, 2008¹



¹ Le nombre total d'entreprises diffère de celui présenté à la figure 2.1. L'écart s'explique par les sources de données et les années différentes (2006 vs 2008).

Source : CSMOTA 2008 tiré du CRIQ, juin 2008.

¹ Le nombre total d'entreprises diffère de celui présenté à la figure 2.1. L'écart s'explique par les sources de données et les années différentes (2006 vs 2008).

Au Tableau 2.1 on peut voir la répartition régionale des usines selon le nombre d'employés. On constate qu'il existe peu (4) de très grandes entreprises de 500 employés et plus et que les usines de tailles moyennes sont dominantes (20 à 499).

Tableau 2.1
Répartition régionale des usines d'abattage et de transformation des viandes
et de la volaille au Québec selon le nombre d'employés, 2008

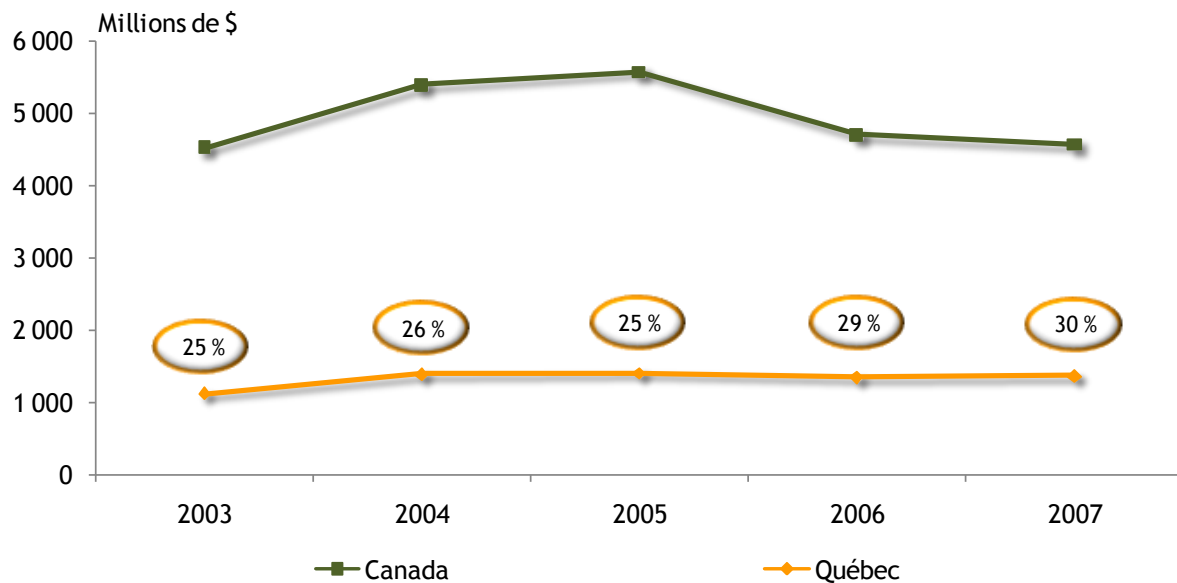
	Moins de 5	5 à 19	20 à 99	100 à 499	500 et plus
Québec	49	64	68	51	4
Bas-Saint-Laurent	4	3	1	5	0
Saguenay–Lac-Saint-Jean	1	2	5	0	0
Capitale-Nationale	4	1	3	2	0
Mauricie	0	3	9	2	0
Estrie	4	5	3	0	0
Montréal	6	13	14	10	0
Outaouais	1	1	0	1	0
Abitibi-Témiscamingue	2	1	0	0	0
Côte-Nord	1	0	0	0	0
Nord-du-Québec	0	0	0	0	0
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	0	0	0	0	0
Chaudière-Appalaches	8	5	3	4	1
Laval	0	5	6	1	0
Lanaudière	3	6	2	3	1
Laurentides	4	1	4	3	0
Montérégie	8	15	14	13	2
Centre-du-Québec	3	3	4	7	0

Source : CSMOTA 2008 tiré du CRIQ, juin 2008.

2.2.3 COMMERCE INTERNATIONAL

Le secteur de la fabrication des produits de viande au Canada a exporté en 2007 de la marchandise pour un total de 4,5 milliards de dollars. De ce montant, le Québec a exporté 1,4 milliards de dollars soit 30 % des exportations canadiennes des produits de viande. La Figure 2.3 présente l'évolution des exportations de même que l'évolution de la part du Québec dans les exportations canadiennes.

Figure 2.3
Évolution des exportations canadiennes de l'industrie de la fabrication
des produits de viande et de la part du Québec dans le total canadien, 2003 à 2007¹



¹ Les chiffres sont présentés à l'Annexe 1.

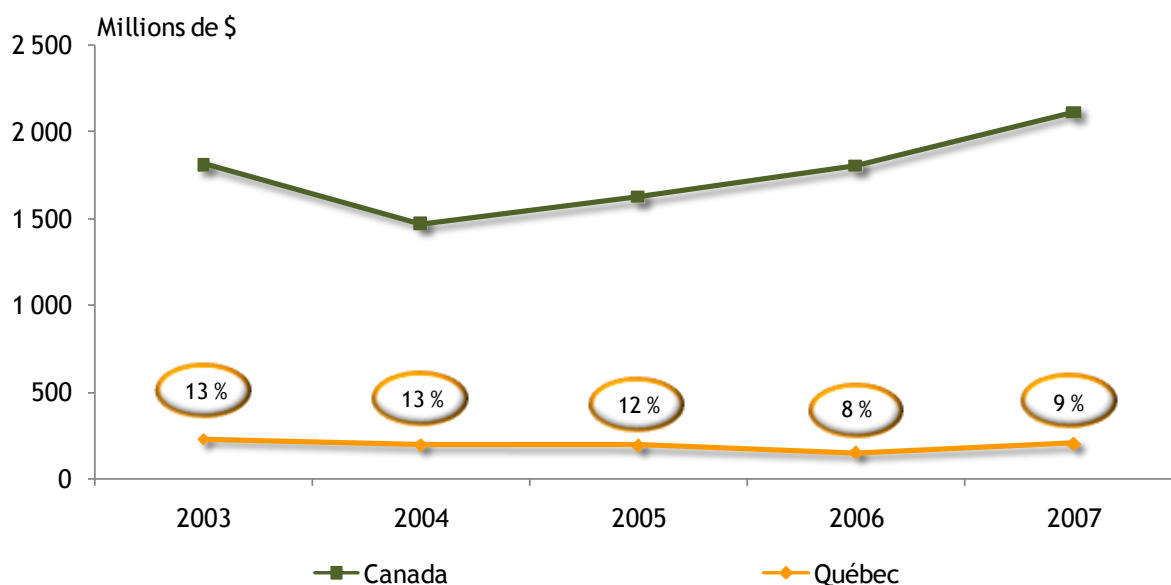
Source : Industrie Canada, *Données sur le commerce en direct*, 2008.

Les exportations du Canada ont été en croissance entre 2003 et 2005 mais la diminution qui a suivi en 2006 et 2007 les a finalement ramené au niveau de 2003. La force du dollar canadien a certainement contribué à freiner les activités d'exportation du pays vers les États-Unis, principal acheteur des biens canadiens qui connaît de surcroît un ralentissement de son économie². Rappelons que la devise canadienne a bondi de 35 % entre 2004 et la fin de l'année 2007. En ce qui concerne le Québec, les exportations de produits de viande ont été plutôt stables sur l'ensemble de la période par rapport à l'ensemble canadien. Au final, la part du Québec dans les exportations canadiennes est donc passée de 25 % en 2003 à 30 % en 2007.

Sur le plan des importations, les produits de viande comptent en 2007 pour 14 % des importations canadiennes d'aliments avec 2,1 milliards de dollars. Au Québec, cette même proportion atteint 10 % et correspond à 200 millions de dollars en 2007. La Figure 2.4 montre l'évolution des importations au Canada et au Québec ainsi que la part du Québec dans le total canadien.

² Nouvelles Économiques, Desjardins, 14 février 2008.

Figure 2.4
Évolution des importations de l'industrie de la fabrication des produits de viande et de la part du Québec dans le total canadien, 2003 à 2007¹



¹ Les chiffres sont présentés à l'Annexe 1.

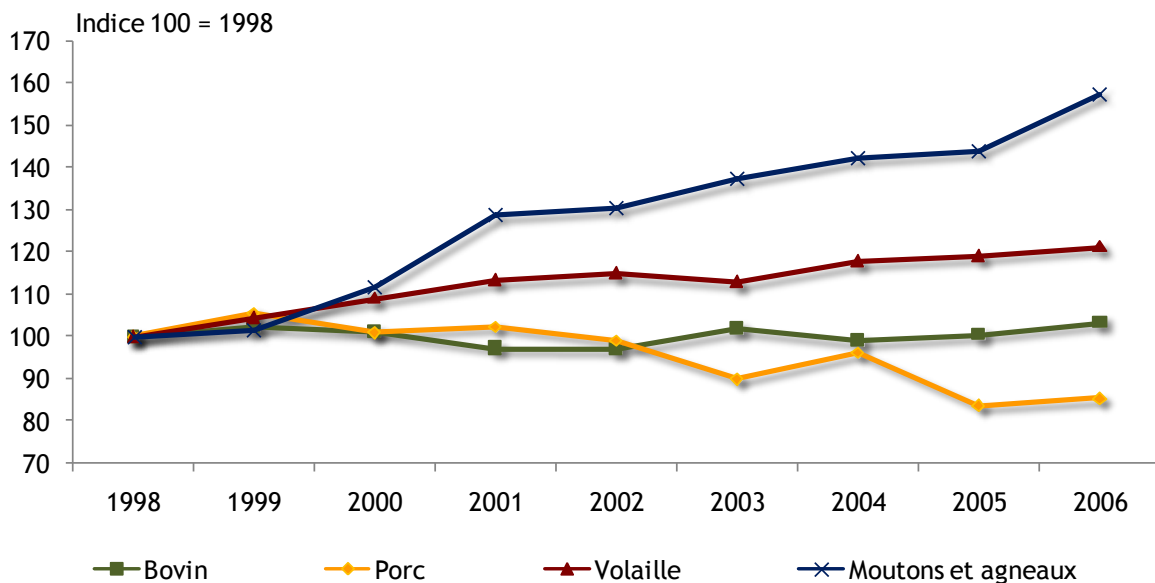
Source : Industrie Canada, *Données sur le commerce en direct*, 2008.

Les importations canadiennes sont depuis 2004 sur une courbe ascendante. En effet, entre 2004 et 2007, elles ont cru de 43 %. La faiblesse relative du dollar américain par rapport à la devise canadienne a notamment favorisé les importations en provenance des États-Unis. À titre d'exemple, la part de la viande de bœuf importée au Canada qui provient des États-Unis est passée de 25 % en 2004 à 65 % en 2007 (AAC 2007). Au Québec, la tendance est plutôt à la stabilité, ce qui a pour effet de réduire la part des importations québécoises dans le total des importations du Canada.

2.2.4 LA CONSOMMATION

Les habitudes alimentaires changent avec le temps et la consommation de viande n'y fait pas exception. Depuis la fin des années 90, la consommation de viande par personne, tous types confondus, a augmenté de 5 %. La Figure 2.5 montre l'évolution de la consommation de viande, selon le type de viande, entre 1998 et 2006 (indice 100 = 1998).

Figure 2.5
Évolution de la consommation de viande par personne, selon le type¹,
Québec, 1998 à 2006 (indice 100 = 1998)²



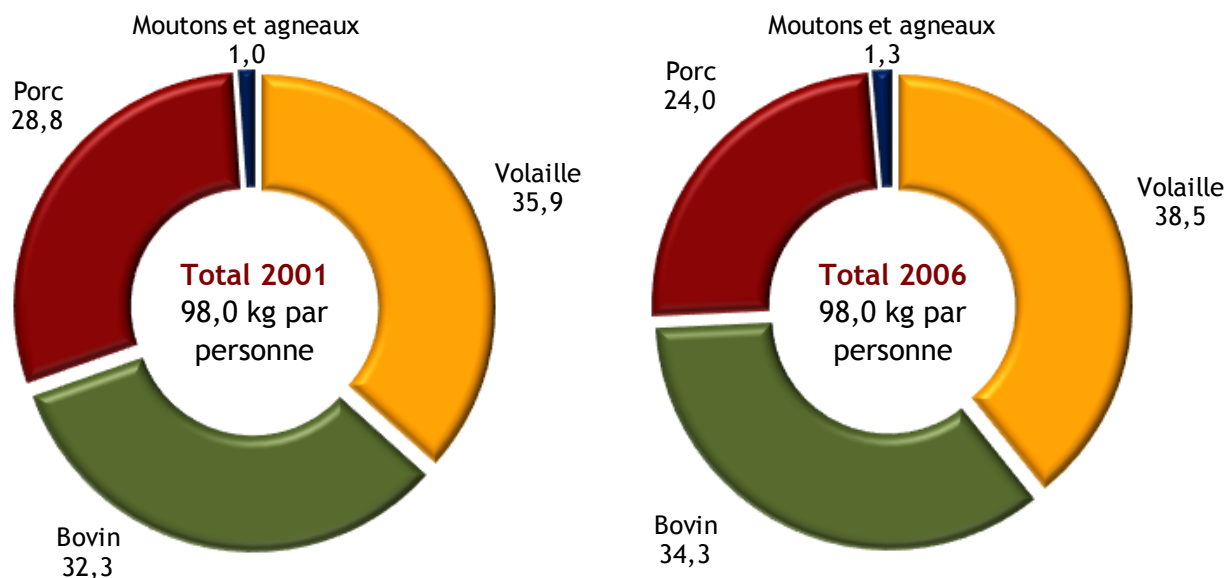
¹ Le type « Bovin » inclut la viande de bœuf et de veau et le type « Volaille » inclut la viande de poulet et de dindon.

² Les chiffres sont présentés à l'Annexe 1.

Source : MAPAQ, *Profil sectoriel de l'industrie bioalimentaire au Québec*, 2002, 2005 et 2007.

La consommation de viande bovine (bœuf et veau) a augmenté de 3 % en un peu moins d'une décennie, alors que celle de la viande porcine a diminué de 15 %. Pour la volaille, l'augmentation dépasse les 20 %, mais c'est la consommation *per capita* de la viande d'agneau qui montre la plus forte augmentation. Elle s'est multipliée par plus de 1,5 entre 1998 et 2006. En termes absolus, la quantité consommée de ce type de viande demeure toutefois très marginale, elle atteint 1,3 kg par personne en 2006 et occupe une place minimale dans le total de la consommation de viande des québécois. La Figure 2.6 rapporte, pour chacun des types de viande, ces quantités consommées par personne.

Figure 2.6
Répartition de la consommation de viande, en kilogramme par personne, selon le type¹, Québec, 2001 et 2006²



¹ Le type « Bovin » inclut la viande de bœuf et de veau et le type « Volaille » inclut la viande de poulet et de dindon.

² Les chiffres sont présentés à l'Annexe 1.

Source : MAPAQ, *Profil sectoriel de l'industrie bioalimentaire au Québec, 2005 et 2007*.

La quantité totale de viande (98 kg/personne) consommée par les Québécois n'a pas changé entre 2001 et 2006. La volaille demeure la viande favorite et occupe en 2006 près de 40 % des viandes consommées, suivie du bœuf et veau (35 %) et du porc (24 %).

2.3 LES FILIÈRES VIANDES

FAITS SAILLANTS

- Dans le secteur porcin, la montée du dollar canadien a freiné les activités d'exportation de viande des entreprises et levé le voile sur le manque de compétitivité des abattoirs québécois et canadiens.
 - La rationalisation et la concentration des entreprises ont marqué l'industrie des viandes et de la volaille des dernières années, au Québec comme ailleurs dans le monde.
 - Plusieurs fermetures d'établissements sont survenues au cours des cinq dernières années au Québec dans le secteur de l'abattage et de la transformation des viandes, réduisant la capacité d'abattage de la province.
 - Dans le secteur bovin, la fermeture du dernier établissement sous certification fédérale pour les bouvillons d'abattage fragilise l'industrie et accentue sa dépendance envers l'Ontario et les États-Unis.
-
- La Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois (CAAQ) conduite en 2007 avait pour objectif de faire un état de la situation des enjeux et défis de l'agriculture et de l'agroalimentaire au Québec. Le rapport issu de la Commission en février 2008 ne contenait aucune recommandation spécifique au secteur de l'abattage et de la transformation des viandes et de la volaille. Par contre, cette filière a été interpellée indirectement sur le plan de :
 - L'innocuité des produits (traçabilité et certification)
 - L'identification d'origine
 - L'articulation des maillons de la chaîne d'approvisionnement
 - La formation et le perfectionnement de la main-d'œuvre

En plus de la classification traditionnelle (abattage, sauf volaille et transformation de la volaille), il arrive fréquemment que l'industrie des viandes soit examinée selon les principaux types de viande : le porc, le bœuf, la volaille et les autres viandes. La section suivante présente brièvement l'évolution de ces différentes filières depuis 2004. On y met en évidence des éléments de tendances et les enjeux majeurs qui ont marqué et influenceront l'avenir de chacun de ces secteurs. Une perspective canadienne et mondiale est également donnée.

2.3.1 LE PORC

Les dernières années ont été particulièrement pénibles pour l'industrie porcine au Québec : maladie dans les cheptels, effondrement des prix, conflits syndicats-employeurs

dans les abattoirs et conflits producteurs-abattoirs, cohabitation tendue, soutien étatique questionné, sans parler de la vigueur du dollar canadien qui nuit aux exportations. Cette période morose a aussi des causes internationales : de nouveaux compétiteurs, des concurrents traditionnels qui semblent mieux s'en tirer, des marchés toujours plus exigeants. De plus, en 2007, le secteur porcin mondial a connu un contexte de crise généralisée. En effet, la hausse du prix des grains et du coût des aliments entraînée par l'essor de la filière éthanol, la faiblesse du dollar américain et la croissance de leur industrie porcine ont contribué à faire chuter les revenus des producteurs, partout sur la planète. Bref, une série de problèmes structurels et conjoncturels explique ce moment plus difficile que connaissent aujourd'hui les industries porcines québécoise et canadienne. Le secteur d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille n'y a pas échappé³.

Dans ce contexte mondial et domestique, le gouvernement québécois a voulu accompagner l'industrie dans la recherche de solutions en encadrant un processus de conciliation sous la gouverne du médiateur Guy Coulombe à l'automne 2007. Après des tractations de près de trois mois entre les principaux acteurs, dont les travailleurs d'usine par l'entremise de leurs centrales syndicales, le rapport publié en mars 2008 a débouché sur des résultats mitigés et aucune solution précise⁴. Une démarche de médiation plus informelle avec un nombre d'interlocuteurs réduit s'est poursuivie. Elle a donné lieu en juin 2008 à une entente de principe entre les principaux abattoirs et la Fédération des producteurs de porcs du Québec. L'entente ne s'est pas encore opérationnalisée auprès de l'ensemble des abattoirs, mais Olymel a signé en décembre 2008 un projet de convention basée sur celle-ci. Le protocole d'entente est depuis devant la Régie des marchés agricoles du Québec (RMAAQ) pour poursuivre le processus de négociation auprès des autres transformateurs. Garantissant le prix américain aux producteurs de porcs du Québec pour un porc-cible plus pesant (97 kg), cette entente modifierait radicalement la mise en marché du porc au Québec. La filière souhaite surtout qu'elle installe une relative paix industrielle et donne le souffle nécessaire pour remettre le secteur sur les rails⁵.

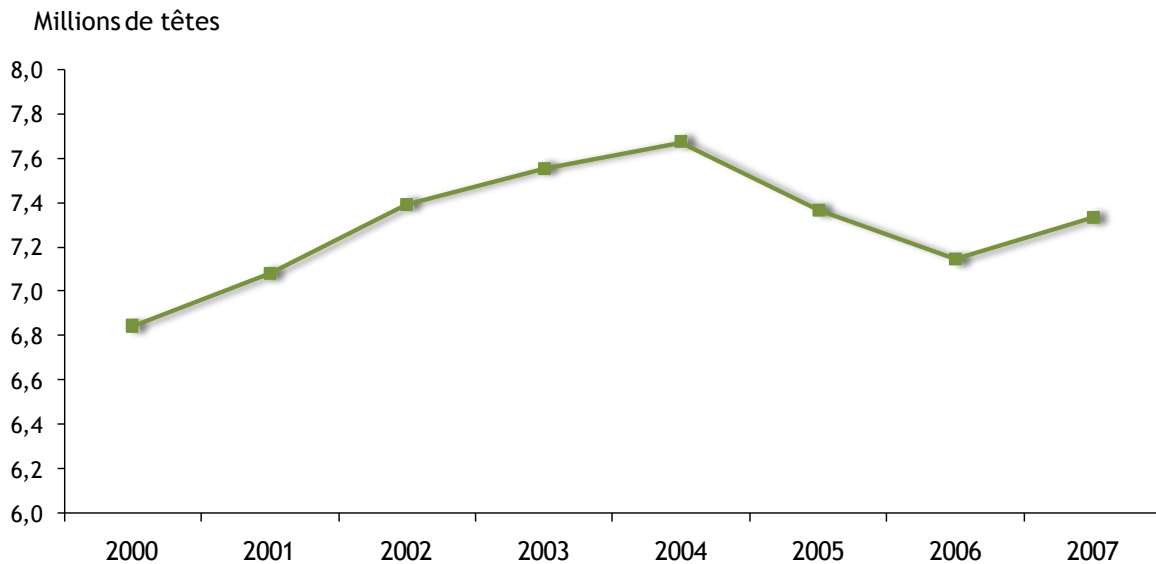
La Figure 2.7 montre l'évolution du nombre de porcs mis en marché au Québec entre 2000 et 2007. Après la croissance observée entre 2000 et 2004, les abattages ont diminué depuis pour légèrement remonter en 2007. Ils totalisent 7,3 millions de porcs en 2007, une baisse de 4 % sur la période 2004-2007 (voir Figure 2.7). C'est le résultat du contexte difficile évoqué ci-haut. Malgré tout, le Québec abat près de 40 % des porcs abattus au Canada. Une hausse de production s'observe également en 2008. Par contre, depuis 2004, alors que la part relative des abattages effectués au Québec est demeurée stable (37 %), celles du Manitoba et de l'Ontario ont augmenté (respectivement de 19 à 21 % et de 21 à 23 % entre 2004 et 2007). Pour 2008, l'entrée en vigueur de la réglementation américaine relative à l'identification du pays d'origine des produits (réglementation connue sous l'acronyme COOL) a ralenti l'exportation de porcs et porcelets vivants de l'Ouest canadien vers les États-Unis, mettant de la pression sur les activités d'abattages dans ces provinces (voir encadré p.17).

³ CHARRON, Isabelle. *États des lieux et perspectives de l'industrie porcine mondiale et québécoise*, conférence présentée à Les Perspectives, CRAAQ, 18 avril 2008.

⁴ Écho-Porc, vol. 8 no 48, 10 mars 2008.

⁵ Écho-Porc, vol. 9 no 11, 16 juin 2008 et vol. 9 no 35, 22 décembre 2008.

Figure 2.7
Nombre de porcs mis en marché au Québec, 2000 à 2007¹



¹ Les chiffres sont présentés à l'Annexe 1.

Source : Statistique Canada, 2008.

Le Tableau 2.2 rapporte la liste des abattoirs de porcs sous certification fédérale au Québec (incluant les établissements multi-espèces qui abattent du porc) et l'évolution de leur capacité d'abattage entre 2004 et 2007. Une quinzaine d'entreprises abattent aujourd'hui du porc au Québec, dont huit sont des abattoirs autorisés dans la convention de vente de la *Fédération des producteurs de porcs du Québec* (FPPQ). L'industrie s'est restructurée de manière importante depuis 2004, reflet de la période plus difficile qui a été traversée.

La fusion d'*Olymel* et de *Supraliments*, une filiale du *Groupe Brochu*, a donné le ton en 2004. *Olymel* a également rationalisé ses activités ce qui a entraîné la fermeture d'établissements : l'abattoir de porcs situé à St-Valérien-de-Milton et l'usine de découpe et de désossage de St-Simon-de-Bagot ont fermé leurs portes. Ces usines employaient plus de 550 employés. Enfin, l'automne 2007 a également été marqué par la fermeture de *Viandes Kamouraska* (140 employés) et de *Qualiporc*. La relance de ce dernier établissement est maintenant confirmée. Le nouvel acquéreur *Viandes Sunnico* a repris les activités d'abattage et de découpe en septembre 2008 avec l'embauche d'une centaine de travailleurs⁶.

⁶ Journal Les Affaires, 3 août 2008 et Agri-Vallée 17 septembre 2008 (MonteregieWeb, consulté le 5 décembre 2008).

Tableau 2.2
Abattoirs de porcs et capacité d'abattage, Québec, 2008

Nom de l'établissement	Localisation	Capacité d'abattage hebdomadaire ¹	
		2004	2008
Olymel *	Vallée Jonction	37 500	37 500
Olymel *	Princeville	0	15 000
Olymel *	St-Valérien	39 500	Fermeture 2007
Supraliment (Brochu-Olymel)	St-Esprit	27 000	27 000
Brochu	St-Henri	15 000	0
Aliments Asta Inc. *	St-Alexandre	15 000	20 000
Les Viandes Du breton Inc. *	Rivière-du-Loup	18 000	18 000
Atrahan Transformation Inc. *	Yamachiche	12 000	15 000
Agromex Inc. (Nutri-Porc) *	St-Blaise-Sur-Richelieu	10 000	13 000
9078-7623 Québec Inc. (Lucyporc) *	Yamachiche	4 500	4 500
Abattoir Les Cèdres (Qualiporc)	Les Cèdres	0	5 000 (si reprise en 2008)
Viandes Kamouraska	St-Pascal	3 500	Fermeture 2007
Abattoir Dubreuil Enr. *	Ste-Hénédine	Moyen (multi-espèces)	Moyen (multi-espèces)
Jacques Forget Ltee.	St-Louis de Terrebonne	Moyen (multi-espèces)	Moyen (multi-espèces)
Abattoir de Luceville Inc.	Luceville	Moyen (multi-espèces)	Moyen (multi-espèces)
Abattoir Labrosse & Fils Inc.	St-André Avelin	n.d.	n.d.
Viandes Giroux (1997) Inc.	East Angus	1 000	1 000

¹ Le terme « Moyen » signifie qu'entre 4000 et 12 500 unités animales sont abattues.

* Usines autorisées dans la convention de vente avec la FPPQ.

n.d. : non disponible.

Sources : AAC, Revue sur le marché des bestiaux, 2006 et MAPAQ 2004.

Malgré la période plus difficile, certains abattoirs ont procédé à des investissements majeurs pour moderniser leur établissement ou augmenter leur cadence d'abattage. C'est le cas d'*Aliments Asta* à Saint-Alexandre-de-Kamouraska qui a fait passer sa capacité d'abattage hebdomadaire de 15 000 à 20 000 porcs en 2007. L'installation d'une nouvelle salle de découpe a aussi presque doublé les capacités de découpe, de 380 à 700 porcs/heure⁷. Des entreprises poursuivent aussi leur croissance dans la transformation de la viande de porc. C'est le cas de *Groupe CNP* qui a doublé en 2005 la superficie de son usine

⁷ Écho Porc, vol. 7, no 41, janvier 2007.

de découpe à Rivière-du-Loup. L'entreprise F. Ménard investira quant à elle 25 millions de dollars dans la construction d'un abattoir de porcs, en annexe à la salle de coupe et désossage Agromex à l'Ange-Gardien⁸.

TENDANCE QUÉBÉCOISE

- Charcuteries et salaisons

La popularité des produits de charcuteries est croissante au Québec. En cinq ans, les ventes de charcuteries préemballées ont augmenté de près de 43 %, une croissance deux fois supérieure à celle connue par les viandes fraîches entre 2001 et 2005¹. Même si la valeur des ventes demeure faible pour ces produits de spécialités, il s'agit d'un créneau de marché qui peut être saisi par des transformateurs québécois. D'ailleurs, quelques entreprises ont fait leur apparition ces dernières années dans ce secteur d'activité. Mentionnons à titre indicatif *Grelots, bâtons et cie* du Fou de cochon situé à La Pocatière et *Les Cochons Touts Ronds* aux Iles-de-la-Madeleine.

¹ MAPAQ, BioClips + Volume 10, numéro 5 - décembre 2007.

UNE TENDANCE CANADIENNE

L'industrie porcine de l'Ouest canadien a connu un essor important ces dernières années, tant du côté de sa production que de ses capacités d'abattage. Par contre, elle traverse elle aussi maintenant une période plus chaotique marquée entre autres par le resserrement des contraintes environnementales, une main-d'œuvre qui n'est pas toujours suffisante et compétente dans les établissements d'abattage et de transformation, et la restructuration majeure des activités de *Maple Leaf*. En octobre 2006, *Maple Leaf* a mis en place un important plan visant la restructuration de ses activités sur une période de trois ans. Cette réorganisation vise d'une part la croissance de l'entreprise sur les marchés à valeur ajoutée liés aux produits de viandes frais, aux viandes transformées et aux repas, et d'autre part le retrait progressif de l'entreprise sur le marché de l'alimentation animale⁹. Suivant ce plan, les abattoirs de Saskatoon et de Winnipeg ont fermé leurs portes respectivement en juin et en octobre 2007. La production de l'usine de Winnipeg a été transférée à l'abattoir de Brandon au Manitoba. L'usine de Burlington en Ontario est quant à lui officiellement en vente depuis juillet 2008. Si les activités de cette usine cessaient, la province aurait un important déficit en matière de capacité d'abattage.

De manière générale au Canada, l'augmentation des activités d'abattages combinée à la diminution du nombre d'abattoirs a eu pour effet de concentrer davantage l'industrie. En un peu plus d'une décennie, de 1995 à 2007, la proportion des porcs abattus dans l'ensemble du Canada par les quatre usines les plus importantes est passée de 77 % à 90 %.

⁸ BLANCHARD, Karine, *Une centaine d'emplois créés à Ange-Gardien*, La Voix de l'Est, 4 novembre 2008.

⁹ MAPLE LEAF. Nouvelle, *Les Aliments Maple Leaf entreprend le processus officiel qui mènera à la cession de son secteur de l'alimentation animale*, le plus important au Canada, Toronto, 30 novembre 2006, <http://phx.corporate-ir.net/phoenix.zhtml?c=189492&p=irol-newsArticle&ID=937554&highlight=>.

À l'échelle provinciale, le Québec fait exception puisque la proportion des porcs abattus par les quatre usines les plus importantes a légèrement reculé au cours de cette même décennie, passant de 86 % à 83 % (cf. Tableau 2.3).

Tableau 2.3
Proportion des abattages de porcs réalisés dans les quatre plus importants abattoirs inspectés par le gouvernement fédéral, Canada, 1995 et 2007

Province	1995	2007
C.-B./Alb.	94 %	93 %
Sask./Man.	82 %	99 %
Ontario	99 %	100 %
Québec	86 %	83 %
Canada	77 %	90 %

Source : ACC. Information sur les viandes rouges, *Revue du marché des bestiaux*, 2007.

TENDANCE ET ENJEUX INTERNATIONAUX

- Internationalisation et concentration

L'internationalisation et la concentration des entreprises sont parmi les principaux éléments qui déterminent la façon dont la viande est produite, transformée et commercialisée à l'échelle internationale. Ainsi, l'industrie se caractérise par une structure très concentrée : la production et l'abattage à l'échelle mondiale sont sous le contrôle d'un nombre de joueurs de plus en plus restreint et ces derniers ont un modèle de production fortement intégré.

- Le COOL

L'entrée en vigueur en septembre 2008 de la réglementation américaine relative à l'identification du pays d'origine des produits (COOL) annonçait des conséquences néfastes sur l'industrie de l'abattage et de la transformation de la viande de porc du Canada. L'application du programme oblige l'identification de tous les pays impliqués dans l'un des différents maillons de la chaîne de production des produits de porc, de bœuf, de volaille et d'agneau. Les coupes et les viandes hachées sont couvertes par ce programme. Par contre, les produits transformés (modification chimique ou physique) comme le jambon et les mets préparés en sont exclus¹. Selon certains analystes, cette réglementation, telle que prévue à l'origine, allait discriminer les produits canadiens exportés sur le marché américain et nuire aux transformateurs du Québec et du Canada qui desservent ce marché². D'autres croient cependant que les impacts seront mineurs³. Le gouvernement canadien s'est engagé à réaliser une étude d'impacts du COOL sur l'industrie porcine canadienne. Déjà, depuis l'entrée en vigueur du règlement, les exportations de porcs vivants du Canada vers les États-Unis ont chuté de 74 % par rapport à la même période l'année dernière. Sans être le seul facteur en cause, le COOL explique sans contredit une partie de ce changement dans les pratiques commerciales⁴.

Suite notamment à la plainte déposée par le gouvernement du Canada à l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC) en décembre 2008 pour dénoncer la réglementation discriminatoire à l'égard du Canada et des échanges commerciaux, les États-Unis ont finalement modifié leur législation à la mi-janvier 2009. Ces modifications donnent davantage de souplesse à l'industrie américaine dans l'identification de la provenance, ce qui devrait rendre le porc canadien plus attrayant pour les acheteurs américains.

¹ Écho-Porc, vol. 9, n 18, 4 août 2008, Abassi et al. 2004.

² Abassi et al. 2004.

³ Meyer, Farmscape, 13 août 2008.

⁴ Canadian Pork Market Review, Georges Morris Center, décembre 2008.

2.3.2 LA VIANDE BOVINE

Deux grands faits ont marqué l'évolution récente de l'abattage et de la transformation de la viande bovine au Québec. D'une part, la volonté des producteurs agricoles de contrôler davantage ces chaînons en aval de leur production. D'autre part, le repli important des capacités d'abattage québécoises.

En l'espace de quelques mois entre 2004 et 2005, les producteurs agricoles sont devenus propriétaires de deux abattoirs. Ces acquisitions étaient toutes deux en réaction à la fermeture des frontières américaines en 2003 découlant de la crise de l'ESB¹⁰ et la dépendance que cela entraînait face aux établissements québécois. Les producteurs ont d'abord acheté 80 % du capital-action de l'*Abattoir Z. Billette*. L'établissement abattait 660 bouvillons par semaine. Quelques mois plus tard, les producteurs ont fait l'acquisition dans une même proportion des parts de *Colbex-Levinoff*, spécialisé dans l'abattage des bovins de réforme¹¹. *Colbex-Levinoff* détenait, avant l'embargo américain, une part de marché de 45 % au Canada, dont le tiers avec des vaches du Québec¹².

Ces deux établissements ont connu d'importantes difficultés financières. L'*Abattoir Z. Billette* a déclaré faillite et fermé ses portes en août 2007. Près de 290 travailleurs ont perdu leur emploi. *Colbex-Levinoff* présente aussi une mauvaise situation financière. Un plan de recapitalisation a été accepté au printemps 2008. De l'argent sera de nouveau investi, notamment pour diminuer la dette de l'entreprise¹³. Malgré cette décision des producteurs, le secteur de l'abattage de bovin demeure fragile.

Au Québec en 2008, il ne reste plus que sept établissements qui abattent sous inspection fédérale environ un demi-million de bovins et veaux par année, soit un peu moins de 13 % des abattages canadiens. Le Tableau 2.4 présente la liste des abattoirs de bovins inspectés par le gouvernement fédéral et leur capacité d'abattage. Depuis la fermeture de l'*Abattoir Z. Billette*, aucun établissement ne se spécialise dans l'abattage du bouvillon au Québec. Outre *Colbex-Levinoff* dont les activités sont spécifiques à l'abattage de bovins de réforme, tous les autres sont des abattoirs multi-espèces.

Bref, le climat est morose dans le secteur de l'abattage et de la transformation de la viande de bœuf au Québec. Une des pistes de solution identifiée par la *Fédération des producteurs de bovins du Québec* (FPBQ) est une meilleure valorisation des caractéristiques spécifiques du bœuf du Québec, par exemple en exploitant davantage les notions de traçabilité et de salubrité. Pour y arriver, il faut, selon la FPBQ, des partenariats d'affaires qui permettent de mieux coordonner la filière et d'opérationnaliser ces caractéristiques

¹⁰ Rappelons qu'à la suite de la découverte d'un cas isolé d'encéphalopathie spongiforme bovine (ESB) en Alberta en mai 2003, les États-Unis ont fermé leur frontière à tous les bovins et autres ruminants vivants, à tout le bœuf et à toute la viande de ruminants provenant du Canada.

¹¹ En cours d'année, les producteurs ont acquis le dernier bloc de 20 % des actions. Le groupe Cola est lié par un contrat de gestion renouvelable de cinq ans.

¹² Rapports annuels de la Fédération des producteurs de bovins du Québec, 2004 et 2005.

¹³ La Terre de Chez Nous, avril 2008.

distinctives¹⁴. Pour le moment, en l'absence de capacité d'abattage adéquate, les emplois et la valeur ajoutée du secteur se trouvent en Ontario, et de plus en plus aux États-Unis.

Tableau 2.4
Abattoirs de bovins (bœufs et veaux) et capacité d'abattage, établissements sous inspection fédérale, Québec, 2008

Nom de l'établissement	Localisation	Capacité d'abattage hebdomadaire ¹
Levinoff-Colbex	St-Cyrville de Wendover	4 750
Écolait	La Plaine	Moyen (multi-espèces)
Les Viandes Valleyfield	St-Stanislas-de-Kostka	(multi-espèces)
Abattoir St-Germain	St-Germain-de-Grantham	Petit (multi-espèces)
Viande Richelieu Inc.	Massueville	Petit (multi-espèces)
Jacques Forget Ltée	St-Louis de Terrebonne	Moyen (multi-espèces)
Abattoir de Luceville Inc.	Luceville	Moyen (multi-espèces)
Les Viandes de la Petite-Nation Inc.	St-André Avelin	Petit (multi-espèces)
Viandes Giroux (1997) Inc.	East Angus	Moyen (multi-espèces)

¹ Le terme « Moyen » signifie qu'entre 4000 et 12 500 unités animales sont abattues par semaine, alors que le terme « petit » signifie que moins de 4000 unités animales sont abattues.

Sources : AAC, Revue sur le marché des bestiaux 2006 et MAPAQ 2004.

TENDANCE CANADIENNE

Principalement concentrée dans la province de l'Alberta, l'industrie bovine canadienne dans son ensemble montre elle aussi des signes de faiblesse depuis les cinq dernières années. Avec ses sept usines d'abattage, l'Alberta est responsable de près de 65 % des abattages de bovins au Canada. Une grande entreprise y domine les activités, *Lakeside Packers*, avec une capacité d'abattage et de transformation hebdomadaire de 28 200 bovins. Les abattages de bovins réalisés dans les autres provinces sont résiduels par rapport à l'Alberta. La deuxième province qui participe de manière significative aux abattages est l'Ontario qui jusqu'à dernièrement procédait à 20 % des abattages de bovins canadiens. Des huit établissements ontariens, l'abattoir de *Cargill (Better Beef)* compte à lui seul pour près de 78 % des abattages de la province (10 000 têtes hebdomadaire).

¹⁴ CLOUTIER, Vincent. À l'aube des choix stratégiques déterminants, conférence présentée à Les Perspectives, CRAAQ, 18 avril 2008.

Comme au Québec, le secteur de l'abattage de bovin de l'Ontario a été particulièrement touché ces derniers temps. En 2007, *Better Beef (Cargill)*, le seul abattoir de la province détenant une capacité d'abattage significative a ralenti ses opérations et mis à pied 300 travailleurs¹⁵. La hausse du dollar canadien était identifiée par le géant *Cargill* pour expliquer cette décision. Encore plus récemment, au printemps 2008, l'usine d'abattage de vaches de réforme *Gencor Foods* a suspendu ses activités. Ailleurs au pays, *Natural Valleys Farms*, en Saskatchewan s'est retiré de la transformation des bovins pour concentrer ses activités sur d'autres espèces¹⁶. Enfin, en juillet 2008, *Tyson Foods* a annoncé la vente de l'entreprise *Lakeside Packers* en Alberta à *XL Foods Limited*. Selon la multinationale *Tyson Foods*, l'établissement de l'Alberta ne correspond plus à l'orientation de l'entreprise. *Tyson Foods* opère à l'échelle internationale et possède des installations en Asie, au Mexique et en Amérique du Sud. Il semble pour le moment que la transaction n'affecte pas les 2 300 travailleurs de *Lakeside Packers*. Par contre, cela démontre que les décisions d'affaires se prennent maintenant à un niveau mondial et que la capacité d'abattage du Québec et du Canada devient dépendante des stratégies adoptées par les joueurs sur la scène internationale.

TENDANCE ET ENJEUX INTERNATIONAUX

- Le resserrement réglementaire au Canada en matière de gestion des matières à risques spécifiques (MRS) implique une mise aux normes pour plusieurs installations d'abattage et de transformation bovine, notamment pour la ségrégation et l'élimination des MRS. Les établissements américains n'ont pas encore à se conformer à de telles exigences et à supporter les coûts associés. Cela crée, pour le moment, un avantage concurrentiel en faveur des États-Unis.
- La concentration et l'internationalisation des entreprises marquent aussi le secteur bovin à l'échelle planétaire. En 2007, un géant brésilien, *JBS-Fibroï*, est devenu le plus important transformateur de bovin au monde en faisant l'acquisition de l'américain *Swift*. L'entité possède 21 usines et possède une capacité d'abattage totale de plus de 47 000 têtes par jour.

2.3.3 LA VOLAILLE

Le secteur de l'abattage et de la transformation de la volaille s'est également restructuré depuis 2004, mais de manière moins prononcée que dans les viandes de porc et de bœuf. Les deux mêmes entreprises dominent toujours l'abattage de la volaille au Québec. *Olymel* (Flamingo) et *Exceldor* abattent à elles seules 90 % du volume de poulets produits au Québec. Les deux joueurs sont également copropriétaires de deux entreprises. Dans la

¹⁵ Bulletin du président national des TUAC Canada, Vol. VII No 11, 17 décembre 2007, ISSN 1496-9025.

¹⁶ Financement Agricole Canada, AgriSuccès Express, 11 avril 2008.

viande de dindon, elles opèrent ensemble sous la bannière *Unidindon* depuis 1997. *Volailles Gioannone* est l'autre entreprise exploitée en copropriété depuis 2005¹⁷.

Les deux entreprises ont procédé à quelques remaniements entre 2004 et 2008. *Olymel* (Flamingo) a fermé une usine de triage et d'emballage de pattes de poulet en 2004 (Saint-Félix-de-Valois) mais a transféré les activités vers Berthierville et Saint-Damase. *Exceldor* a acquis *Volaille Grenville* en 2007 et annoncé quelques mois plus tard la fin des activités d'abattage de l'établissement (1^{er} août 2008). Les activités seront concentrées dans les usines de Saint-Damase et Saint-Anselme, dans le cadre d'un vaste plan de modernisation annoncé en 2007. Le plan prévoit notamment des investissements qui augmenteront de 50 % la capacité d'abattage de l'usine de Saint-Anselme¹⁸.

Le Tableau 2.5 rapporte la liste des abattoirs de volaille (poulet et dindon) du Québec sous certification fédérale et leur capacité d'abattage hebdomadaire. Au total, on dénombre une dizaine d'établissements, dont plus de la moitié appartient à *Exceldor* et *Olymel* (*Flamingo*).

¹⁷ Portrait sommaire de l'industrie de la volaille au Québec, Direction des politiques commerciales et intergouvernementales, MAPAQ, juin 2006.

¹⁸ Communiqué de presse, Exceldor, 25 octobre 2007.

Tableau 2.5
Abattoirs de volaille (poulet et dindon) et capacité d'abattage, établissements
sous inspection fédérale, Québec, 2008

Nom de l'établissement	Localisation	Capacité d'abattage hebdomadaire ¹
Exceldor	St-Damase	400 000 (poulet)
Olymel	St-Damase	700 000 (poulet)
Olymel	Berthierville	800 000 (poulet et dindon)
Unidindon	St-Jean-Baptiste	100 000 (poulet et dindon)
Exceldor	St-Anselme	900 000 (poulet)
Volailles Grenville	Grenville	300 000 (poulet) (fermeture été 2008)
Volailles Gioannone ¹	St-Cuthbert	175 000 (poulet)
Nutri-Caille	St-Hélène-de-Bagot	n.d. (poulet)
Agribio	St-Agapit	n.d. (multi-espèces)
Volailles Marvid	Montréal	n.d. (poulet, dindon, canard)
Laprobe Inc.	St-Luc de Lincennes	n.d. (poulet et dindon)

¹ Sous le contrôle d'Olymel-Exceldor depuis 2005. Elle opère sous le nom de compagnie de 428-5905 Canada inc.

Source : MAPAQ, 2004.

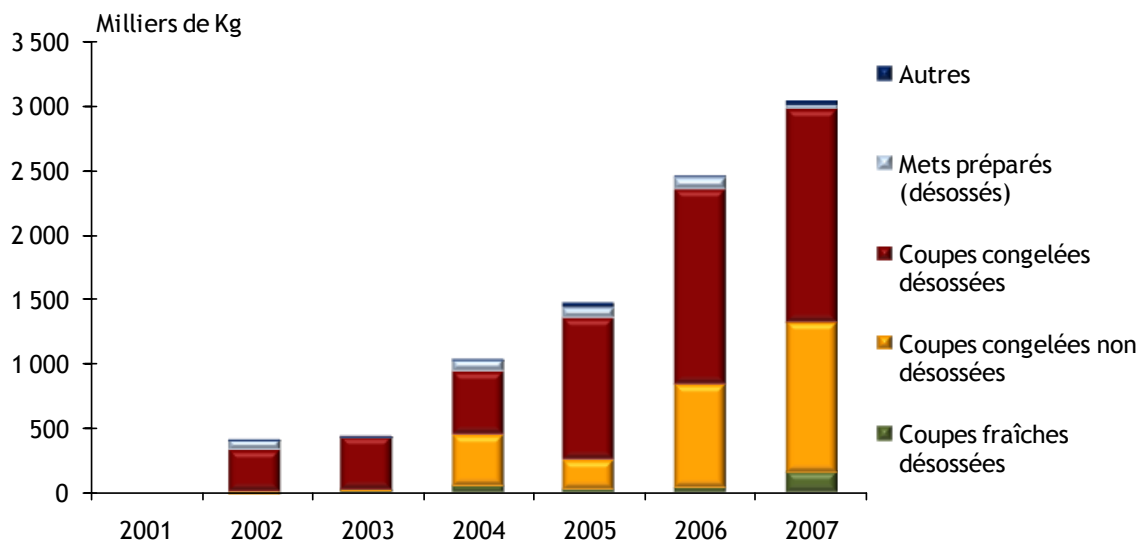
TENDANCE ET ENJEUX INTERNATIONAUX

- Négociations commerciales et diminution des protections tarifaires

L'évolution de la scène concurrentielle internationale de l'industrie de la volaille apparaît comme un sujet de préoccupation pour les industriels québécois actifs dans l'abattage et la transformation de la volaille. De façon plus spécifique, ils se questionnent sur leur avenir s'il y avait un assouplissement des règles de commerce international, permettant à des produits de l'extérieur de pénétrer plus facilement sur les marchés domestiques, et à sens inverse à des produits d'ici de percer de nouveaux marchés à l'étranger. De quelle nature et de quelle ampleur seront ces changements et quels en seront les impacts sur les activités des industriels et sur le secteur en amont? Quels seraient les ajustements ou changements nécessaires pour permettre aux industriels, aux producteurs et leurs fournisseurs de maintenir leur capacité concurrentielle et, par surcroît, de profiter des ouvertures qui pourraient se dessiner?

Déjà, la baisse des tarifs douaniers et l'augmentation de l'accès aux marchés a permis une augmentation importante des importations de poulets hors-quota au Canada depuis cinq ans, tel qu'illustré dans la figure suivante. Malgré que le contingent tarifaire soit demeuré à 7,5 % de la production, les importations de poulets sont en croissance depuis quelques années. En effet, cette hausse est principalement liée à la croissance des importations pour réexportation, des importations qui ne sont pas soumises aux tarifs douaniers. Les importations hors contingent, c'est-à-dire celles soumises aux tarifs douaniers, représentent toujours un très faible pourcentage de la production (0,3 % en 2007).

Évolution des importations canadiennes hors-quota



Source : Producteurs de poulet du Canada, 2008.

- Concentration, intégration et internationalisation

Évaluant pour le moment dans le contexte de la gestion de l'offre, le secteur de la volaille est moins exposé à la concurrence internationale. Par contre, là aussi des géants se forment et des multinationales occupent des parts croissantes sur la scène mondiale. Le Brésil est l'un de ces pays agressifs sur les marchés internationaux et qui a même réussi à pénétrer le marché canadien. Depuis que le Canada a reconnu le système d'inspection des viandes du Brésil en 2002, le joueur brésilien s'est accaparé près du quart des importations canadiennes de découpes de poulet (« *chicken parts* »)¹. Jusque là, 100 % de ce segment de marché était desservi par les Américains.

Aux États-Unis, quelques grands joueurs dominant le secteur de la production, de l'abattage et de la transformation de la volaille, sous une filière totalement intégrée. Dans le poulet à griller par exemple, *Pilgrim* et *Tyson* font 50 % des abattages du pays. À lui seul, *Pilgrim* produit par année l'équivalent de quatre fois la production canadienne. Quant à *Tyson*, il a conclu des partenariats (*joint venture*) avec des entreprises au Panama, en Chine, en Russie et en Irlande.

- Aspects sanitaires

L'épidémie de grippe aviaire qui s'est déclarée fin 2003 a démontré les conséquences majeures d'une crise sanitaire sur une filière à l'échelle planétaire. D'abord observée dans huit pays asiatiques, l'épidémie s'est ensuite déplacée vers l'ouest, dans certains pays de l'Europe, du Moyen-Orient et de l'Afrique. Si l'impact sur le commerce a été négligeable pour le Québec et le Canada compte tenu que le secteur est sous gestion de l'offre, la menace de la grippe aviaire a néanmoins impliqué des réorganisations majeures dans les façons de faire (élevage en confinement notamment) et la mise en place de plan d'urgence. Tous les acteurs de l'industrie avicole québécoise concernés travaillent à développer un Plan intégré de gestion de crise avicole pour définir les actions à accomplir en cas de crise².

¹ USDA, Foreign Agriculture Service, Canada Agricultural Situation This Week in Canadian Agriculture, Issue 21, 2006 (<http://www.fas.usda.gov/gainfiles/200609/146218884.doc>).

² MAPAQ, Influenza aviaire, site Internet.

2.3.4 LES AUTRES VIANDES

Le secteur des autres viandes tel que défini ici comprend l'agneau, le lapin et les gibiers à poils et à plumes. Riche et diversifié, ce secteur se caractérise par des viandes consommées de façon plus marginale et des filières généralement moins structurées ou qui font intervenir des acteurs de taille relativement plus petite. En conséquence, on retrouve peu ou pas d'infrastructure d'abattage et de transformation dédiée spécifiquement à l'une ou l'autre de ces viandes.

De plus, les récents problèmes financiers et de compétitivité des établissements d'abattage et de transformation dans les secteurs du porc et de bœuf illustrent les difficultés d'opérer des usines rentables. Les entreprises multi-espèces ou spécialisées dans l'abattage d'une viande plus marginale sont aussi confrontées à cette réalité, et le défi est plus grand compte tenu de l'absence d'économie d'échelle. On apprenait par exemple en juin 2008 la fermeture de l'abattoir *Kunipac*, spécialisé dans l'abattage de lapin, et qui desservait également plusieurs petits producteurs de la région de Trois-Rivières¹⁹. L'alternative d'un abattoir mobile est souvent présentée pour palier le manque d'infrastructure, notamment en région. En 2005, le MAPAQ a démarré l'essai d'un abattoir mobile multi-espèces dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue. Dans ce projet, le propriétaire de l'abattoir mobile possédait aussi des installations de boucherie-charcuterie, ce qui permettait de donner une certaine valeur ajoutée à la viande abattue. L'abattoir a cessé ses activités en juin 2008. Selon les gestionnaires, l'établissement ne générerait pas de profit malgré la demande régionale. Ils recherchent de nouveaux moyens de rentabiliser les infrastructures²⁰.

Malgré tout, plusieurs projets de construction d'abattoirs régionaux ou de relance d'établissements sont annoncés. Parmi les principaux, mentionnons :

- L'ouverture à l'automne 2008 du Centre de transformation des viandes du Bas-Saint-Laurent à Saint-Gabriel-de-Rimouski.
- La Coopérative de transformation des viandes de Portneuf, regroupant une quinzaine de producteurs, en construction depuis l'été 2008.
- L'aboutissement du projet de relance de l'abattoir *Morrisette* amorcé en 2004 sous l'entité *Coop de producteurs Viandes les deux rives*. Les activités sont reprises depuis janvier 2007. L'entreprise emploie une vingtaine d'employés. L'abattoir multi-espèces a une capacité d'abattage pouvant atteindre 70 000 têtes annuellement. Pour 2007, l'entreprise fonctionne à la moitié de sa cadence maximale. L'objectif est de 55 000 têtes d'ici cinq ans²¹.

Un des facteurs clés du succès de ces entreprises sera d'assurer la commercialisation des produits dans un réseau de distribution de plus en plus concentré. Ces filières plus marginales bénéficient toutefois d'un certain engouement populaire, qui se reflète

¹⁹ TRAHAN, Brigitte. *Kunipac indispensable aux petits producteurs*, Le Nouvelliste de Trois-Rivières, 14 août 2008.

²⁰ Site Internet Radio-Canada, Abitibi-Témiscamingue, <http://www.radio-canada.ca/regions/abitibi/>, 14 août 2008.

²¹ HUDON, Marie-Christine. *L'abattoir multi-espèces, c'est parti !*, Forum 17, Forum Centre-du-Québec Agricole / Agroalimentaire / Forestier, février 2007.

autrement que par des volumes de consommation importants. Les consommateurs associent généralement davantage ces filières de viande à des produits de créneau ou de terroir. D'ailleurs, les entreprises qui œuvrent dans ces secteurs développent plus activement des marques et des certifications en conséquence, pour afficher leurs produits comme étant d'origine québécoise ou régionale, ou encore pour mettre en évidence des spécificités. Mentionnons à titre d'exemple le secteur des grands gibiers qui a lancé en 2006 l'appellation « *Grands gibiers du Québec certifiés_{MD}* », une marque de certification enregistrée que peut arborer un transformateur-distributeur que s'il s'approvisionne auprès d'une ferme d'élevage du Québec conforme à des normes d'élevage définies.²²

Avec la même idée de différenciation, les certifications halal et biologique ont aussi fait leur apparition dans les établissements d'abattage et de transformation des viandes au Québec. En janvier 2006, le premier abattoir exclusivement halal au Canada a débuté ses activités à Champlain, reprenant les installations d'un ancien abattoir. En conformité avec la loi musulmane, l'abattoir n'abat pas de porc et se consacre pour le moment aux viandes bovine et ovine²³. Du côté de Charlevoix, c'est un établissement de transformation des viandes certifiées biologiques qui a démarré ses activités au printemps 2008. Près de 3 000 poulets et une vingtaine de porcs biologiques sont transformés par semaine par une équipe d'une quinzaine d'employés²⁴.

²² Site Internet Fédération des éleveurs de grands gibiers du Québec.

²³ PAQUIN-BOUTIN Marie-Pierre. *Un abattoir unique au Canada*, **Le Nouvelliste**, 5 janvier 2006, p.3.

²⁴ DESMEULES Sylvain. *Charlevoix : une usine de 2 M\$ totalement dédiée au biologique*, **Le Soleil**, 27 mars 2008.

TENDANCE QUÉBÉCOISE

- Achat local

La question de l'achat québécois ou local connaît un engouement certain depuis les dernières années. À la faveur de crises alimentaires, de préoccupations environnementales (transport des aliments), ou par simple principe d'encourager l'économie locale, de plus en plus de consommateurs se disent soucieux de connaître la provenance de ce qu'ils mangent. Selon un sondage effectué en 2004 auprès de la population francophone québécoise, 62 % des consommateurs interrogés affirmaient être influencés par les certifications d'origine lors de l'achat de produits alimentaires¹. Si aucune donnée ne permet encore de chiffrer le résultat de cette préoccupation ou intention d'achat en gestes réels de consommation, il n'en demeure pas moins que l'argument local peut servir et qu'il bénéficie maintenant d'un appui gouvernemental important. De fait, l'initiative récente du MAPAQ pour sensibiliser la population québécoise à la consommation d'aliments produits ou fabriqués au Québec vient supporter celle des produits régionaux ou locaux. La campagne « Le Québec dans votre assiette », lancée en décembre 2007, s'accompagne d'un investissement de 14 millions de dollars sur trois ans. Elle s'adresse autant aux consommateurs finaux qu'aux intervenants du milieu agroalimentaire. Le plan d'action prévoit notamment une meilleure identification des produits québécois et des mesures pour faciliter l'accès des aliments du Québec aux grands réseaux de distribution².

Par ailleurs, certaines des recommandations issues de la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois (CAAAQ) sont également en faveur de l'achat local, tant auprès des institutions que des citoyens. Il y est recommandé qu'une politique d'approvisionnement local soit mise en place pour les institutions publiques.

De telles mesures pourraient favoriser une meilleure distribution et identification des viandes produites et transformées au Québec sur les tablettes des supermarchés et des boucheries québécoises.

¹ Aliments du Québec, une plus value. L'Actualité alimentaire, décembre 2004, pp.76-77.

² MAPAQ. Stratégie d'accroissement des achats de produits alimentaires québécois sur le marché intérieur, décembre 2007, www.mapaq.gouv.qc.ca/.

3. ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Bien que l'industrie d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille doive négocier avec des problématiques de main-d'œuvre qui lui sont propres, à l'instar de tous secteurs de l'économie, elle est définitivement influencée par les conditions du marché du travail en général. La présente section dresse le portrait du marché du travail et de son évolution au cours de dernières années.

FAITS SAILLANTS

- La population active du Québec a augmenté de 4 % entre 2003 et 2007.
 - Les Laurentides (12 %), l'Outaouais (10 %) et Laval (10 %) sont les régions pour lesquelles la population active a le plus augmenté en 5 ans.
 - À l'opposé, la population active des régions de la Côte-Nord/Nord-du-Québec (-6 %), la Mauricie (-1 %) et la Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine (-1 %) a connu les baisses les plus importantes.
- Le taux de chômage au Québec a baissé de 21 % entre 2003 et 2007 pour atteindre 7,2 %.
 - Toutes les régions du Québec ont vu leur taux de chômage diminuer depuis 5 ans.
- Les indicateurs du taux de chômage et du taux d'emploi illustrent la solidité de l'économie québécoise au cours des cinq dernières années. Il en découle un marché du travail fortement concurrentiel où les entreprises doivent s'affronter pour attirer et garder leur main-d'œuvre.
 - La fin de l'année 2007 et l'année 2008 montre un fléchissement de l'économie canadienne et québécoise, lié au ralentissement économique et la poussée inflationniste qui touchent les États-Unis. Pour le moment, le marché du travail au Canada demeure néanmoins dynamique.

Parmi les indicateurs du marché du travail, la population active, le nombre d'emplois et le taux de chômage permettent de caractériser l'état de l'activité professionnelle régionale. La Tableau 3.1 montre ces indicateurs pour chacune des régions du Québec.

Tableau 3.1
Population active, emploi et taux de chômage, par région, 2007
et pourcentage de variation 2003-2007

	Population active		Emploi		Taux de chômage	
	Milliers	% Δ 03/07	Milliers	% Δ 03/07	%	% Δ 03/07
Québec	4150,1	4 %	3851,7	6 %	7,2	-21 %
Bas-Saint-Laurent	99,2	2 %	90,4	3 %	8,9	-11 %
Saguenay—Lac-Saint-Jean	139,3	2 %	126,6	5 %	9,1	-24 %
Capitale-Nationale	372,0	5 %	353,7	8 %	4,9	-32 %
Mauricie	128,7	-1 %	116,8	1 %	9,2	-12 %
Estrie	160,7	1 %	149,3	2 %	7,0	-10 %
Montréal	1 038,6	3 %	950,0	6 %	8,5	-25 %
Outaouais	200,2	10 %	187,5	11 %	6,3	-17 %
Abitibi-Témiscamingue	73,7	2 %	66,9	3 %	9,2	-9 %
Côte-Nord et Nord-du-Québec	53,8	-6 %	49,0	-4 %	8,7	-23 %
Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine	42,3	-1 %	35,0	-1 %	17,3	-2 %
Chaudière-Appalaches	219,8	1 %	206,7	2 %	6,0	-5 %
Laval	214,0	10 %	203,0	14 %	5,1	-41 %
Lanaudière	236,0	7 %	219,4	9 %	7,0	-21 %
Laurentides	291,7	12 %	271,5	12 %	6,9	-4 %
Montérégie	755,5	2 %	709,4	4 %	6,1	-20 %
Centre-du-Québec	124,8	6 %	116,4	8 %	6,7	-25 %

Source : Banque de données des statistiques officielles sur le Québec 2008, Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2008.

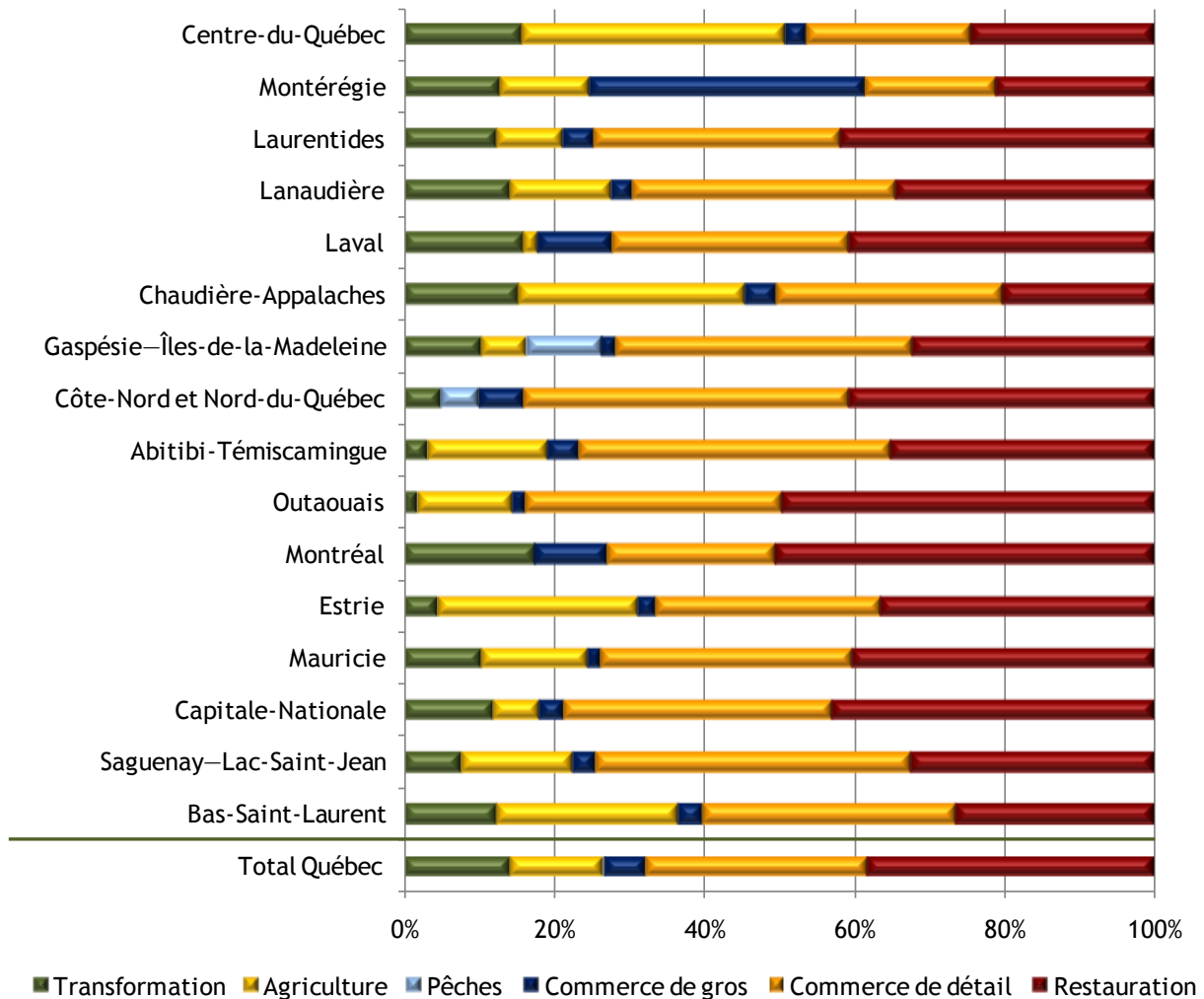
On constate que la population active du Québec atteint plus de 4 millions de personnes, présente majoritairement (25 %) dans la région de Montréal. Cette population active a, dans l'ensemble, augmenté de 4 % au cours des quatre dernières années. Certaines régions ont connu une augmentation plus importante de leur population active sur la même période, notamment dans l'Outaouais (10 %), la région de Laval (10 %) et celle des Laurentides (12 %). À l'inverse, d'autres régions ont vu leur population active diminué comme la Mauricie (-1 %), la Côte-Nord et Nord-du-Québec (-6 %) et la Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine (-1 %).

En 2007, le taux de chômage atteint 7,2 % pour l'ensemble du Québec, son plus bas niveau depuis plus de trente ans. Au cours des cinq dernières années seulement, le taux de chômage provincial a diminué de plus de 20 %. Toutes les régions du Québec ont connu un taux de chômage à la baisse, mais avec des ampleurs différentes, de 41 % pour la région de Laval à 2 % pour la Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine.

Cette bonne performance du marché du travail a des effets sur les difficultés des entreprises, tous secteurs confondus, à recruter et à retenir des travailleurs. Dans certaines régions, la répartition des emplois dans les différents secteurs de l'industrie bioalimentaire montre qu'il peut y avoir une forte compétition entre des entreprises pour

les emplois en transformation alimentaire. La Figure 3.1 présente cette répartition sectorielle des emplois par région.

Figure 3.1
Répartition sectorielle de l'emploi dans l'industrie bioalimentaire, par région, 2007¹



¹ Les chiffres sont présentés à l'Annexe 1.

Source : MAPAQ, *Profil régional de l'industrie bioalimentaire au Québec, 2007, estimations pour 2007.*

Ainsi, dans les régions où la part des emplois dans la transformation alimentaire dans le total des emplois de l'industrie bioalimentaire est plus élevée que la moyenne du Québec (15 %), c'est-à-dire la Montérégie (20 %), Laval et Montréal (18 %), Lanaudière (17 %) et Chaudière-Appalaches et le Centre-du-Québec (16 %), il apparaît plausible que les entreprises de transformation des viandes et de la volaille rencontrent des difficultés de recrutement et de rétention plus importantes.

Les difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre peuvent aussi s'expliquer par l'importance relative du secteur manufacturier en général dans une région

et son attrait pour les travailleurs. La Tableau 3.2 montre, par région, le nombre d'emplois dans le grand secteur de la fabrication, ceux dans le secteur de la transformation alimentaire et la part de ces derniers dans le total des emplois manufacturiers.

Tableau 3.2
Nombre d'emplois dans le secteur de la fabrication et de la transformation alimentaire par région, 2007

Nombre d'emplois par région	Fabrication ¹	Transformation alimentaire	Transformation Fabrication
	<i>Milliers</i>	<i>Milliers</i>	<i>%</i>
Québec	543,2	67,2	12,4 %
Bas-Saint-Laurent	12,3	2,2	17,9 %
Saguenay—Lac-Saint-Jean	19,4	1,2	6,2 %
Capitale-Nationale	32,8	4,2	12,8 %
Mauricie	21,8	1,6	7,3 %
Estrie	28,3	0,9	3,2 %
Montréal	118,9	21,6	18,2 %
Outaouais	9,6	0,3	3,1 %
Abitibi-Témiscamingue	6,0	0,3	5,0 %
Côte-Nord et Nord-du-Québec	7,3	0,4	5,5 %
Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine	2,5	1,0	40,0 %
Chaudière-Appalaches	45,4	5,5	12,1 %
Laval	30,2	2,4	7,9 %
Lanaudière	32,8	3,3	10,1 %
Laurentides	28,9	3,5	12,1 %
Montérégie	116,3	15,7	13,5 %
Centre-du-Québec	30,7	3,1	10,1 %

¹ Incluant les codes SCIAN 31-33.

Source : Statistique Canada, 2008, tableau 282-0061 et MAPAQ, *Profil régional de l'industrie bioalimentaire au Québec, 2007, estimations pour 2007.*

On constate qu'au Québec en général, 12,4 % des emplois du secteur de la fabrication manufacturière sont dans la transformation alimentaire. Par contre, certaines régions dont l'Estrie (3,2 %), l'Outaouais (3,1 %), l'Abitibi-Témiscamingue (5 %) et la Côte-Nord (5,5 %) ont une part relative des emplois manufacturiers en transformation des aliments beaucoup moins importante.

TENDANCE ET ENJEUX INTERNATIONAUX

- L'état inflationniste de l'économie américaine entraîne depuis un an une détérioration des conditions économiques au Canada. Une récession s'est confirmée à l'automne 2008. Jusqu'à maintenant, le marché du travail canadien a conservé sa vigueur, mais le commerce extérieur en souffre. Or, le secteur de la fabrication est plus étroitement relié aux échanges commerciaux. La forte appréciation de la devise canadienne, le repli de la demande américaine et la concurrence croissante des pays asiatiques ont nui au secteur de la fabrication en général, et celui des viandes en particulier. À titre indicatif, environ 50 % de la viande de porc produite au Québec est exportée. Les effets spécifiques observés dans l'industrie des viandes ont d'ailleurs été évoqués à la section 2.3. Quoi qu'il en soit, les emplois dans la fabrication sont beaucoup plus sensibles aux variations des exportations. En 2007, le grand secteur de la fabrication au Canada a perdu 129 600 emplois, une chute de 6 % par rapport à 2006.

Source : Point de vue économique. *La vitalité du marché du travail au Canada pourrait encore surprendre*, publication de Desjardins, 15 avril 2008.

TENDANCE QUÉBÉCOISE

- Tendances démographiques : pression à venir sur le marché du travail du Québec¹

Le vieillissement et la baisse de la population active promettent un contexte difficile pour le marché du travail québécois des prochaines années. D'ici cinq ans seulement, les employeurs seront confrontés à un bassin de main-d'œuvre décroissant. La vague de départs à la retraite, celle des baby-boomers de 1946-1966, ne sera que partiellement compensée par l'arrivée de jeunes travailleurs. Et le scénario s'annonce plus critique au Québec qu'ailleurs au Canada où la population active poursuivra sa croissance. La venue de travailleurs étrangers pourrait atténuer la pression. Mais le Québec devrait augmenter considérablement l'accueil d'immigrants pour combler le déficit.

L'effritement du bassin de travailleurs entraînera à la baisse le taux de chômage. Selon les prévisions de Statistique Canada et Desjardins, il pourrait descendre jusqu'à 5 % d'ici 2015. Les entreprises devront ajuster leur offre salariale en conséquence pour attirer des travailleurs qui se feront toujours plus rares. Diverses mesures, de nature gouvernementale ou organisationnelle, permettraient d'adoucir le choc. Outre des politiques reliées à l'immigration, au taux de natalité ou encore par des incitatifs fiscaux, un des moyens consiste à apporter de la flexibilité au marché du travail afin d'accueillir une main-d'œuvre potentielle qui n'y trouve pas son compte à l'heure actuelle : parents à la maison avec de jeunes enfants, personnes à la recherche d'horaires irréguliers, retraités souhaitant demeurer partiellement actif sur le marché du travail, etc.

¹ Point de vue économique, *Économie du Québec : les effets pervers du choc démographique sont à nos portes*, publication de Desjardins, 13 août 2008.

4. PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE SECTORIELLE

La section suivante présente le profil des travailleurs du secteur de la fabrication des produits de viande et de la volaille.

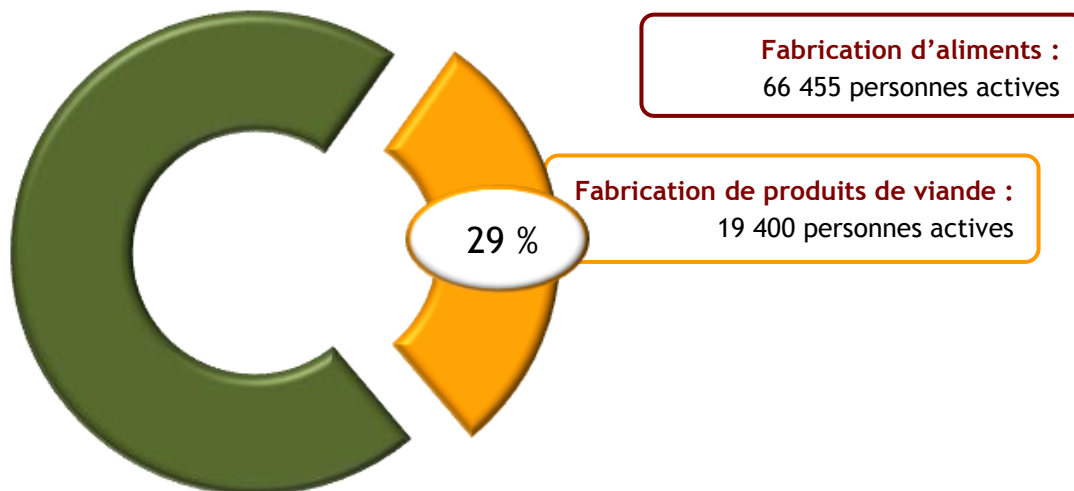
4.1 NOMBRE D'EMPLOIS ET PART DANS LA FABRICATION DES ALIMENTS

FAITS SAILLANTS

- En 2006, près du tiers des travailleurs du secteur québécois de la fabrication des aliments, soit 19 400 personnes, sont engagés dans la fabrication de produits de viande.
- De manière générale, les salaires des travailleurs à la production dans le secteur de la fabrication des produits de viande ont augmenté en 2002 et 2006. Par contre, on observe sur la même période une baisse (4 %) du salaire moyen dans le secteur spécifique de la transformation de la volaille.
- Les conventions collectives des entreprises syndiquées dans le secteur de la transformation des viandes apparaissent un peu plus généreuses qu'en 2004. La diversité des bonus et des primes et les conditions de base relatives aux congés et vacances semblent s'être globalement améliorées. Par contre, les hausses des salaires minimum et maximum sont relativement plus faibles que celles accordées aux travailleurs des secteurs boulangerie et produits laitiers.

La Figure 4.1 montre la contribution du sous-secteur de la fabrication des produits de viande dans les emplois rattachés au grand secteur de la fabrication des aliments. Sur un total de 66 455 personnes actives en transformation des aliments, près de 30 % sont en emploi ou en recherche d'emploi dans le secteur de la transformation des viandes, ce qui est comparable à la situation de 2001.

Figure 4.1
Part de la population active¹ du secteur de la fabrication de produits de viande dans le secteur de la fabrication d'aliments, Québec, 2006



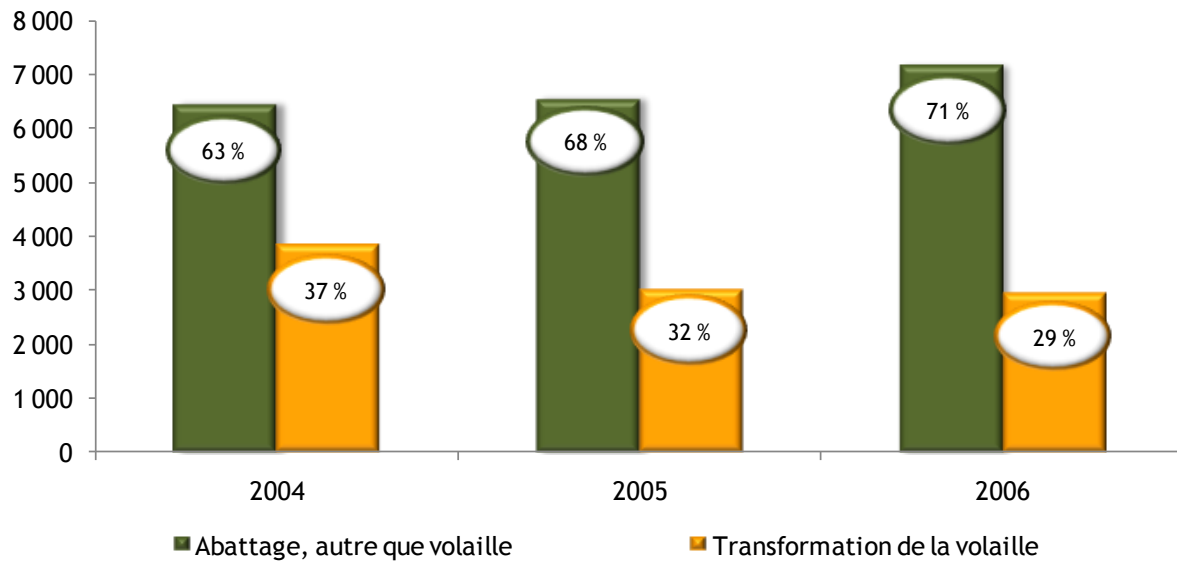
¹ La population active est composée des personnes qui occupent un emploi et des chômeurs, sans emploi et qui cherchent activement du travail.

Source : Statistique Canada, *Recensement de la population*, 2006.

L'*Enquête annuelle sur les manufactures*²⁵ de Statistique Canada distingue les travailleurs du secteur selon qu'ils soient attirés à des fonctions de production ou d'administration. La Figure 4.2 présente l'évolution du nombre de travailleurs à la production, par sous-secteur de la fabrication des produits de viande.

²⁵ Bien que provenant toutes deux de Statistique Canada, les données de l'*Enquête annuelle sur les manufactures* peuvent différer des données du *Recensement de la population*. Elles restent toutefois sensiblement comparables.

Figure 4.2
Évolution du nombre de travailleurs à la production, par secteur,
et part de chaque secteur dans le total, Québec, 2004 à 2006^{1, 2}



¹ Les chiffres sont présentés à l'Annexe 1.

² Le nombre de travailleurs à la production exclut les cadres et les travailleurs administratifs. Ceci explique la différence entre les données de la Figure 4.1 qui comprend toute la population active (tous les travailleurs et les chômeurs).

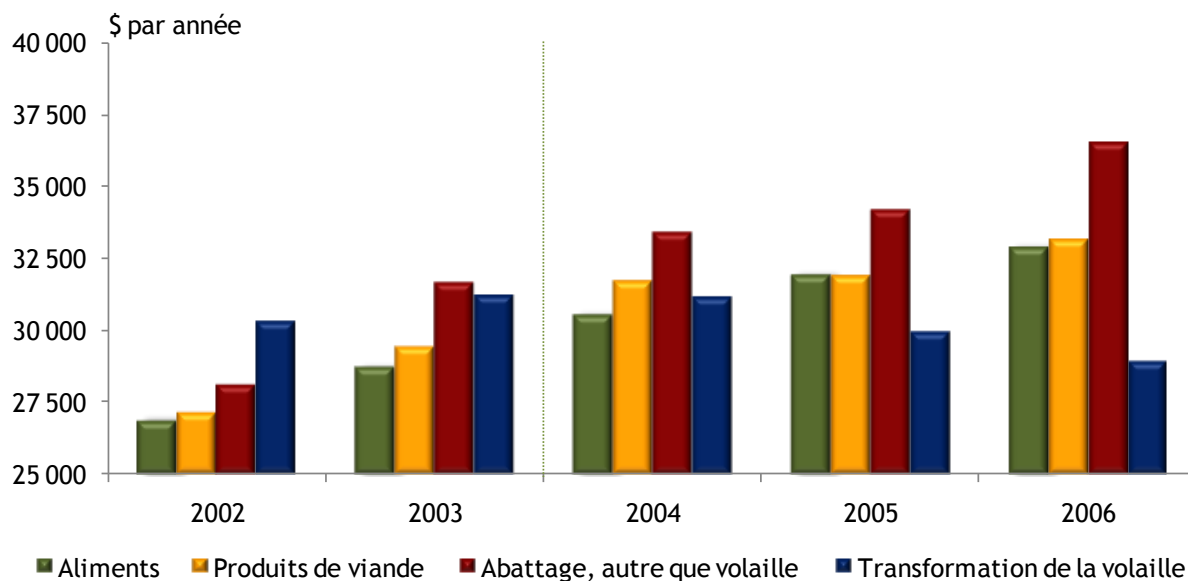
Source : Statistique Canada, *Enquête annuelle sur les manufactures 2006* et nos calculs.

Entre 2004 et 2006, le nombre de travailleurs à la production dans le secteur des viandes est passé de 10 289 à 10 113, un léger repli de 2 %. Toutefois, les tendances sont inverses selon que l'on s'attarde au sous-secteur de l'abattage (autre que volaille) ou à celui de la transformation de la volaille. Dans le premier cas, le nombre de travailleurs à la production a augmenté (+11 %) sur cette période, alors qu'il a diminué (-23 %) en transformation de la volaille²⁶.

L'évolution du salaire des travailleurs à la production est présentée à la Figure 4.3. Là aussi, les sous-secteurs n'ont pas connu les mêmes variations.

²⁶ Bien que surprenantes, ces données aux tendances inverses pour les secteurs viandes et volailles, ont été validées par Statistique Canada. Pourtant, la fermeture de Volaille Grenville n'est pas encore apparente dans ces statistiques. Notons que les données 2007 seront publiées en avril 2009.

Figure 4.3
Évolution du salaire annuel moyen¹ des travailleurs à la production, par secteur, Québec, 2002 à 2006^{2, 3}



¹ Le salaire annuel moyen a été calculé en divisant les dépenses totales en salaires pour les employés à la production par le nombre d'employés à la production.

² À partir de 2004, l'Enquête annuelle sur les manufactures inclut toutes les entreprises manufacturières alors qu'avant 2004, seules les entreprises ayant des ventes supérieures à 30 000 \$ étaient incluses.

³ Les chiffres sont présentés à l'Annexe 1.

Source : Statistique Canada, *Enquête annuelle sur les manufactures 2006* et nos calculs.

Globalement, les salaires des employés à la production ont augmenté entre 2002 et 2006. Sur cette période, le salaire moyen dans la fabrication d'aliments et de produits de viande s'est accru de 22 % alors que celui des employés de l'abattage d'animaux (sauf la volaille) a augmenté de 30 %. Il s'agit de hausses qui se comparent à celles de travailleurs de d'autres secteurs manufacturiers, par exemple la fabrication de produits de plastique et caoutchouc (23 %) et celle de la première transformation des métaux (16 %). **Notons toutefois que ces statistiques ne couvrent pas l'année 2007 et ne permettent pas de capturer les baisses salariales consenties par certains travailleurs et qui ont été largement médiatisées.** Quant au secteur de la transformation de la volaille, le salaire moyen des travailleurs à la production a baissé de 4 % sur la même période²⁷. Là aussi, la baisse salariale connue par les travailleurs de certaines entreprises depuis n'est pas reflétée dans la figure.

4.2 PROFIL DES ENTREPRISES SYNDIQUÉES

Le CSMOTA compile dans sa base de données, les informations contenues dans les conventions collectives des entreprises syndiquées du secteur d'abattage et de

²⁷ Bien que surprenantes, ces données aux tendances inverses pour les secteurs viandes et volailles, ont été validées par Statistique Canada. Notons que les données 2007 seront publiées en avril 2009.

transformation des viandes et de la volaille. La section suivante dresse un portrait de ces entreprises et des conditions de travail qui y sont appliquées.

Notons d'abord qu'en 2008, près de la moitié des entreprises syndiquées (48 %) ont plus de 100 employés (Tableau 4.1).

Tableau 4.1
Répartition du nombre d'entreprises syndiquées selon le nombre d'employés, 2008

Nombre d'employés	Nombre d'entreprises	
30 et moins	11	52 %
Entre 31 et 50	7	
Entre 51 et 100	16	
Entre 101 et 300	16	48 %
Plus de 300	15	
Total	65	

Source : Base de données sur les conventions collectives, CSMOTA 2008.

Sur le plan salarial, les salaires minimum et maximum des employés syndiqués ont augmenté entre 2004 et 2008 dans le secteur des viandes, de respectivement 4,9 % et 7,3 %. C'est par contre le secteur qui a enregistré les hausses salariales les plus faibles par rapport aux secteurs de la boulangerie et des produits laitiers. En termes absolus, le secteur des viandes proposent également des bornes salariales plus faibles que ces autres secteurs de la transformation des aliments (Tableau 4.2).

Tableau 4.2
Niveaux de salaires minimum et maximum dans les entreprises syndiquées -
Évolution entre 2004 et 2008

Secteur	Nombre de conventions		Salaire minimum (\$/h)		Salaire maximum (\$/h)		Augmentation 2004-2008	
	2004	2008	2004	2008	2004	2008	Salaire min.	Salaire max.
Viandes	54	65	10,55	11,07	16,75	17,97	4,9 %	7,3 %
Boulangeries	37	44	11,49	12,76	18,19	19,89	11,1 %	9,3 %
Produits laitiers	39	56	14,69	16,42	19,19	22,29	11,8 %	16,2 %
Jus et boissons ¹	34	79	16,24	13,76	22,58	26,64	-15,3 %	18,0 %

¹ Entre 2004 et 2008, 45 conventions du secteur des jus et boissons ont été ajoutées à la base de données. Elles sont pour la plupart reliées à des centres de distribution situés en région, ce qui expliquerait les grands écarts entre les salaires minimum et maximum de 2004 et 2008.

Source : Base de données sur les conventions collectives, CSMOTA 2008.

Les conventions collectives des entreprises du secteur informe sur d'autres aspects des conditions de travail des employés syndiqués. Dans l'étude sur les difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre de 2004, Groupe AGÉCO avait fait des recommandations notamment en ce qui à trait à l'attribution de primes et bonus. Le

Tableau 4.3 compare l'évolution de quelques-uns des éléments retrouvés dans les clauses de primes et bonus des conventions collectives du secteur entre 2004 et 2008. Sans être exhaustif²⁸, cet exercice permet de dégager certains constats.

Tableau 4.3
Comparaison de certains éléments des clauses « Primes et bonus » des conventions collectives des entreprises du secteur de la transformation des viandes et de la volaille, 2004 et 2008^{1, 2}

Types de primes	2004		2008	
	Moyenne \$/h	% d'entreprises ²	Moyenne \$/h	% d'entreprises ³
Soir	0,43	56 %	0,50	71 %
Nuit	0,52	60 %	0,60	69 %
Fin de semaine	0,78	10 %	0,73	11 %
Chef d'équipe	0,83	32 %	0,90	40 %
Formateur	1,20	10 %	0,81	22 %
Autres primes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remplacement du contremaître ▪ Contrôle de qualité ▪ Assiduité ▪ Froid ▪ Abattage ▪ Rendement ▪ Sanitation ▪ Scolarité ▪ Ancienneté 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remplacement du contremaître ▪ Contrôle de qualité ▪ Assiduité ▪ Froid ▪ Abattage ▪ Rendement ▪ Sanitation ▪ Scolarité ▪ Ancienneté ▪ Pagette ▪ Inventaire ▪ Signature de convention ▪ Santé ▪ Polyvalence ▪ Aiguisage ▪ Repas 	

¹ Données calculées à partir de l'information contenue dans les clauses « Primes et bonus » ainsi que certains autres articles des conventions pouvant contenir des informations sur des formes de rémunération alternative. Les moyennes sont obtenues en ne considérant que les entreprises qui offrent des primes.

² Les chiffres sont présentés à l'Annexe 1.

³ Le pourcentage d'entreprises correspond à celles qui déclarent la prime dans leur convention collective et qui ont été incluses dans le calcul de la moyenne. Dans la base de données complète on comptait 50 entreprises en 2004 et 65 entreprises en 2008.

Source : CSMOTA 2008.

D'abord, le nombre d'entreprises qui spécifient des primes dans leur convention collective semble avoir augmenté. En 2008, près de 70 % des entreprises étudiées offrent des primes de soir ou de nuit, contre 60 % en 2004. Ces primes ont aussi légèrement augmenté (15 %) entre 2004 et 2008. La part des entreprises incluant des primes pour le poste de chef

²⁸ Données calculées à partir de l'information contenue dans les clauses « Primes et bonus » ainsi que certains autres articles des conventions pouvant contenir des informations sur des formes de rémunération alternative. Les moyennes sont obtenues en ne considérant que les entreprises qui offrent des primes.

d'équipe a aussi progressé (de 32 à 40 %). La prime moyenne pour un chef d'équipe s'est majorée de 8 %, passant de 0,83 \$/heure à 0,90 \$/heure entre 2004 et 2008. Par contre, les bonus offerts aux employés formateurs ont diminué de plus de 30 % depuis 2004. De manière générale, il faut souligner que l'éventail des primes et bonus s'est élargi depuis 2004. On retrouve ainsi des primes à la polyvalence, à la santé, au « pagette », etc. Cette diversité de primes vise probablement à rejoindre un plus grand nombre de travailleurs selon des facteurs de motivation personnels.

Le Tableau 4.4 compile des clauses plus traditionnelles des conventions collectives, relatives par exemple aux congés, pauses et vacances. Bien que près des trois quarts des conventions aient été renouvelées entre 2004 et 2008, on note peu de changements dans les clauses présentées. Mais globalement, il y a davantage d'amélioration que de détérioration.

Tableau 4.4
Comparaison d'éléments de conditions de travail des conventions collectives des entreprises du secteur de la transformation des viandes et de la volaille, 2004 et 2008

		2004	2008	Tendance
	<i>Unité</i>	<i>Moyenne</i>	<i>Moyenne</i>	
Congés mobiles	jours	1,06	1,11	↑
Jours de maladie	jours	2,16	3,37	↑
Période de repas	minutes	42,04	41,49	↓
Pause-café	minutes	28,50	30,60	↑
Probation	jours	64,52	65,95	↑
Vacances				
1 an	semaines	2,00	1,98	↓
2 ans		2,00	1,98	↓
3 ans		2,00	2,05	↑
4 ans		2,30	2,25	↓
5 ans		3,00	3,00	-
10 ans		3,82	3,92	↑
15 ans		3,98	4,08	↑
20 ans		4,52	4,68	↑
25 ans		4,76	4,80	↑
30 ans		4,82	4,86	↑

Source : CSMOTA 2008.

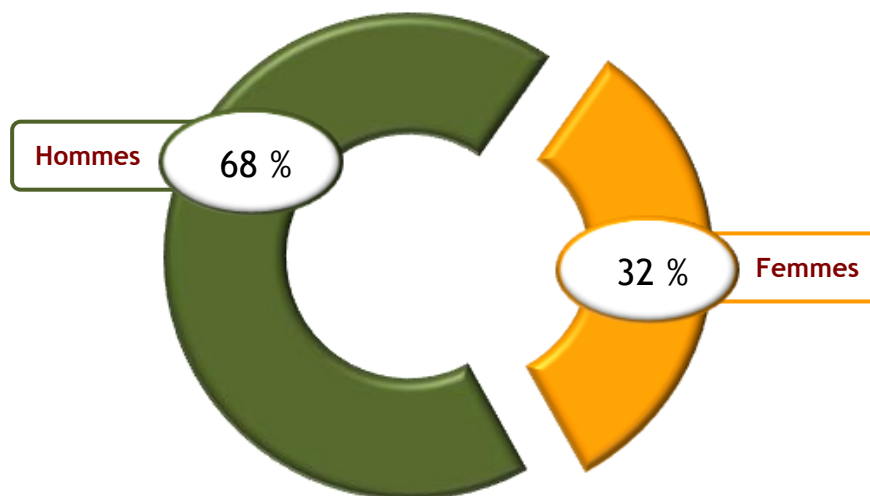
4.3 CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES

FAITS SAILLANTS

- En 2006, 68 % des travailleurs du secteur de la fabrication de produits de viande étaient des hommes.
- La main-d'œuvre des travailleurs du secteur des viandes vieillie. Par rapport à 2004, le groupe des 15-24 ans est passé de 21 % à 18 % des travailleurs en 2006. Celui des 55 ans et plus a grimpé à 10 %, contre 5 % en 2004.
- Le niveau de scolarité moyen a progressé dans le secteur en cinq ans. En 2001, 41 % des travailleurs n'avaient pas de certificat ou de diplôme. En 2006, ils représentent 35 % de la main-d'œuvre.

Les Figure 4.4, Figure 4.5 et Figure 4.6 montrent la répartition des travailleurs selon certaines variables démographiques habituelles (sexe, âge et niveau de scolarité).

Figure 4.4
Répartition des employés du secteur de la fabrication de produits de viande selon le sexe, Québec, 2006¹



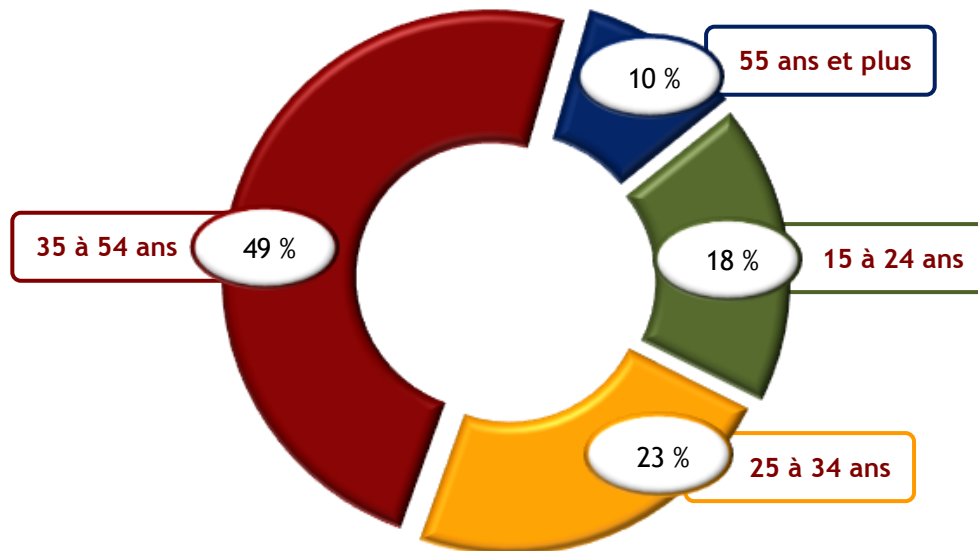
¹ Les chiffres sont présentés à l'Annexe 1.

Source : Statistique Canada, *Recensement de la population*, 2006.

Les hommes sont encore majoritaires au sein du bassin de main-d'œuvre du secteur de la fabrication des produits de viande. Ainsi, pour 2006, ils représentaient 68 % des employés du secteur alors que les femmes comptaient pour 32 % (Figure 4.4). Ces proportions étaient

en 2001 de 71 % et 29 % respectivement. Les femmes occupent donc une place légèrement plus importante dans l'industrie.

Figure 4.5
Répartition des employés du secteur de la fabrication de produits de viande selon l'âge, Québec, 2006¹

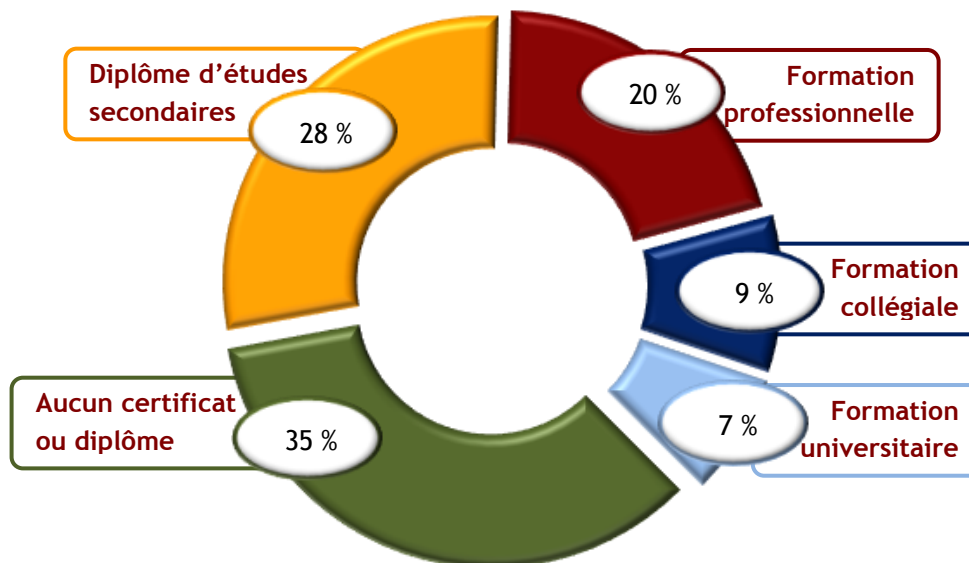


¹ Les chiffres sont présentés à l'Annexe 1.

Source : Statistique Canada, *Recensement de la population*, 2006.

En 2006, la majorité des employés du secteur (49 %) a entre 35 et 54 ans (Figure 4.5). Viennent ensuite les employés de 25 à 34 ans (23 % de la main-d'œuvre) et le groupe des 15 à 24 ans (18 %). La main-d'œuvre plus âgée (55 ans et plus) compte pour 10 %. En 2001, les 15 à 24 ans représentaient 21 % des travailleurs, les 25 à 34 ans, 24 % des travailleurs, les 35 à 54 ans, 50 % et les 55 ans et plus comptaient pour 5 % du total. C'est donc dire que le bassin de main-d'œuvre engagé dans le secteur de la fabrication des viandes vieillit et qu'on y trouve de plus en plus de travailleurs se dirigeant vers la retraite. Comme dans l'économie québécoise en général (cf. section 3), il s'agit là d'un fait important et inquiétant dans un secteur qui vit déjà des difficultés de recrutement et de rétention de sa main-d'œuvre.

Figure 4.6
Répartition des employés du secteur de la fabrication de produits de viande selon le plus haut niveau de scolarité atteint, Québec, 2006¹



¹ Les chiffres sont présentés à l'Annexe 1.

Source : Statistique Canada, *Recensement de la population*, 2006.

Enfin, la Figure 4.6 montre la répartition des employés du secteur de la fabrication des produits de viande selon le plus haut niveau de scolarité atteint. On constate qu'un peu plus du tiers (35 %) des employés du secteur n'ont pas de certificat ou de diplôme. Près d'un autre tiers (28 %) possède un diplôme d'études secondaires alors que le dernier tiers de diplômés se divise ainsi : 20 % des employés ont une formation professionnelle, 9 % ont une formation collégiale et 7 % d'entre eux ont suivi une formation universitaire.

En 2001, la proportion d'employés qui ne possédaient aucun diplôme était de 41 %. Cette dernière catégorie a vu sa part diminuer en 2006 au profit de la proportion d'employés qui possèdent un diplôme d'études secondaires, qui est passée de 23 % en 2001 à 28 % en 2006. En ce qui concerne les autres catégories, elles sont restées pratiquement inchangées.

4.4 DESCRIPTION DES EMPLOIS DU SECTEUR

Selon la *Classification nationale des professions* (CNP) définie par Ressources humaines et Développement social Canada (RHDS), le secteur « *Transformation, fabrication et services d'utilité publique* » comprend cinq principales professions reliées directement ou indirectement avec le secteur de la transformation des viandes et de la volaille. La section suivante présente les principales fonctions pour chacune de ces professions²⁹.

²⁹ Les informations contenues dans les paragraphes suivants sont tirées de la Classification nationale des professions.

SURVEILLANT (CNP 9213) (1 035 TRAVAILLEURS EN 2006 DANS LE SECTEUR)

Le surveillant coordonne les tâches des ouvriers opérant les machines utilisées dans la transformation, l'emballage et le classement des aliments. Il a souvent le titre de contremaître, de coordonnateur ou de superviseur. De par les fonctions qu'il occupe, le surveillant est susceptible d'effectuer les tâches suivantes :

- Surveiller et coordonner les activités des ouvriers chargés de la transformation, l'emballage, l'échantillonnage et le triage des aliments;
- Instaurer des méthodes de travail pour atteindre les objectifs de production et coordonner les activités avec celles des autres services;
- Résoudre les problèmes reliés au travail et faire des recommandations pour améliorer la productivité et assurer la qualité de produits;
- Préparer les commandes de matériel et de fournitures;
- Assurer la formation des travailleurs quant aux tâches, à la sécurité et aux politiques de compagnie;
- Recommander des mesures concernant l'embauche et les promotions;
- Rédiger les rapports de production et autres.

En plus du diplôme d'études secondaires qui est habituellement exigé, une formation postsecondaire en microbiologie, en chimie, en transformation des aliments ou en relations industrielles peut être requise pour occuper certains postes. Plusieurs années d'expérience dans l'industrie sont nécessaires pour l'obtention d'un poste de surveillant. Les coordonnateurs qui sont responsables de *l'Analyse des risques et de maîtrise des points de contrôles critiques* (HACCP) doivent détenir un certificat en HACCP de même que de l'expérience en contrôle de la qualité de la production alimentaire.

OPÉRATEUR DE MACHINES ET DE PROCÉDÉS INDUSTRIELS (CNP 9461)³⁰

L'opérateur de machines et de procédés industriels est en charge de faire fonctionner les machines pour la transformation et l'emballage des aliments. Parmi les tâches que l'opérateur de machines et de procédés industriels est en mesure d'accomplir, on trouve celles-ci :

- Faire fonctionner les machines par le biais de tableaux de commande, de terminaux informatiques ou autre pour transformer de quelque manière les produits alimentaires et les emballer selon divers procédés;
- Surveiller les indicateurs, les relevés d'ordinateur et les écrans de contrôle pour vérifier les conditions de transformation et faire les réglages pour modifier différentes variables;

³⁰ Donnée sur le nombre de travailleurs non publiée parce que inférieure à 50 (Source : Statistique Canada, Recensement de 2006, par la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec).

- Remplir le registre de production et noter les renseignements concernant la production;
- Installer et régler les machines en vue de leur mise en service;
- Vérifier les produits pour déceler les défauts et s'assurer de la conformité aux normes de la compagnie et effectuer, s'il y a lieu, des ajustements mineurs sur les machines.

Pour être embaucher comme opérateur de machines et de procédés industriels, un diplôme d'études secondaires peut être exigé. Un DEP en opération d'équipements de production peut aussi conduire à ce genre de poste. Une formation est offerte en cours d'emploi mais de l'expérience en tant qu'opérateur de machine est tout de même habituellement exigée. Une expérience comme manœuvre dans la transformation des aliments peut aussi être requise. L'expérience dans la transformation des aliments en général permet aux opérateurs d'accéder à des postes de supervision.

BOUCHER INDUSTRIEL, DÉPECEUR-DÉCOUPEUR DE VIANDE ET PRÉPARATEUR DE VOLAILLE (CNP 9462) (4 165 TRAVAILLEURS EN 2006 DANS LE SECTEUR)

Le boucher, dépeceur-découpeur ou préparateur prépare la viande ou la volaille en vue de la transformation, de l'emballage ou de la vente. Le titre de l'emploi est directement lié à la tâche effectuée par l'employé. Ainsi, on trouve parmi les appellations : abatteur, coupeur, découpeur, désosseur, pareur. Les fonctions sont différentes d'un poste à l'autre. Les tâches :

Boucher industriel

- Abattre les animaux à l'aide d'appareil pour les insensibiliser;
- Dépouiller, nettoyer et dégraisser les carcasses;
- Enlever les viscères et autres parties non comestibles des carcasses;
- Débiter les carcasses en morceaux pour en faciliter la manutention;
- Abattre, s'il y a lieu, les animaux selon les prescriptions des rites religieux.

Découpeur

- Dépecer les carcasses en vue de la coupe, la transformation ou l'emballage;
- Désosser la viande;
- Couper la viande et la volaille en coupes particulières destinées à des institutions, des entreprises commerciales ou à d'autres usages dans le commerce de gros.

Préparateur de volaille

- Ajuster les équipements servant à l'abattage, à l'échaudage, au plumage, au lavage, à l'éviscération et au refroidissement des carcasses de volaille ;

- Enlever les parties non comestibles;
- Effectuer la pré-sélection des carcasses présentant des signes de maladie en vue de les faire examiner par le vétérinaire;

Pareur

- Enlever la peau, l'excès de gras, les meurtrissures ou les parties endommagées des carcasses ou morceaux de viande.

Un diplôme d'études secondaire peut être exigé pour accéder à ces différents postes. Pour être embauché comme découpeur, l'expérience en tant que boucher industriel ou pareur peut être un atout. Pour les postes de boucher industriel, de préparateur de volaille ou de pareur, une formation en cours d'emploi est offerte. Les découpeurs peuvent avoir accès au poste d'inspecteur, de vérificateur ou de trieur. L'expérience peut également mener à des postes de supervision.

ÉCHANTILLONNEUR ET TRIEUR (CNP 9465) (130 TRAVAILLEURS EN 2006 DANS LE SECTEUR)

L'échantillonneur ou le trieur vérifie, classe ou trie les matières premières et les produits finis pour assurer la conformité aux normes de l'entreprise. L'occupant de ce poste a les tâches suivantes :

- Échantillonner des produits à diverses étapes de la transformation;
- Examiner les matières premières ou les produits finis à la vue, le toucher, le goûter et l'odorat et peser les produits pour assurer la conformité aux normes de l'entreprise;
- Effectuer des tests courants reliés aux spécifications des produits;
- Trier ou classer les matières premières ou les produits finis;
- Veiller à ce que les pratiques sanitaires soient conformes aux politiques et aux règlements;
- Aviser les surveillants de toute lacune concernant les matières premières ou les produits.

Un diplôme d'études secondaires ou de l'expérience comme manœuvre ou opérateur de machine dans la transformation des aliments peut être exigé pour occuper un poste d'échantillonneur ou de trieur. Habituellement, on offre une formation en cours d'emploi. Avec l'expérience, l'échantillonneur ou le trieur peut accéder à des postes de supervision.

MANŒUVRE (CNP 9617) (7 435 TRAVAILLEURS EN 2006 DANS LE SECTEUR)

Le manœuvre est responsable de la manutention du matériel, du nettoyage, de l'emballage de même que d'autres activités reliées à la transformation des aliments. Le manœuvre exerce une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- Transporter, à la main ou à l'aide d'équipement mécanique, les matières premières, les produits finis et les matériaux d'emballage dans l'usine et l'entrepôt;
- Mesurer et charger les ingrédients dans les trémies des mélangeurs, broyeurs ou camions-citernes;
- Placer des boîtes aplaties dans des machines de formage de contenants;
- Enlever les contenants remplis des tapis roulants et charger à la main les marchandises dans des sacs, des boîtes ou d'autres contenants;
- Nettoyer les aires de travail et l'équipement;
- Vérifier les produits et les emballages pour y déceler les défauts élémentaires dans la qualité;
- Aider les opérateurs de d'équipement de production.

Aucune formation particulière n'est exigée pour occuper un poste de manœuvre, mis à part parfois, quelques années d'études secondaires. L'expérience peut mener le manœuvre vers des postes d'opérateurs de d'équipement de production.

D'autres professions, qui ne sont pas nécessairement directement liées à la transformation des viandes sont aussi représentées dans l'industrie. Ici, on a identifié trois professions dites générales mais qui sont couramment rencontrées dans l'industrie de fabrication des produits de viande.

DIRECTEUR DE LA FABRICATION (CNP 0911) (205 TRAVAILLEURS EN 2006 DANS LE SECTEUR)

Le directeur de la fabrication planifie, organise, dirige, contrôle et évalue les activités de l'usine de fabrication, sous la direction du directeur général ou d'un autre cadre supérieur. Le directeur de la fabrication est responsable des tâches suivantes :

- Planifier, organiser, diriger, contrôler et évaluer les activités de l'usine de fabrication;
- Élaborer et mettre en œuvre des programmes pour assurer l'utilisation efficace des matériaux, de la main-d'œuvre et de l'équipement pour atteindre les objectifs de production;
- Préparer et gérer les budgets;
- Préparer des calendriers de production et tenir l'inventaire des matières premières et des produits finis;
- Prévoir et apporter des changements aux machines et à l'équipement, au système de production et aux méthodes de travail;
- Diriger un système de contrôle de qualité et mettre en place des méthodes de rapports sur la production;
- Préparer des calendriers d'entretien de l'équipement et recommander le remplacement des machines;

- Embaucher et superviser les employés et leur donner ou surveiller la formation liée à l'utilisation du nouvel équipement et aux techniques de production.

Pour obtenir un poste de directeur de la fabrication, il faut en général avoir obtenu un diplôme d'études universitaires ou collégiales en génie, en administration ou en sciences et technologie des aliments. De plus, on exige du directeur de la fabrication qu'il détienne au moins cinq années d'expérience en supervision dans une usine de fabrication.

MÉCANICIEN INDUSTRIEL (CNP 7311) (265 TRAVAILLEURS EN 2006 DANS LE SECTEUR)

Le mécanicien industriel installe, entretient et répare la machinerie industrielle fixe ainsi que le matériel mécanique. Il effectue une partie ou toutes les tâches suivantes :

- Lire les plans, les diagrammes et les schémas pour déterminer la façon de procéder;
- Installer, aligner, démonter et déplacer, en respectant les plans et à l'aide d'outils manuels et électriques, de la machinerie industrielle fixe et du matériel mécanique (pompes, ventilateurs, réservoirs, convoyeurs, chaudières et générateurs);
- Faire fonctionner des appareils et du matériel de levage (grues, vérins, tracteurs) pour mettre en place des machines et des pièces pendant l'installation, le montage et la réparation de la machinerie;
- Inspecter et examiner la machinerie et le matériel;
- Installer et entretenir les systèmes de transmission de courant, sous vide, hydrauliques et pneumatiques ainsi que les contrôleurs programmables;
- Ajuster la machinerie et réparer et remplacer les pièces défectueuses;
- Se servir d'outils d'usinage (tours et meules) pour fabriquer des pièces nécessaires à la remise en état, à l'entretien et au montage des machines;
- Nettoyer, lubrifier et assurer l'entretien des machines;
- Ériger des fondations destinées à recevoir de la machinerie ou diriger d'autres travailleurs dans la construction de telles fondations;
- Assembler la machinerie et le matériel, à l'aide d'outils manuels ou électriques et de matériel de soudage, avant de les installer.

En général, on exige du mécanicien industriel qu'il ait complété ses études secondaires et un DEC ou un DEP spécialisé (électromécanique). Pour pouvoir être admissible au certificat de qualification, obligatoire au Québec, un programme d'apprentissage de trois ou quatre années ou encore plus de cinq années d'expérience dans le métier complétées par un programme de formation spécialisée en réparation de machines industrielles, en milieu scolaire ou de travail sont habituellement exigés. Avec de l'expérience, le mécanicien

industriel peut accéder à un poste de supervision. Le métier est accessible au *Sceau rouge*³¹, qui permet une mobilité interprovinciale.

ÉLECTROMÉCANICIEN (CNP 7333) (105 TRAVAILLEURS EN 2006 DANS LE SECTEUR)

Un électromécanicien met à l'essai, remet à neuf et répare des moteurs électriques, des transformateurs, de l'appareillage de connexion et d'autres dispositifs électriques. Il remplit les fonctions suivantes :

- Mettre à l'essai et observer les composantes et les systèmes électriques, électroniques et mécaniques;
- Localiser et réparer les pannes des moteurs électriques, des transformateurs, de l'appareillage de connexion, des générateurs et d'autre matériel électromécanique;
- Remplacer ou remettre à neuf des arbres, des coussinets, des commutateurs et d'autres composants;
- Enrouler, assembler et installer divers types de bobinages pour moteurs ou transformateurs électriques;
- Effectuer l'équilibrage dynamique ou statique d'armatures ou de rotors, souder et braser des connexions électriques, et aligner et ajuster les pièces;
- Mettre à l'essai, réparer ou remplacer des câblages ou des composants défectueux dans l'appareillage de connexion électrique;
- Mettre à l'essai les moteurs, les transformateurs, l'appareillage de connexion ou autre dispositif électrique réparé afin d'assurer la performance appropriée;
- Effectuer des travaux d'usinage pour remettre à neuf ou modifier des arbres, des commutateurs ou d'autres pièces;
- Faire l'entretien et la réparation sur place.

Pour occuper un poste d'électromécanicien, il faut habituellement avoir en main un diplôme d'études secondaires. Pour pouvoir être admissible au certificat de qualification, obligatoire au Québec, un programme d'apprentissage de trois ou quatre années ou encore plus de cinq années d'expérience dans le métier complétées par un programme de formation spécialisée en réparation de machines industrielles, en milieu scolaire ou de travail sont habituellement exigés. Avec de l'expérience, l'électromécanicien peut accéder à un poste de supervision. Le métier est accessible au *Sceau rouge*, qui permet une mobilité interprovinciale.

Pour bon nombre des métiers présentés ci-haut, Emploi-Québec publie les perspectives professionnelles par région du Québec. Le Tableau 4.5 présente pour six métiers les

³¹ Le *Sceau rouge* est un programme qui veut favoriser l'uniformisation de la formation en apprentissage et des programmes de reconnaissance professionnelle sur tout le territoire canadien. Grâce au programme du *Sceau rouge*, les ouvriers qualifiés peuvent exercer leur métier dans toutes les provinces du Canada où le métier est désigné, sans passer d'autres examens. Source : www.sceau-rouge.ca

perspectives professionnelles 2007-201 en parallèle avec celles de 2004-2008. Sur l'ensemble du Québec, les perspectives sont « acceptables » pour les surveillants, les opérateurs de machines et procédés industriels, les bouchers, dépeceurs, découpeurs de viande et préparateurs de volaille. Rappelons qu'en 2004, les perspectives étaient qualifiées de « favorables ». Pour les manœuvres, les perspectives au Québec se sont améliorées, passant de « restreintes » en 2004 à « acceptables » en 2007. Finalement, pour les mécaniciens industriels et les électromécaniciens, les perspectives professionnelles sont respectivement de « stables » et « acceptables » depuis 2004 pour l'ensemble de la province.

Tableau 4.5
Perspectives professionnelles¹ régionales pour certains métiers retrouvés dans l'industrie de la transformation des viandes

	2007- 2011	2004- 2008	2007- 2011	2004- 2008	2007- 2011	2004- 2008	2007- 2011	2004- 2008	2007- 2011	2004- 2008	2007- 2011	2004- 2008
	Surveillant		Opérateur machines et procédés industriels		Bouchers, dépeceurs, découpeurs, préparateurs de volaille		Manœuvre		Mécanicien industriel		Électromécanicien	
Bas-Saint-Laurent	F	F	A	F	F	F	F	F	A	F	n.p. ²	n.p.
Saguenay-Lac-Saint-Jean	A	A	A	A	A	n.p.	TR	R	A	A	A	A
Québec	A	F	F	F	A	A	A	R	A	A	F	A
Mauricie	A	A	A	A	A	F	A	R	A	A	A	A
Estrie	n.p.	F	A	TF	n.p.	F	R	A	A	F	F	F
Montréal	A	F	A	F	F	F	A	R	A	A	A	A
Outaouais	A	A	A	A	n.p.	n.p.	A	A	A	A	F	F
Abitibi-Témiscamingue	n.p.	n.p.	A	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	F	F	n.p.	n.p.
Côte-Nord et Nord-du-Québec	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	F	F	F	A
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	A	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	n.p.	A	n.p.	A	R	n.p.	F
Chaudière-Appalaches	A	A	F	TF	F	F	F	A	F	A	F	F
Laval	A	F	F	TF	F	F	A	R	A	A	F	A
Lanaudière	A	F	F	F	F	F	A	R	A	A	F	A
Laurentides	A	F	A	F	A	F	A	TR	F	F	F	F
Montérégie	A	F	A	F	A	F	A	A	A	A	A	F
Centre-du-Québec	F	F	F	F	F	F	A	A	F	A	F	F
Ensemble du Québec	A	F	A	TF	A	F	A	R	A	A	A	A

¹ En ordre décroissant, les perspectives professionnelles sont : TR=Très favorables, F=Favorables, A=Acceptables, R=Restreintes, TR=Très restreintes.

² Non publiées.

Source : Emploi-Québec, IMT 2008 et archives.

4.5 PROGRAMMES DE FORMATION

Pour plusieurs des métiers présentés à la section précédente, il se donne au Québec des formations de niveau professionnel, collégial ou universitaire. Certaines formations, plutôt générales, s'appliquent aux métiers sans être formellement liées au secteur de la transformation des viandes et de la volaille. D'autres formations, plus spécialisées, s'adressent directement aux travailleurs du secteur. Les paragraphes suivants présentent des formations disponibles aux travailleurs œuvrant dans l'industrie de la transformation des viandes et de la volaille.

4.5.1 FORMATION PROFESSIONNELLE

Au niveau professionnel, on trouve deux catégories de formation : le Diplôme d'études professionnelles (DEP) et l'Attestation de formation professionnelle (AFP).

L'Attestation de formation professionnelle (AFP) concerne les programmes d'études qui préparent à l'exercice d'un métier semi-spécialisé et permettent à l'élève d'acquérir sa formation professionnelle en entreprise. Ces formations comprennent trois composantes : la préparation à l'exercice du métier (PEM), la préparation au marché du travail (PMT) et la formation générale (FG). Chacune de ces composantes est assortie d'une durée minimale à respecter. Par ailleurs, le programme d'études doit comporter au moins 425 heures et au plus 900 heures de formation.

Ces programmes doivent répondre à un besoin local de main-d'œuvre. La validation ou la confirmation de ce besoin peut provenir d'une entreprise ou d'une autorité locale ou régionale chargée d'intervenir dans le secteur de la main-d'œuvre. Il importe donc que les entreprises démontrent un intérêt certain, non seulement pour la formation de l'élève, mais aussi pour son embauche à la fin de sa formation, si sa performance est satisfaisante et si le besoin n'est toujours pas comblé.

Dans le secteur de la transformation des viandes et de la volaille, trois programmes d'AFP sont présentement disponibles :

- AFP - Aide-boucher
- AFP - Aide-boucher d'abattoir
- AFP - Manœuvre dans la transformation des aliments.

Enfin, les programmes de formation AFP visent un contenu de complexité moindre que celui des programmes d'études conduisant à un diplôme d'études professionnelles (DEP). Pour ces derniers, l'élève admis doit être âgé de 16 ans. Les autres conditions d'admission (par exemple avoir réussi les cours de la 3^e secondaire en français, anglais et mathématique ou être âgé de 18 ans), varient d'un DEP à l'autre, selon la durée du programme d'études et des spécificités en liens avec les DEP visés.

Les programmes définis ici sont ceux les plus susceptibles de servir à des travailleurs du secteur d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille.

DEP - BOUCHERIE DE DÉTAIL

- Objectifs :
Acquérir les connaissances et habiletés nécessaires pour préparer et entretenir l'équipement de boucherie, débiter les carcasses, les quartiers et pièces de viande, effectuer les coupes et préparer des viandes et produits complémentaires, assurer le service à la clientèle.
- Durée :
900 heures
- Régions où des commissions scolaires offrent le programme :
Abitibi–Témiscamingue, Bas-Saint-Laurent, Québec, Chaudière-Appalaches, Estrie, Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, Lanaudière, Laurentides, Mauricie, Montérégie, Montréal, Outaouais, Saguenay—Lac-Saint-Jean

DEP - ÉLECTROMÉCANIQUE DE SYSTÈMES AUTOMATISÉS

- Objectifs :
Acquérir les connaissances et habiletés nécessaires pour assurer le fonctionnement et l'entretien de l'équipement de production automatisée, réparer les systèmes et leurs composantes mécaniques, hydrauliques, pneumatiques, électriques et électroniques.
- Durée :
1800 heures
- Régions où des commissions scolaires offrent le programme :
Abitibi–Témiscamingue, Bas-Saint-Laurent, Québec, Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Estrie, Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine, Lanaudière, Laurentides, Laval, Mauricie, Montérégie, Montréal, Nord-du-Québec, Outaouais, Saguenay—Lac-Saint-Jean

DEP - OPÉRATION D'ÉQUIPEMENTS DE PRODUCTION

- Objectifs :
Acquérir les connaissances et habiletés nécessaires pour opérer des machines de production conventionnelles ou automatisées, assurer la préparation et la mise en marche de la production, vérifier la qualité de cette dernière et procéder à l'entretien préventif de l'équipement.
- Durée :
900 heures
- Régions où des commissions scolaires offrent le programme :
Abitibi-Témiscamingue, Bas-Saint-Laurent, Québec, Centre-du-Québec, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Estrie, Lanaudière, Laurentides, Laval, Mauricie, Montérégie, Montréal, Saguenay-Lac-Saint-Jean

DEP - MÉCANIQUE INDUSTRIELLE DE CONSTRUCTION ET D'ENTRETIEN

- Objectifs :
Acquérir les connaissances et habiletés nécessaires pour installer, réparer, entretenir et mettre en service des commandes par hydraulique proportionnelle et automates programmables, avec une expertise très avancée, effectuer du dépannage, diagnostiquer, réparer et installer ces machines et travailler sur les commandes de systèmes (pompes, presses, ventilateurs, variateurs de vitesse, convoyeurs, compacteurs, équipement de manutention, compresseurs, moteurs électriques, etc.).
- Durée :
450 heures
- Régions où des commissions scolaires offrent le programme :
Abitibi-Témiscamingue, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Laval, Mauricie, Montérégie, Montréal, Saguenay-Lac-Saint-Jean

Les Tableau 4.6 et Tableau 4.7 présentent l'évolution du nombre d'inscriptions et de diplômations dans les programmes d'AFP et les DEP présentés ci-haut.

Tableau 4.6
Évolution des nouvelles inscriptions dans un programme de formation professionnelle,
Québec, 2002-2003 à 2006-2007

Nom du programme	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
AFP - Aide-boucher	n.d.	n.d.	21	32	37
AFP - Aide-boucher d'abattoir	7	8	2	1	4
AFP - Manœuvre dans la transformation des aliments	2	6	25 ¹	5	5
DEP - Boucherie de détail	224	230	224	193	220
DEP - Électromécanique de systèmes automatisés	1 101	1 114	1 170	1 011	905
DEP - Opération d'équipements de production	204	143	145	131	130
DEP - Mécanique industrielle de construction et d'entretien	688	660	575	534	540

¹ Donnée surprenante, vérifiée et non expliquée par le MELS.

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2008.

Bien qu'aucune formation ne destine directement à la profession de boucher industriel, les AFP présentées ci-haut peuvent aisément mener à des emplois en usine de transformation des viandes. Les inscriptions à l'AFP - Aide-boucher ont augmenté et sont passées de 21 à 37 en trois ans. Toutefois, celles à l'AFP - Aide-boucher d'abattoir ont diminué. Quant aux inscriptions au DEP - Boucherie de détail, elles sont stables depuis 2002-2003.

Tableau 4.7
Évolution des diplômes dans un programme de formation professionnelle,
Québec, 2002 à 2006

Nom du programme	2002	2003	2004	2005	2006
AFP - Aide-boucher	n.d.	n.d.	10	8	7
AFP - Aide-boucher d'abattoir	n.d.	n.d.	7	n.d.	n.d.
AFP - Manœuvre dans la transformation des aliments	2	1	1	4	1
DEP - Boucherie de détail	196	182	195	206	195
DEP - Électromécanique de systèmes automatisés	724	829	893	876	805
DEP - Opération d'équipements de production	226	159	140	137	73
DEP - Mécanique industrielle de construction et d'entretien	700	680	545	543	430

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2008.

Les données sur le nombre de diplômes dans les programmes de formation menant à une AFP ne sont pas disponibles de manière systématique, peu de constats peuvent donc être tirés. Le programme DEP - Boucherie de détail présente un niveau de diplôme stable sur l'ensemble de la période. Les autres formations menant à des DEP diplôment des professionnels qui ne sont pas exclusivement formés pour le secteur de la transformation des viandes et de la volaille. Les statistiques sont donc présentées à titre indicatif seulement.

Les Tableau 4.8 et Tableau 4.9 rapportent des informations sur la situation de ces personnes une fois diplômées.

Tableau 4.8
Situation des personnes diplômées d'un DEP, par programme, 2007

Nom du programme	Répondants	En emploi	Recherche d'emploi	Aux études	Inactifs
	Nb	%	%	%	%
DEP - Boucherie de détail	121	86,0	5,0	6,6	2,5
DEP - Électromécanique de systèmes automatisés	518	78,0	6,9	13,1	1,9
DEP - Opération d'équipements de production	57	70,2	12,3	10,5	7,0
DEP - Mécanique industrielle de construction et d'entretien	299	77,9	9,7	11,7	0,7

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2008.

Le taux de placement des finissants au DEP - Boucherie de détail est relativement bon. Très peu d'entre eux (2,5%) sont inactifs. La situation s'est nettement améliorée pour les finissants de ce programme depuis 2004 où le taux d'emploi était de 74,2 % et le taux d'inactivité de 6,1 %. Pour l'année 2007, seulement 2 finissants sur 80 se sont placés dans le secteur de la fabrication des produits de viande alors que la très grande majorité travaille dans les épiceries et les magasins d'alimentation spécialisés (données non présentées au tableau). Quant aux autres programmes de formation présentés, peu de finissants se sont trouvés un emploi dans le secteur de la transformation des viandes et de la volaille (8/294 pour Électromécanique, 0/32 pour Opération d'équipements de production et 4/207 pour Mécanique industrielle).

Tableau 4.9
Situation des personnes diplômées d'un DEP et en emploi, par programme, 2007

Nom du programme	En emploi	À temps plein	Durée de recherche	Salaire brut moyen	En lien avec la formation
	Nb	%	semaines	\$/semaine	%
DEP - Boucherie de détail	104	93,3	6	426	79,4
DEP - Électromécanique de systèmes automatisés	404	96,8	8	685	80,6
DEP - Opération d'équipements de production	40	97,5	6	483	61,5
DEP - Mécanique industrielle de construction et d'entretien	233	98,3	8	747	81,7

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2008.

Le pourcentage d'emplois à temps plein parmi les finissants du DEP - Boucherie de détail est élevé (93,3 %) et plus important que celui de 2004 alors qu'il était de 87,8 %. Toutefois, les emplois ne sont en lien avec la formation que dans 79,4 % des cas, en légère hausse depuis 2004 (77,9 %). Quant au salaire hebdomadaire, il est relativement faible en comparaison des autres programmes de formation, à 426 \$ par semaine, en baisse par rapport à 2004 (437 \$/semaine).

4.5.2 FORMATION TECHNIQUE

Sur le plan de la formation technique, une seule peut être directement reliée au secteur de la transformation des viandes et de la volaille, soit le diplôme d'études collégiales (DEC) - Technologie de la transformation des aliments.

DEC - TECHNOLOGIE DE LA TRANSFORMATION DES ALIMENTS

- Objectifs :
Développer des compétences de maîtrise des techniques et des procédés de conception, de fabrication, de formulation et de mise au point de produits alimentaires et des compétences d'analyse pour contrôler et assurer la qualité des produits.
- Durée :
2625 heures (dont 1965 heures spécifiques au programme)
- Régions où des commissions scolaires offrent le programme :
Bas-Saint-Laurent, Lanaudière, Montérégie

Les Tableau 4.10 et Tableau 4.11 montrent les inscriptions et les diplômations dans le programme de Technologie de la transformation des aliments.

Tableau 4.10
Évolution des inscriptions en première année dans un programme de formation collégiale, Québec, 2003 à 2007

Nom du programme	2003	2004	2005	2006	2007
DEC - Technologie de la transformation des aliments	69	87	63	50	62

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2008.

Tableau 4.11
Évolution des diplômations dans un programme de formation collégiale,
Québec, 2002 à 2006

Nom du programme	2002	2003	2004	2005	2006
DEC - Technologie de la transformation des aliments	53	33	23	51	45

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2008.

Plutôt stables, les inscriptions au DEC - Technologie de la transformation des aliments ont tout de même connu une légère hausse en 2003 et 2004, pour redescendre ensuite au niveau de 2003. Quant aux diplômés, depuis les dernières années, ils sont au nombre d'une cinquantaine. Les Tableau 4.12 et Tableau 4.13 présentent la situation des personnes diplômées du DEC - Technologie de la transformation des aliments.

Tableau 4.12
Situation des personnes diplômées d'un DEC, par programme, 2007

Nom du programme	Répondants	En emploi	Recherche d'emploi	Aux études	Inactifs
	Nb	%	%	%	%
DEC - Technologie de la transformation des aliments	24	75,0	0,0	16,7	8,3

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2008.

Tableau 4.13
Situation des personnes diplômées d'un DEC et en emploi, par programme, 2007

Nom du programme	En emploi	À temps plein	Durée de recherche	Salaire brut moyen	En lien avec la formation
	Nb	%	semaines	\$/semaine	%
DEC - Technologie de la transformation des aliments	18	94,4	7	699	88,2

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2008.

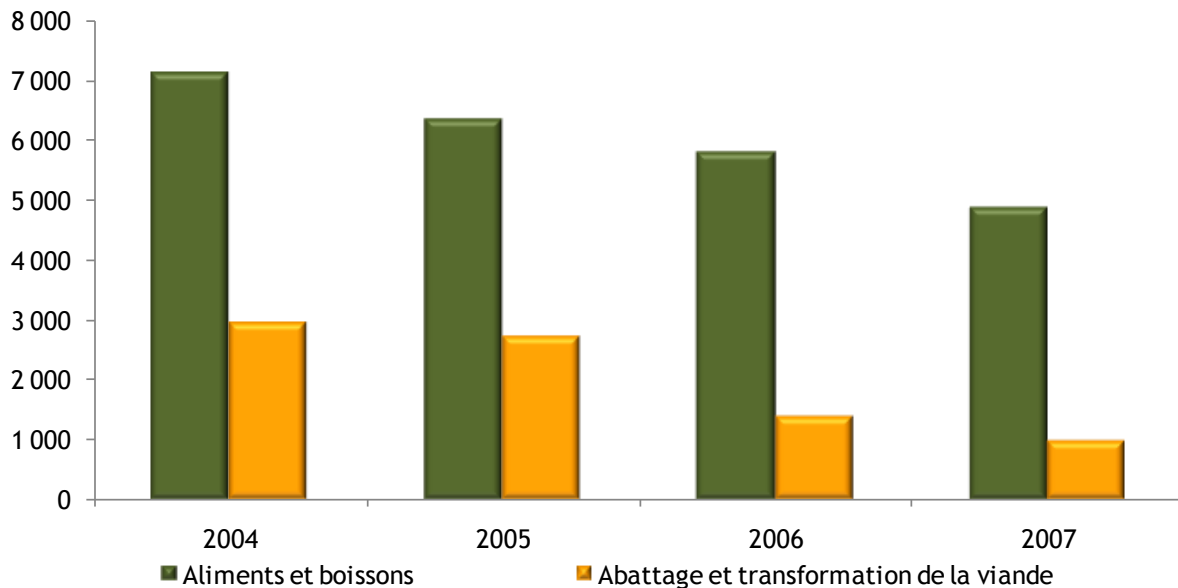
Un certain nombre de finissants (17 %) du DEC - Technologie de la transformation des aliments ont poursuivi leurs études. Pour l'année 2007, ce sont 4 finissants sur 29 qui se sont placés dans l'industrie de la transformation des viandes et de la volaille. Bien que le taux de placement à temps plein soit élevé (94,4 %) il est plus faible qu'en 2004 (100 %). Le salaire moyen est passé de 629 \$/semaine en 2004 à 699 \$/semaine en 2007, alors que les emplois en lien avec la formation ont fléchi de 96,9 % à 88,2 % sur cette même période.

5. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Cette section s'intéresse à la santé et la sécurité des travailleurs du secteur. L'industrie d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille est reconnue pour être difficile physiquement. Les risques de blessures sont accentués par le travail au couteau, l'environnement froid et humide et les gestes répétitifs. Rappelons d'ailleurs que la prévention était citée au premier rang des actions à mettre en place dans le rapport sur les difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre du secteur en 2004.

La Figure 5.1 montre l'évolution des accidents de travail acceptés à la *Commission de la santé et de la sécurité du travail* (CSST) dans l'abattage et la transformation des viandes et de la volaille dans l'ensemble de l'industrie de la fabrication des aliments et des boissons.

Figure 5.1
Évolution du nombre d'accidents de travail acceptés à la CSST, 2004 à 2007¹



¹ Les chiffres sont présentés à l'Annexe 1.

Source : CSST, 2008.

De manière générale, le nombre d'accidents de travail a diminué entre 2004 et 2007. Les accidents ont chuté du tiers pour le secteur des aliments et boissons, et des 2/3 dans les entreprises d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille.

Il convient aussi d'analyser ces chiffres en proportion du bassin de travailleurs. Pour le secteur des viandes en particulier, le nombre d'accidents de travail rapportés à la CSST affiche une baisse marquée entre 2004 et 2006 (de 21 % à 10 %). Dans l'industrie des aliments en général, c'est plutôt une légère hausse (de 10 % à 14 %) qui est observée par rapport au nombre de travailleurs.

Les principaux gains en matière de sécurité viennent de l'organisation du travail et de la formation (T et S 2000). Ces statistiques positives permettent donc de penser que des

interventions ont été faites en ce sens dans le milieu de la transformation des viandes. Mentionnons également qu'un certain nombre d'entreprises du secteur d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille ont reçu des *Prix innovations en santé et sécurité au travail*, décernés par la CSST, pour reconnaître des changements apportés pour la santé et la sécurité de leurs travailleurs. Ces innovations concernent par exemple les équipements (table de désossage ergonomique, poussoir pour la coupe sécuritaire de la viande, etc.), les installations de base (par exemple marches d'escalier sécuritaires) ou encore une démarche de prévention ou de sensibilisation³². De son côté, la CSST n'a pas instauré de programme particulier visant le secteur de la transformation des viandes et de la volaille.³³

Le Tableau 5.2 donne des indications sur l'âge des travailleurs accidentés. Bon an mal an, les accidents de travail dans l'industrie d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille sont répartis presque également entre les travailleurs des trois premières tranches d'âge (moins de 25 ans, 25 à 34 ans, 35 à 44 ans). La part des accidents de travail est moins élevée chez les travailleurs plus âgés.

Tableau 5.2
Répartition des accidents de travail selon l'âge, 2004 à 2007

	2004		2005		2006		2007	
Abattage et transformation de la viande								
Moins de 25 ans	798	27 %	672	25 %	333	24 %	261	27 %
25 à 34 ans	832	28 %	738	27 %	402	29 %	251	25 %
35 à 44 ans	780	27 %	727	27 %	346	25 %	236	24 %
45 à 54 ans	450	15 %	476	17 %	253	18 %	199	20 %
55 ans et plus	85	3 %	120	4 %	55	4 %	39	4 %
Total	2 945	100 %	2 733	100 %	1 389	100 %	986	100 %

Source : CSST, 2008.

Par ailleurs, d'autres statistiques sur les accidents révèlent la vulnérabilité d'une catégorie de travailleurs : les moins de 25 ans sont proportionnellement plus touchés que les autres par les accidents de travail. En effet, des données de 2006 nous permettent de comparer la part des accidents attribuée aux jeunes travailleurs par rapport à leur nombre comme travailleurs dans l'industrie. Alors qu'ils comptent pour 24 % des accidents de travail acceptés à la CSST, ils ne représentent que 17 % des travailleurs du secteur³⁴. Bien que ces données ne disent rien sur les causes exactes, le lien avec le manque d'expérience est certainement significatif (T et S 2000).

Enfin, peu importe l'âge, les accidents qui surviennent le plus fréquemment dans l'industrie d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille sont des blessures traumatiques aux muscles ou aux tendons (23,6 % des cas d'accidents en 2007), des plaies

³² Voir <http://www.csst.qc.ca/asp/innovation/index.html>

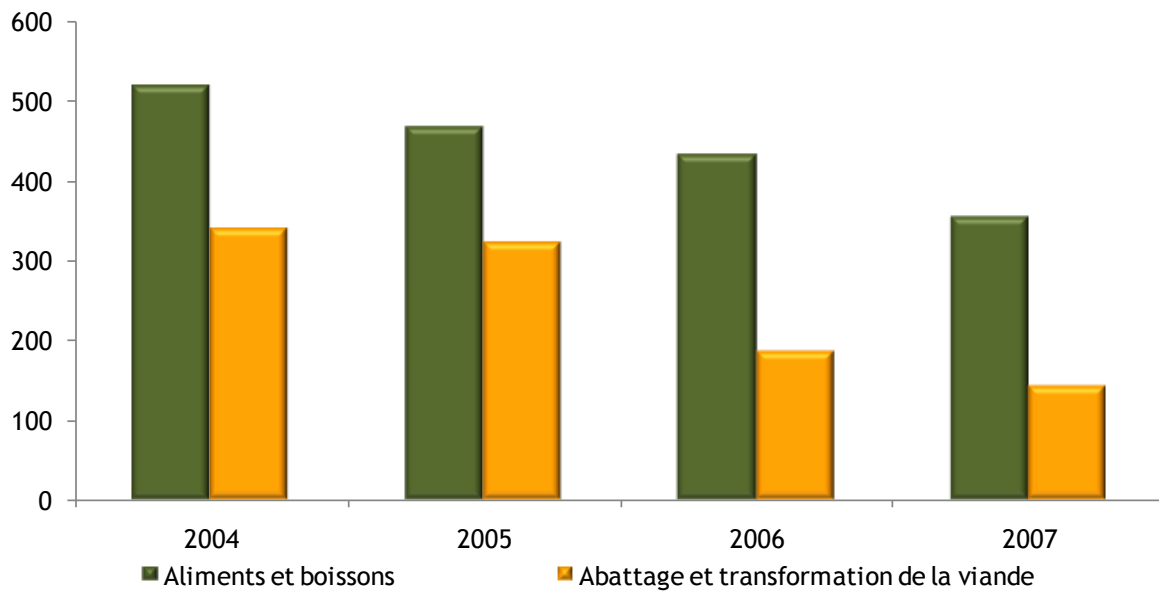
³³ Communication personnelle, CSST, septembre 2008.

³⁴ Données sur les personnes occupées, Statistique Canada, *Recensement de la population, 2006*.

ouvertes (20,7 %), des plaies ou des contusions superficielles (17,0 %) et des accidents liés à des maladies ou des troubles du système musculo-squelettique (15,8 %). Un accident sur cinq touche les doigts ou les ongles (20,4 % en 2007) alors que 15,9 % des lésions subies à la suite d'un accident de travail sont au niveau du dos et de la colonne vertébrale.

Les cas de maladies professionnelles acceptées à la CSST sont beaucoup moins nombreux que les accidents de travail (Figure 5.2).

Figure 5.2
Évolution du nombre de cas de maladies professionnelles acceptées à la CSST, 2004 à 2007¹



¹ Les chiffres sont présentés à l'Annexe 1.

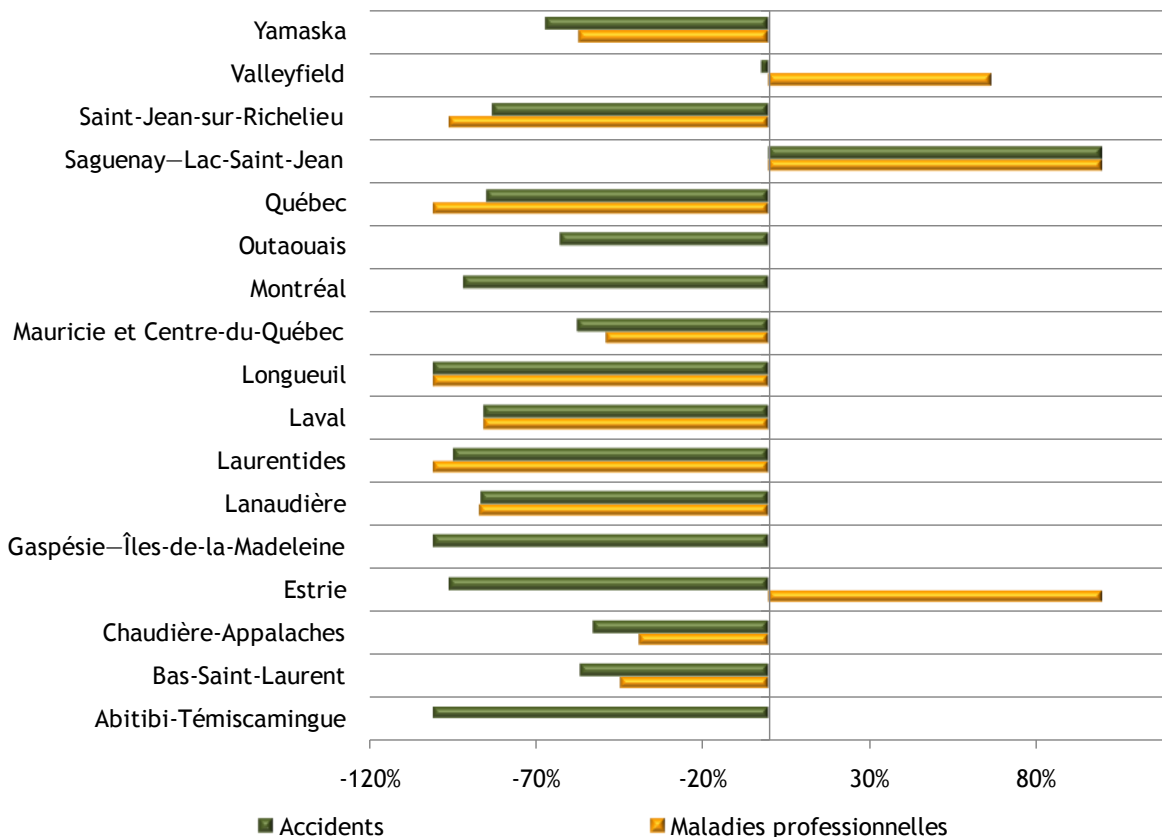
Source : CSST, 2008.

Là aussi, le nombre de cas de maladies professionnelles a diminué entre 2004 et 2007, et de manière plus prononcée dans le secteur des viandes (58 %).

Les maladies les plus fréquentes chez les travailleurs de la transformation des viandes sont des maladies ou des troubles du système musculo-squelettique (43,4 % en 2007), des infections virales (23,8 %) et des maladies du système nerveux et des organes sensoriels (17,5 %).

Ces résultats diffèrent légèrement d'une région du Québec à l'autre, mais la tendance générale d'une diminution des accidents et maladies demeure vraie pour l'ensemble du Québec (Figure 5.3). Seules les régions de Valleyfield, du Saguenay–Lac-Saint-Jean et de l'Estrie montrent une variation à la hausse du nombre d'accidents ou de cas de maladies entre 2004 et 2006. Par contre, en chiffre absolu, on constate qu'il s'agit d'une augmentation provoquée par un très petit nombre de cas (voir annexe 1).

Figure 5.3
Variation (%) entre 2004 et 2007 du nombre d'accidents de travail et de cas de maladies professionnelles acceptés à la CSST dans le secteur de l'abattage et de la transformation de la viande, par région¹



¹ Les chiffres sont présentés à l'Annexe 1.

Source : CSST, 2008.

Globalement, ces statistiques semblent donc démontrer que l'industrie d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille a amélioré sa performance en matière de santé et sécurité au travail entre 2004 et 2007.

L'impact économique de ces accidents et maladies n'est pas à négliger (T et S 2000). En 2007, selon les données de la CSST, les employés du secteur des viandes qui devaient s'absenter à la suite d'un accident de travail le faisaient en moyenne pour 36 jours et 71 jours dans le cas d'une absence pour maladie professionnelle. C'est plus qu'en 2004 (accidents : moyenne de 33 jours d'absence, maladies : moyenne de 63 jours d'absence).

6. LA MAIN-D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE

Les difficultés rencontrées dans le recrutement d'employés et la pénurie de main-d'œuvre qui sévit dans certains secteurs causent actuellement des maux de tête à plusieurs entreprises (Lavery, De Billy 2008). Dans un contexte de manque de main-d'œuvre, l'embauche de travailleurs étrangers temporaires peut être envisagée comme une solution. Les entreprises du secteur de la transformation des viandes et de la volaille ont de plus en plus recours à cette alternative pour combler leurs besoins en travailleurs. Ce moyen d'embauche est déjà utilisé dans les provinces de l'Ouest canadien, de même qu'en Ontario par l'intermédiaire du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Au Québec toutefois, peu est encore possible.

Ce chapitre fait le point sur l'embauche de travailleurs migrants temporaires. On présente d'abord le fonctionnement du PTET et les conditions qui permettent son utilisation par les entreprises d'un secteur. La situation actuelle dans les provinces où le programme est utilisé depuis quelques années est ensuite abordée. On documente l'expérience des entreprises ayant eu recours à ce programme en faisant notamment ressortir les facteurs de succès, les avantages et les désavantages du programme. Enfin, le chapitre se termine avec des recommandations quant à l'usage qui devrait être fait du PTET au Québec.

6.1 DESCRIPTION DU PTET

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) est un programme qui permet aux employeurs canadiens d'engager des travailleurs étrangers de façon temporaire (deux ans) pour combler des postes lorsqu'il est démontré que la main-d'œuvre canadienne ne suffit pas à la demande.

Le PTET est constitué de plusieurs volets. Dans le contexte de la présente étude, celui qui est pertinent est le *Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (niveaux C et D de la CNP)*. Dans le cadre de ce projet pilote, les employeurs peuvent embaucher des travailleurs étrangers, pour une période maximale de 24 mois, pour combler des postes classés dans les niveaux de compétence inférieure. Il s'agit d'emplois pour lesquels ne sont exigés en général que l'équivalent d'un diplôme d'études secondaires ou deux ans d'expérience pratique (opérateur de machine, boucher, désosseur, etc.) (voir Tableau 6.1).

Pour activer un dossier, l'entreprise doit déposer une demande d'« avis relatif au marché du travail » ou AMT³⁵ à Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC)³⁶. Par cet AMT, le ministère évalue l'incidence possible d'un travailleur étranger sur le marché du travail canadien. Il s'assure notamment que l'entreprise appliquant au

³⁵ Labour Market Opinion (LMO) en anglais.

³⁶ Au Québec, l'AMT est analysé conjointement par le Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec (MICC) et RHDSC.

programme offre des salaires et des conditions de travail acceptables et que des efforts notables ont été mis en place pour trouver des travailleurs sur le marché canadien pour combler les postes vacants. D'autre part, à la suite du dépôt d'un AMT positif par RHDSC, *Citoyenneté et Immigration Canada* (CIC) détermine s'il délivre une autorisation d'emploi et si le travailleur peut être admis au Canada. En ce qui concerne les conditions de travail des travailleurs étrangers, elles sont assujetties à la même législation que les travailleurs canadiens. Les ministères du Travail de chaque province sont responsables de cette législation.

Tableau 6.1
Professions de niveaux de compétence C et D en lien avec l'industrie de la transformation des viandes et de la volaille

Niveau de compétence	Code	Titre d'emploi
Niveau C		
<i>Une formation de niveau secondaire ou une formation spécifique à la profession, ou les deux, caractérisent les professions</i>	946	Opérateur de machines dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac et personnel assimilé, dont :
	9461	• <i>Opérateur de machines dans la transformation des aliments et boissons</i>
	9462	• <i>Boucher industriel, dépeceur-découpeur de viande, préparateur de volaille</i>
	9465	• <i>Échantillonneur et trieur dans la transformation des aliments et boissons</i>
Niveau D		
<i>Une formation en cours d'emploi caractérise habituellement les professions</i>	961	Manœuvre dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique, dont :
	9617	• <i>Manœuvre dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac</i>

Source : RHDSC, *Matrice de la classification nationale des professions*, 2006.

CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ

Lors d'une demande d'avis, plusieurs critères sont considérés par RHDSC³⁷. D'abord, l'employeur doit :

- Déployer des efforts continus suffisants pour embaucher des Canadiens, y compris des jeunes, des Autochtones et de nouveaux immigrants, dans les secteurs à taux de chômage élevé :
 - *Montrer qu'il a publié des annonces complètes dans les journaux locaux et autres, dans les banques d'emplois et dans les publications propres au secteur.*

³⁷ Tirés du site internet de RHDSC.

- Offrir au travailleur étranger un salaire conforme au taux en vigueur pour la profession et la région, et des conditions de travail équivalentes à celles offertes aux Canadiens qui effectuent le même type de travail.
- Considérer les syndicats comme source possible de main-d'œuvre :
 - *Communiquer avec le syndicat pour des consultations avant de faire une demande d'embauche de travailleurs étrangers.*

ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR

En participant au processus de demande de travailleurs étrangers temporaires par le projet pilote, l'employeur s'engage également à³⁸ :

- Signer un contrat employeur-employé indiquant le salaire, les fonctions et les conditions liées au transport, au logement, à la santé et sécurité au travail du travailleur étranger.
- Assumer tous les coûts de recrutement liés à l'embauche du travailleur.
- Voir à ce que le travailleur puisse trouver un logement abordable et convenable :
 - *Fournir des coupures de journaux montrant que des logements abordables sont disponibles.*
- Assurer les coûts de transport aériens aller-retour du travailleur.
- Payer une couverture médicale jusqu'à ce que le travailleur soit admissible au régime provincial d'assurance-maladie.
- Inscrire le travailleur auprès de l'organisme d'indemnisation des travailleurs en cas d'accident ou d'un régime d'assurances aux fins de la santé et de la sécurité au travail de la province.
- Préciser dans le contrat, si ce dernier vise une période de plus de 12 mois, que le salaire du travailleur sera revu et ajusté au besoin après un an, de telle sorte que le travailleur étranger continue d'être rémunéré suivant le taux en vigueur dans la région où le travail est effectué.

Depuis le 1^{er} janvier 2009, RHDSC a mis sur pied des *Normes nationales en matière de recrutement*. Toutes les professions sont assujetties à ces normes, dépendamment du niveau de compétence de la CNP des professions visées. Dorénavant, les employeurs qui désirent embaucher des travailleurs étrangers pour combler des postes seront tenus aux efforts publicitaires minimaux suivants :

³⁸ Tirés du site internet de RHDSC.

PROFESSIONS DE NIVEAUX O ET A DE LA CNP³⁹

Niveaux O et A : professions de gestion ou demandant habituellement une formation universitaire.

Au cours des trois mois précédant la présentation d'une demande d'AMT :

- Annoncer le poste au Guichet emplois national pour un minimum de 14 jours civils, **ou**
- Mener des activités de recrutement similaires conformément aux pratiques de la profession visée (sites Internet reconnus, syndicats, associations professionnelles, revues spécialisées, bulletins ou journaux nationaux)

PROFESSIONS DE NIVEAU B DE LA CNP

Niveau B : professions demandant habituellement une formation collégiale ou un programme d'apprentissage.

Au cours des trois mois précédant la présentation d'une demande d'AMT :

- Annoncer le poste dans le Guichet emplois national pour un minimum de 14 jours
- L'annonce doit comprendre le nom de l'employeur, l'adresse de sa compagnie et le salaire offert

PROFESSIONS DE NIVEAUX C ET D DE LA CNP

Niveaux C et D : professions demandant habituellement une formation professionnelle ou en cours d'emploi, incluant les aides familiaux résidents et les travailleurs agricoles saisonniers.

- Annoncer le poste au Guichet emplois national pour un minimum de 14 jours civils, **et**
- Mener des activités de recrutement similaires conformément aux pratiques de la profession visée (sites Internet reconnus, syndicats, associations professionnelles, revues spécialisées, bulletins ou journaux nationaux), **et**
- Effectuer des efforts de recrutement continus auprès de groupes traditionnellement défavorisés sur le plan de l'emploi

Un autre projet pilote, celui-ci exclusivement en Alberta et en Colombie-Britannique pour le moment, touche des professions en particulier. Il s'agit du *Projet pilote d'avis relatif au marché du travail en mode accéléré*. Lors d'une demande d'embauche de travailleurs étrangers pour combler des postes occupant des travailleurs de ces professions, les entreprises peuvent bénéficier d'un traitement de leur demande en accéléré. La seule profession en lien avec l'industrie de la transformation des viandes et de la volaille incluse dans le programme est le métier de découpeur de viande industriel. À titre indicatif, RHDSC dresse le profil de cette profession, en indiquant la description des fonctions, les conditions d'accès à la profession de même que le taux de rémunération en vigueur dans les différentes régions des deux provinces concernées. Le Tableau 6.2 présente ces taux.

³⁹ Tirés du site internet de RHDSC.

Tableau 6.2
Taux de rémunération en vigueur pour le métier
de découpeur de viande industriel, Alberta et Colombie-Britannique

Province et secteur	Salaire (\$/heure)
Alberta	
Calgary - Banff - Drumheller	15,76
Edmonton	14,75
Fort McMurray - Lloydminster - Cold Lake	15,10
Grande Prairie - Slave Lake - Jasper	15,23
Lethbridge - Medicine Hat - Crowsnest Pass	14,90
Red Deer - Camrose - Wetaskiwin - Rocky - Olds	15,10
Colombie-Britannique	
Sud-Ouest du Lower Mainland	13,49
Nord de la Colombie-Britannique	16,89
Thompson Okanagan Kootenay	15,65
Île de Vancouver	13,73

Source : RHDSC, *Profil de professions aux fins des avis relatifs au marché du travail en mode accéléré*, 2008.

6.2 EXPÉRIENCES AVEC LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

6.2.1 OUEST CANADIEN ET ONTARIO

Pour documenter l'expérience avec la main-d'œuvre étrangère, des entrevues ont été réalisées dans les provinces où le PTET est opérationnel. Des employeurs d'établissements d'abattage et de transformation de viande de porc et de bœuf ont été rencontrés au Manitoba, en Alberta et en Ontario. De même, des entrevues ont été réalisées avec des représentants syndicaux et des intervenants gouvernementaux pertinents (Service Canada provincial). Au total, huit entrevues ont été effectuées dans ces provinces canadiennes au courant des mois d'octobre et novembre 2008. Pour chacun des types d'intervenants, des guides d'entrevues développés par le Groupe AGÉCO et approuvés par le CSMOTA ont été utilisés pour mener les entrevues. La section suivante résume les propos entendus.

RAISONS ÉVOQUÉES POUR RECOURIR À LA MAIN-D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE TEMPORAIRE

De manière générale, les employeurs interrogés ont fait leur première application au PTET au début des années 2000. Les employeurs rencontrés ont unanimement souligné les difficultés de recrutement et de rétention des travailleurs canadiens dans leur secteur. Le contexte économique albertain rendait la problématique encore plus aigüe. Rappelons qu'au tournant des années 2000, et encore aujourd'hui, le taux de chômage de la province est en deçà de 4 %. Pour une partie des entreprises interrogées, le recours à de la main-d'œuvre étrangère s'est imposé avec la volonté d'ajouter un quart de travail à l'usine : les

travailleurs étrangers peuvent arriver en nombre relativement important et de manière planifiée, ce qui facilite l'implantation d'un horaire de travail additionnel.

JUSTIFICATION AU CAS PAR CAS

Tous les employeurs interrogés ont souligné l'imposant dossier à monter pour adhérer au programme, et surtout y être éligible. L'entreprise doit démontrer, chiffres à l'appui, les efforts consentis pour recruter et garder la main-d'œuvre canadienne dans son établissement. Cela signifie également d'illustrer que les conditions offertes sont concurrentielles avec des secteurs comparables dans la province. Un employeur nous a par exemple mentionné qu'il avait dû hausser ses niveaux de salaire afin de répondre à ce critère. Le dossier doit aussi documenter de manière plus générale le contexte du marché du travail qui prévaut dans la région ou la province. D'ailleurs, l'aspect géographique constitue un élément non négligeable dans la justification de la demande : les régions rurales éloignées des grands centres et avec une population active relativement moins nombreuse, ou encore les régions où plusieurs établissements d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille se font concurrence pour une main-d'œuvre démontrée insuffisante arrivent plus facilement à faire valoir la nécessité de recourir à un autre bassin de main-d'œuvre. Enfin, les entreprises doivent renouveler leur demande pour chacun des établissements dont elles sont propriétaires. **Pour chaque usine, un dossier tout autant étoffé doit être constitué. Lorsque la demande est acceptée, l'employeur doit par la suite et de manière régulière démontrer que le recours à de la main-d'œuvre étrangère temporaire est justifié.**

PROCESSUS D'EMBAUCHE

Une fois la candidature acceptée, le processus d'embauche s'enclenche. Là aussi, les employeurs ont témoigné du sérieux de la démarche. Aujourd'hui, la plupart des employeurs font affaires avec un intermédiaire pour recruter la main-d'œuvre dans les pays ciblés. À l'implantation du programme, un certain nombre ont tenté de procéder eux-mêmes au recrutement à l'étranger, mais cela ne semble pas avoir eu du succès. Les barrières culturelles et les complexités administratives incitent à confier l'affaire à des professionnels. Les intermédiaires sont surtout de nature privée. L'Organisation Internationale pour les Migrations (OIM) a également été l'intermédiaire privilégié par certains. Enfin, des ententes de gouvernement à gouvernement ont aussi prévalu, surtout à la mise en place du programme. C'est le cas par exemple du gouvernement du Manitoba avec l'El Salvador.

Notons que le recours à un intermédiaire ne signifie aucunement le retrait de l'employeur pendant la phase de l'embauche. Au contraire, l'implication demeure très importante et exige un suivi rigoureux. Le degré d'implication peut toutefois varier. Ainsi, qu'ils passent par un intermédiaire ou non, les employeurs peuvent décider de se déplacer ou non sur les lieux. En général, l'intermédiaire et les agences des pays participants font une présélection des candidats sur la base de critères étroitement définis, en plus d'un examen médical complet. Nous reviendrons sur ces critères. Des entrevues sont ensuite effectuées avec les candidats retenus. L'employeur fait l'entrevue en personne ou par vidéo conférence. Que ce soit pour la présélection ou l'entrevue, des outils d'évaluation des candidats ont dû être développés et raffinés avec l'expérience

acquise. La durée de tout ce processus d'embauche peut prendre de six à 24 mois. Selon les intervenants interrogés, les coûts peuvent atteindre jusqu'à 8000 \$ par travailleur, incluant le billet d'avion, mais excluant la formation et l'accueil en entreprise. **L'embauche est donc une phase critique, exigeante en temps pour les employeurs et cruciale pour la qualité des travailleurs qui seront finalement retenus.**

Parmi les employeurs rencontrés, certains en embauchent très peu (cinq), d'autres en font venir des groupes plus importants, en général par vingtaine, pour un total de 100 à 200 par année. La proportion d'employés migrants temporaires par rapport à la totalité des employés varie. En ce moment certaines entreprises ont jusqu'à 30 % de travailleurs migrants. Souvent, ces travailleurs sont concentrés sur certains quarts de travail (soir, nuit).

ACCUEIL ET INTÉGRATION

Si la sélection des candidats est exigeante et décisive, la phase suivante d'accueil et d'intégration demande tout autant de préparatifs par l'employeur et la communauté locale. Avant même que les travailleurs arrivent, l'employeur doit par exemple repérer des logements abordables, anticiper toutes les questions relatives au compte bancaire, assurance-maladie, carte de téléphone, carte de transport en commun (s'il y a lieu), etc. Les repères culturels et religieux ne doivent pas non plus être négligés. Certains employeurs ont avoué avoir sous-estimé leur importance lors de l'arrivée des premiers travailleurs étrangers. Au sein de l'usine, tout un travail préparatoire doit également être fait. Non seulement les représentants syndicaux doivent-ils être partie prenante de la décision de faire venir des travailleurs étrangers, mais c'est ensuite tout le personnel qui doit être préparé et sensibilisé. Cela concerne les collègues de plancher immédiats des futurs travailleurs migrants, mais également les contremaîtres, les travailleurs des autres postes, la direction des ressources humaines, etc.. Un des dangers qui a été souligné par des employeurs et des représentants syndicaux est que la main-d'œuvre étrangère se fasse exploiter par des travailleurs ou des chefs d'équipe, à l'insu de l'employeur. Une préparation adéquate de tout le personnel en place peut permettre d'éviter ces situations.

La communauté, les instances municipales et les autorités scolaires doivent également être avisées pour assurer l'accueil et l'insertion des travailleurs de manière globale. Enfin, pour ceux dont la maîtrise de la langue serait insuffisante, un apprentissage linguistique doit parfois être prévu.

CLÉS DU SUCCÈS

Plusieurs facteurs et conditions semblent essentiels au succès de l'embauche de travailleur étranger et à leur rétention. Ils sont présentés sans ordre de priorité. Ils sont tous importants et c'est le respect de l'ensemble de ces facteurs et conditions qui est à considérer.

a) Choix de l'intermédiaire

D'abord, le choix de l'intermédiaire avec qui l'entreprise choisit de faire affaires. À ce sujet, un responsable de Service Canada a mentionné qu'une multitude d'intermédiaires, jusqu'à 500 en Alberta, offrent aujourd'hui leurs services aux entreprises désireuses

d'embaucher de la main-d'œuvre étrangère, dans tous les secteurs éligibles. Certains le feraient par opportunisme, il convient donc d'être vigilant dans le choix de son intermédiaire. Par contre, il n'en demeure pas moins que certaines firmes sont compétentes et reconnues dans le milieu. **Étant donné l'importance du processus d'embauche et sa complexité, le recours à un professionnel apparaît nécessaire pour bien encadrer la démarche dès le départ.**

b) Critères de sélection serrés

Une des clés de réussite les plus importantes selon les témoignages entendus, ce sont les critères de sélection. Il y a d'une part la sélection des pays, puis des individus. Du côté des pays, les principaux bassins de recrutement en ce moment sont les Philippines et l'El Salvador. Les autres pays mentionnés pour l'embauche de travailleurs sans haut niveau de formation sont la Colombie, l'Ukraine, le Mexique, l'Ile Maurice et la Chine. On nous a mentionné des problèmes avec les travailleurs mexicains et ukrainiens. Dans les deux cas, la rétention des travailleurs est plus difficile; les mexicains notamment migrent vers les États-Unis. L'intégration des travailleurs chinois serait également plus difficile. Le « mix » des nationalités est aussi pris en compte. Certains employeurs par exemple prennent soin qu'une même nationalité ne représente pas plus de 30 % des travailleurs, pour ne pas nuire à l'intégration future d'autres origines culturelles. Le choix des pays se fait non seulement sur la qualité de leurs candidats, mais aussi selon les accommodements offerts par les pays (rapidité d'action, aide pour la présélection des candidats et l'octroi des documents requis, etc.). Enfin, l'intégration des nouveaux arrivants est facilitée si des groupes culturels sont déjà présents dans la localité environnante de l'usine. Cela peut donc aussi orienter le choix des pays de recrutement.

En ce qui concerne la sélection des candidats, chaque gouvernement provincial peut développer sa propre série de critères de base. Ces critères deviennent un minimum commun, mais n'empêche pas une entreprise d'y ajouter les siens. **Parmi les critères de base, mentionnons la maîtrise de la langue d'accueil à un niveau relativement élevé, tant pour le parler que l'écrit.** À ce sujet, l'Alberta a dernièrement resserré ses exigences. Un des employeurs nous a également dit exiger que les candidats sélectionnés suivent 120 heures de cours d'anglais dans leur pays d'origine avant leur arrivée. La réussite de ce cours est même conditionnelle à l'admissibilité finale des candidats.

L'expérience de travail dans le secteur d'embauche et les qualités/habilités physiques requises sont d'autres critères qui doivent être très strictement respectés. En général, ces travailleurs étrangers ciblés ont une faible scolarité. Des employeurs nous ont d'ailleurs dit ne pas exigé de diplôme d'étude. L'idée est justement d'aller chercher des personnes intéressées à travailler en usine, contrairement aux immigrants reçus qui sont souvent fortement scolarisées. Le ratio hommes/femmes recherché est généralement de 80/20. La cible d'âge est les 25-35 ans.

c) Accompagnement des arrivants et implication communautaire

Tel que mentionné, l'accueil réservé aux travailleurs migrants est également névralgique. Dès leur arrivée, l'employeur doit les accompagner et faciliter leur intégration. Au-delà de l'employeur et du personnel de l'usine, c'est toute la communauté qui est sollicitée pour

offrir à plus long terme un milieu favorable à l'intégration. Une communauté accueillante joue beaucoup dans la rétention de la main-d'œuvre.

d) Partenariat étroit avec le syndicat

L'implication du syndicat, dès la prise de décision d'adhérer au PTET, a également été citée comme un facteur de succès incontournable. Cette implication permet d'une part de rassurer les travailleurs en place et d'être transparent dans la démarche entreprise. Les employés peuvent craindre que l'arrivée de travailleurs étrangers détériore leurs conditions de travail; il convient donc d'expliquer clairement que les travailleurs migrants sont intégrés à la convention collective existante pendant leur séjour et reçoivent les mêmes bénéfices et avantages. D'autre part, le partenariat avec le syndicat favorise le maintien d'un bon climat de travail lorsque les travailleurs migrants se joignent à l'équipe. Le personnel en place contribue à accueillir et à former les arrivants.

e) Passage possible vers l'immigration permanente

On l'a mentionné, les travailleurs migrants qui entrent au Canada par l'entremise du PTET peuvent demeurer jusqu'à une période de 24 mois sans avoir à retourner dans leur pays. Selon les provinces, un passage vers l'immigration permanente est possible après ce séjour. C'est là l'une des principales différences entre les provinces. Au Manitoba, cet accès au statut d'immigrant permanent se fait presque automatiquement. Il est également possible en Alberta et relativement facile à obtenir, quoi que le gouvernement ait récemment resserré ces critères, notamment pour une meilleure maîtrise de l'anglais. L'Ontario ne permet pas quant à elle ce passage direct. **Évidemment, ce pont vers l'immigration permanent constitue un facteur de rétention majeur.** Un employeur de l'Ontario a d'ailleurs souligné que quelques-uns des travailleurs étrangers embauchés ont quitté pour l'Alberta ou le Manitoba afin d'obtenir le statut, pour ensuite revenir dans certains cas.

f) Poursuite des efforts de recrutement et d'amélioration de l'environnement de travail pour la main-d'œuvre canadienne

Enfin, tant les employeurs que les représentants syndicaux ont souligné l'importance de poursuivre les efforts de recrutement et d'amélioration des conditions de travail de la main-d'œuvre canadienne même lorsqu'un établissement a recours au programme. C'est d'ailleurs une obligation de l'employeur pour demeurer admissible et cette démonstration doit être faite à chaque demande d'AMT.

SATISFACTION À L'ÉGARD DU PTET

Tous les intervenants rencontrés se sont dit globalement satisfait à l'égard du programme. Du côté des employeurs, cette main-d'œuvre répond au profil recherché, elle est compétente, motivée, très assidue. La rétention est également excellente, le taux de rétention frôle les 100 % sur la période de 24 mois, ce qui améliore donc le taux de roulement en général de l'usine. Les taux d'absentéisme sont également très bas chez cette main-d'œuvre. Plusieurs travailleurs étrangers sont d'autant plus motivés à demeurer en poste parce qu'ils ont la possibilité de devenir immigrant reçu. La présence des travailleurs étrangers semblent donc apporter une perspective de long terme aux employeurs dans leur planification des opérations. Cette main-d'œuvre confère une

stabilité, elle permet de prévoir, par exemple, une hausse de production, un ajout de quart de travail, ou la production de valeur ajoutée. Les relations de travail semblent harmonieuses avec les autres travailleurs, si l'accueil et l'intégration des employés migrants sont bien préparés. Aussi, la plupart des établissements qui utilisent le PTET ont déjà des travailleurs de différentes nationalités qui se côtoient, les employés sont donc habitués à cette diversité culturelle.

Le tableau suivant présente les avantages et les désavantages du PTET à la lumière des entrevues réalisées et de notre analyse. Si dans l'ensemble des témoignages reçu ce sont les avantages qui ressortent d'emblée, nous identifions quelques inconvénients potentiels. D'abord, cela a été mentionné, le choix de l'intermédiaire doit être fait avec attention. Un certain nombre de firmes semblent accomplir ce rôle par opportunisme et la qualité du service n'est pas toujours là. Les coûts d'une telle démarche sont également considérables, bien que des employeurs fassent valoir qu'ils doivent investir autant pour recruter du personnel ici (publicité, offre d'emploi, etc.). Pour compenser les dépenses consenties à faire venir des travailleurs migrants, leur rétention devient d'autant plus importante. En ce sens, si le passage vers l'immigration permanente n'est pas possible, la rétention est plus faible. Cela signifie aussi qu'au bout des 24 mois autorisés, tout le coûteux processus est à recommencer pour l'employeur.

Une mauvaise intégration des travailleurs étrangers, tant dans l'usine que dans la communauté, peut également représenter un problème. Le problème de l'intégration locale peut également être amplifié lorsque les usines sont situées dans des communautés rurales très homogènes et sans diversité culturelles.

Tableau 6.3
Bilan des avantages et désavantages du PTET

Avantages	Désavantages
<ul style="list-style-type: none">• Main-d'œuvre stable• Main-d'œuvre compétente• Option supplémentaire d'embauche• Planification possible des opérations (hausse de production, valeur ajoutée, etc.)• Retombées économiques locales dans des régions rurales souvent dévitalisées (si immigration permanente)	<ul style="list-style-type: none">• Intermédiaires parfois opportunistes• Sans immigration permanente, rétention plus faible• Coûts importants• Intégration locale peut être difficile• Risques de départ

6.2.2 QUÉBEC

On l'a mentionné, au Québec en ce moment, l'accès au *Programme des travailleurs étrangers temporaires* (PTET) n'est pas encore autorisé. En 2007, le CSMOTA a toutefois donné son aval à la tenue d'un projet-pilote pour permettre à deux entreprises du Bas-Saint-Laurent de recourir au PTET. On a ainsi autorisé l'embauche de 20 travailleurs, sous les classifications CNP 9462 (boucher industriel) et 9617 (manœuvre dans la transformation des aliments).

Comme pour les expériences des autres provinces décrites ci-haut, les entreprises participantes devaient démontrer que tous les efforts et actions avaient été mis en place pour le recrutement d'une main-d'œuvre locale. Elles devaient également évaluer les coûts de ces mesures afin de les comparer avec le recrutement de travailleurs temporaires à l'étranger.

Pour la venue des travailleurs étrangers migrants, un comité de travail a été formé afin de convenir des éléments suivants : pays de recrutement, profil des candidats à recruter, processus d'embauche, d'accueil et de rétention, tant dans l'entreprise que la communauté. Les deux entreprises participantes témoignent de la complexité de cette démarche et du manque de repère pour la mener, compte tenu que l'exercice ne s'est jamais déroulé au Québec. À cet égard, l'encadrement de Service Canada et des contacts auprès d'organisations et d'employeurs de l'Ouest canadien ayant utilisé le programme semblent avoir été appréciés. À l'heure actuelle, le projet-pilote est suspendu pour des raisons circonstancielles. Il n'est donc pas possible de statuer sur sa réussite ou non.

7. RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

7.1 MÉTHODOLOGIE

Un questionnaire à multiples variables a été élaboré par le Groupe AGÉCO, sur la base de celui utilisé en 2004 afin de pouvoir suivre l'évolution du secteur. Ce questionnaire a été soumis au comité de suivi pour approbation avant le début de l'enquête. La collecte des données a été effectuée par le Groupe AGÉCO, tout comme le traitement de ces données (validation, compilation).

Les téléphonistes étaient familiers avec le secteur agroalimentaire et habitués à mener ce type de sondage. Ils ont reçu une formation adaptée de deux heures avant le début de l'enquête. Cette formation couvrait les aspects de contenu du questionnaire, d'examen des diverses possibilités de réponse aux questions et de l'attitude ou du comportement à avoir avec les personnes rejointes. Un *Guide de l'enquêteur* reprenait les éléments de la formation et servait de document de référence pour l'enquêteur lors des appels téléphoniques. Les enquêteurs ont été supervisés tout au long du sondage afin de vérifier le bon déroulement de l'enquête téléphonique. Les enquêteurs devaient informer les personnes rejointes que l'étude était réalisée à la demande du CSMOTA, en vue de mettre à jour le portrait de la main-d'œuvre de leur secteur. Les répondants pouvaient s'exprimer en français seulement.

Le CSMOTA a fourni la liste de quelques 250 entreprises d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille avec leurs coordonnées postales et téléphoniques. Toutes les entreprises de cinq employés et plus étaient appelées à collaborer à cette enquête. La liste brute du CSMOTA a d'abord été épurée pour retirer les entreprises qui n'étaient plus en opération ou dont les activités ne les rendaient pas admissibles (par exemple, distribution seulement, sans aucune transformation).

Des 247 entreprises initiales, 204 ont été retenues pour l'enquête. Un envoi postal a été effectué auprès des 204 entreprises. L'envoi était personnalisé au nom du responsable des ressources humaines dans la majorité des cas, sinon envoyé à la direction des ressources humaines de manière générique. Il contenait une copie papier du questionnaire et une lettre expliquant la démarche et les façons de participer à l'enquête (avec assistance téléphonique ou complétion du questionnaire par écrit). Soulignons que le nom du répondant aux ressources humaines s'est avéré erroné dans plus de 70 % des cas. Cela a pu nuire à la démarche (courrier non remis à la personne remplaçante). Cela révèle également un taux de roulement élevé, ce qui peut être symptomatique d'un enjeu de main-d'œuvre à ce niveau également.

Le Tableau 7.1 montre que sur les 204 entreprises contactées, 174 ont finalement constitué l'échantillon effectif. L'écart avec l'échantillon de base s'explique principalement par des numéros de téléphone invalides (4,9 % des entreprises) et des entreprises qui n'étaient plus en opération ou en voie de fermeture (3,4 %). Il y avait également quelques répondants anglophones et des entreprises non éligibles (aucune activité d'abattage ou de transformation déclarée sur le questionnaire).

Tableau 7.1
Répartition des entreprises contactées lors de l'enquête 2008 sur la main-d'œuvre dans le secteur d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille

Répartition des entreprises contactées	
Échantillon de base	204
Numéro erroné	10
Anglophone	3
Non éligible	3
Plus en opération	7
Doublon	7
Échantillon effectif	174
Non disponible/non rejoint	22
Refus de répondre	61
Intention de participation ¹	21
Questionnaires complétés	70
Taux de réponse	40,2 %

¹ Il s'agit d'entreprises ayant signalé leur intention de participation mais dont le questionnaire n'a jamais été complété.

Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

Au total, 35 % des entreprises rejointes ont refusé de répondre. Le manque de temps pour une telle démarche est la principale raison de refus évoquée. Il n'a pas été possible de joindre 11 % des entreprises et ce, malgré jusqu'à huit appels placés à des moments différents de la journée et de la soirée. Environ la même proportion (12 %) des entreprises rejointes ont confirmé leur intention de participation, mais n'ont jamais envoyé leur questionnaire complété. Au final, le taux de réponse est donc d'un peu plus de 40 %. Lorsque l'on s'attarde aux catégories de taille d'entreprise, il ressort que le taux de participation a été excellent chez les entreprises de plus grande taille : 100 % chez celles de 500 employés et plus, 78 % pour le groupe des 200-499 employés (Tableau 7.2).

Tableau 7.2
Participation des entreprises contactées lors de l'enquête 2008 selon la taille d'entreprise

	Taille d'entreprise (nombre d'employés)						
	5-19	20-49	50-99	100-199	200-499	≥ 500	Inconnue
Échantillon effectif	61	41	29	16	18	4	5
Non disponible/non rejoint	6	7	4	4	1	0	0
Refus de répondre	31	14	7	2	2	0	5
Intention de participation ¹	6	7	4	3	1	0	0
Entrevues complétées	18	13	14	7	14	4	0
Taux de réponse	29,5 %	31,7 %	48,3 %	43,8 %	77,8 %	100,0 %	0,0 %

¹ Il s'agit d'entreprises ayant signalé leur intention de participation mais dont le questionnaire n'a jamais été complété.

Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

7.1 PROFIL DES EMPLOYEURS PARTICIPANTS

L'Annexe 2 présente de manière détaillée le profil des 70 employeurs qui ont répondu à l'enquête. Cet échantillon présente un éventail suffisamment varié d'entreprises, respectant le profil général de la population, pour que nous puissions repérer et identifier des différences significatives entre les sous-groupes (taille, région, chiffres d'affaires, activités, etc.), et entre les études 2004 et 2008.

Tableau 7.3
Répartition des usines et des employés couverts par l'enquête, 2008 vs 2004

	2008	2004
Usines sondées	70	85
Employés couverts	10 295	8 320
Taille moyenne	147	98

Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

Notons cependant que l'échantillon 2008 comporte un nombre important d'entreprises de taille relativement plus grande (plus de 100 employés) (Tableau 7.3). Ces dernières comptent pour plus du tiers de l'échantillon (36 %) et elles embauchent 84 % des employés couverts par l'étude. Puisque ces entreprises de plus grande taille ont un profil qui se démarque des plus petites, les résultats des prochains tableaux et figures reflèteront cette réalité. L'analyse qui suit tiendra compte de cette particularité et isolera leurs résultats spécifiques lorsqu'approprié.

7.2 CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Cette section présente le profil de la main-d'œuvre des établissements d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille qui ont participé à l'enquête, tel que décrit et évalué par les employeurs enquêtés.

MOYENNE D'ÂGE

Près des 3/4 des usines ont des employés dont la moyenne d'âge est de plus de 35 ans, c'est davantage qu'en 2004 (52 %). C'est donc dire qu'à première vue, en moyenne, le corps ouvrier des usines de transformation de viande semble vieillir, et ce, tant chez les grandes entreprises de plus de 100 employés que chez les plus petites. Ce fait est cohérent avec les statistiques présentées à la section 4.

NIVEAU D'ANCIENNETÉ

Les observations sur la moyenne d'âge des employés se confirment en regardant le niveau d'ancienneté présenté au Tableau 7.4. Le niveau moyen d'ancienneté s'est déplacé, de moins de 5 ans à plus de 5 ans entre 2004 et 2008. Ainsi en 2008, le niveau moyen d'ancienneté des employés est de plus de 10 ans pour près de 30 % des entreprises. Il n'y a pas de lien entre le niveau moyen d'ancienneté des employés et la taille des entreprises.

Tableau 7.4
Répartition des entreprises selon le niveau d'ancienneté moyen des employés,
2008 vs 2004

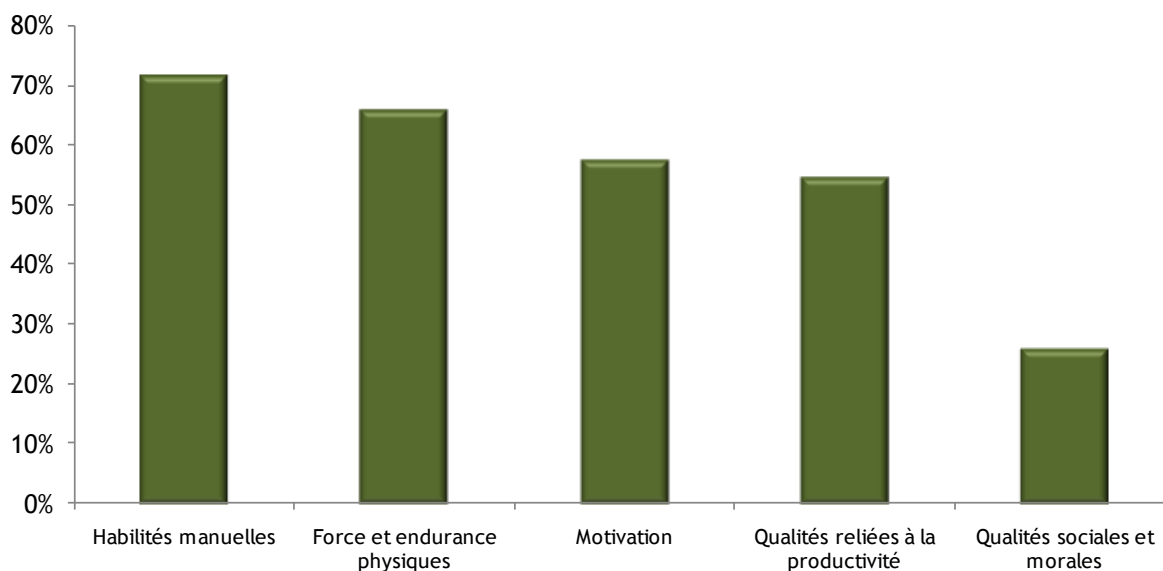
Activités	2008	2004
	n=70	n=84
Moins de 5 ans	30 %	40 %
Entre 5 et 10 ans	43 %	35 %
Plus de 10 ans	27 %	25 %

Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

COMPÉTENCES ET QUALITÉS RECHERCHÉES

Quand on les questionne sur le profil de la main-d'œuvre recherchée, une majorité des employeurs exigent que les travailleurs démontrent des habiletés manuelles (71 %) et de la force et de l'endurance physiques (66 %) (Figure 7.1). Les répondants, particulièrement ceux vivant des difficultés de rétention et de recrutement, recherchent des employés motivés (57 %). Les employés doivent également faire preuve de rapidité et de précision, des qualités reliées à la productivité (54 %). Les qualités sociales et morales, par exemple l'esprit d'équipe ou la sociabilité, arrivent au dernier rang (26 %)

Figure 7.1
Répartition des entreprises selon les compétences et qualités recherchées chez les employés (n=70)



Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

NIVEAU DE SCOLARITÉ EXIGÉ

Le niveau de scolarité exigé par les employeurs est minimal (Tableau 7.5). Pour les postes à la production et à la sanitation, aucune formation n'est requise par plus de la moitié des entreprises répondantes. Pour les opérateurs de machines industrielles, le portrait est un peu différent alors que le tiers (32 %) des employeurs exigent au moins un niveau secondaire, même si non complété et un autre tiers (32 %) exigent un secondaire V complété ou plus. Le cas des électromécaniciens est quant à lui bien à part : 97 % des employeurs demandent que les travailleurs aient au minimum complété leur secondaire V. Ce résultat est cohérent, surtout qu'une formation (DEP) existe et devrait être exigée.

Tableau 7.5
Répartition des entreprises selon le niveau de scolarité minimal exigé pour chacun des postes de travail

Postes	Secondaire V et plus	Secondaire non complété	Aucune formation	n=
Employé de production	9 %	40 %	51 %	68
Employé à la sanitation	10 %	34 %	55 %	59
Opérateur de machines industrielles	32 %	32 %	37 %	19
Électromécanicien	97 %	0 %	3 %	39

Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

7.3 DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ET DE RÉTENTION

L'analyse des difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre chez les entreprises de transformation de la viande et de la volaille est au cœur des objectifs du présent mandat. Afin d'évaluer ces difficultés, nous avons questionné les employeurs sur leur nombre d'employés en poste, partis au cours de la dernière année et embauchés pendant cette même année, et ce, pour quatre postes de travail : employé de production⁴⁰, employé à la sanitation, opérateur de machines industrielles et électromécanicien. À l'aide de ces données, nous avons été en mesure de calculer des taux de départ, d'embauche et de remplacement pour chaque poste de travail (voir encadré page suivante).

⁴⁰ Couvre tous les postes reliés à la manipulation et la manutention de la viande: abattage, éviscération, boucher industriel, désosseur, découpeur, dépeceur, pareur, emballeur, préparateur de viande, manœuvre.

DÉFINITIONS DES TAUX

- Taux de départ

Résultat du nombre d'employés partis pendant l'année sur le nombre de postes disponibles. Il s'agit d'une indication du taux de roulement du personnel. La contrepartie du taux de départ est le taux de rétention, qui éclaire sur la capacité d'une entreprise à garder ses employés.

- Taux d'embauche

Résultat du nombre d'employés embauchés pendant l'année sur le nombre de postes disponibles. Un taux d'embauche élevé peut signifier un nombre élevés de départs et qui ont dû être remplacés ou encore une croissance des effectifs.

- Taux de remplacement

Résultat du nombre d'employés embauchés pendant l'année par rapport à ceux qui sont partis. Il informe sur la difficulté d'une entreprise à recruter de la main-d'œuvre pour remplacer les départs.

Le Tableau 7.6 montre les taux pondérés⁴¹ pour 2008 en comparaison avec 2004.

Tableau 7.6
Taux pondérés de départ, d'embauche et de remplacement
pour chaque poste de travail, 2008 vs 2004

Postes	Taux de départ		Taux d'embauche		Taux de remplacement	
	2008	2004	2008	2004	2008	2004
Employé de production	30 %	29 %	35 %	37 %	116 %	128 %
Employé à la sanitation	33 %	26 %	36 %	42 %	107 %	159 %
Opérateur de machines industrielles	16 %	4 %	8 %	5 %	50 %	122 %
Électromécanicien	14 %	n.d.	21 %	n.d.	149 %	n.d.
Total	30 %	28 %	34 %	37 %	115 %	130 %

Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

Les taux de départ pour les employés de production (30 %) et ceux à la sanitation (33%) sont importants, plus encore qu'en 2004 (29 % et 26 %). On constate par contre une légère diminution du taux d'embauche des employés de production et à la sanitation depuis 2004. Cela signifie que le nombre de travailleurs embauchés pendant l'année, en proportion du nombre de postes disponibles, est donc inférieur.

⁴¹ Taux pondéré signifie taux pour l'ensemble des entreprises de l'échantillon considérées comme un tout et non la moyenne des taux observés pour chacune des entreprises.

Pour les postes d'employés de production, les entreprises qui déclarent avoir des difficultés de rétention de leur main-d'œuvre ont des taux de départ et des taux d'embauche plus élevés que celles qui n'en ont pas (taux de départ : 44 % vs 16 %; taux d'embauche : 49 % vs 18 %, données non rapportées en tableau). C'est donc dire qu'elles perdent plus que les autres leurs travailleurs à la production et qu'elles doivent ainsi en embaucher plus souvent. **Toutefois, aucune différence n'a été observée entre les entreprises ayant ou non des difficultés de recrutement pour les autres postes.**

Pour ce qui est des taux de remplacement, on note dans l'ensemble une diminution par rapport à 2004. Cela laisse croire que, malgré un nombre de départs plus important, les travailleurs embauchés en remplacement sont moins nombreux. Comment expliquer que les taux de remplacement soit plus faibles en 2008 qu'en 2004, alors que les taux de départ sont plus élevés ? Quelques hypothèses peuvent être formulées : peut-être a-t-il été plus facile de remplacer les départs, peut-être a-t-on décidé de ne pas remplacer tous les départs (mécanisation du poste, élimination de quart de travail). Mais de manière plus probable, il est possible de penser que des remplaçants n'ont carrément pas été trouvés ni embauchés. Les explications peuvent être multiples.

Les employeurs ont également été questionnés sur leurs besoins de main-d'œuvre d'ici cinq ans, en comparaison avec le niveau de 2008 (Tableau 7.7). Pour les postes d'employés à la production, un peu plus de la moitié des entreprises (53 %) prévoient des besoins de main-d'œuvre plus grands qu'en 2008. Pour les postes d'employés à la sanitation, les opérateurs de machines industrielles et les électromécaniciens, les besoins resteront pareils à 2008 pour la majorité des entreprises interrogées. Seules quelques entreprises prévoient une diminution dans les besoins de main-d'œuvre, notamment pour les électromécaniciens.

Tableau 7.7
Répartition des entreprises selon leur besoin de main-d'œuvre d'ici 5 ans
par rapport à 2008 pour chaque poste de travail

Postes	D'ici 5 ans, les besoins de main-d'œuvre seront, par rapport à 2008, ...		
	...plus grands	...pareils	...moins grands
Employé de production	53 %	41 %	6 %
Employé à la sanitation	34 %	61 %	5 %
Opérateur de machines industrielles	27 %	68 %	6 %
Électromécanicien	34 %	54 %	11 %

Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

7.3.2 DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Selon les résultats de l'enquête, les difficultés de recrutement sont encore bien présentes dans l'industrie de la transformation de la viande et de la volaille. En effet, en 2008, près des 3/4 des entreprises déclarent avoir des difficultés à recruter du personnel, un niveau similaire à 2004 (78 %). Le Tableau 7.8 montre de manière plus détaillée la part des entreprises avec des difficultés de recrutement pour chacun des postes étudiés. Ici, les entreprises de plus de 100 employés perçoivent, plus souvent que les petites, des difficultés de recrutement élevées (96 % vs 60 %), particulièrement au niveau des employés de production.

Tableau 7.8
Perception des difficultés de recrutement par les employeurs
pour chaque poste de travail

Postes	Entreprises percevant des difficultés de recrutement	n=
Employé de production	64 %	64
Employé à la sanitation	60 %	53
Opérateur de machines industrielles	47 %	19
Électromécanicien	54 %	39
Total¹	73 %	

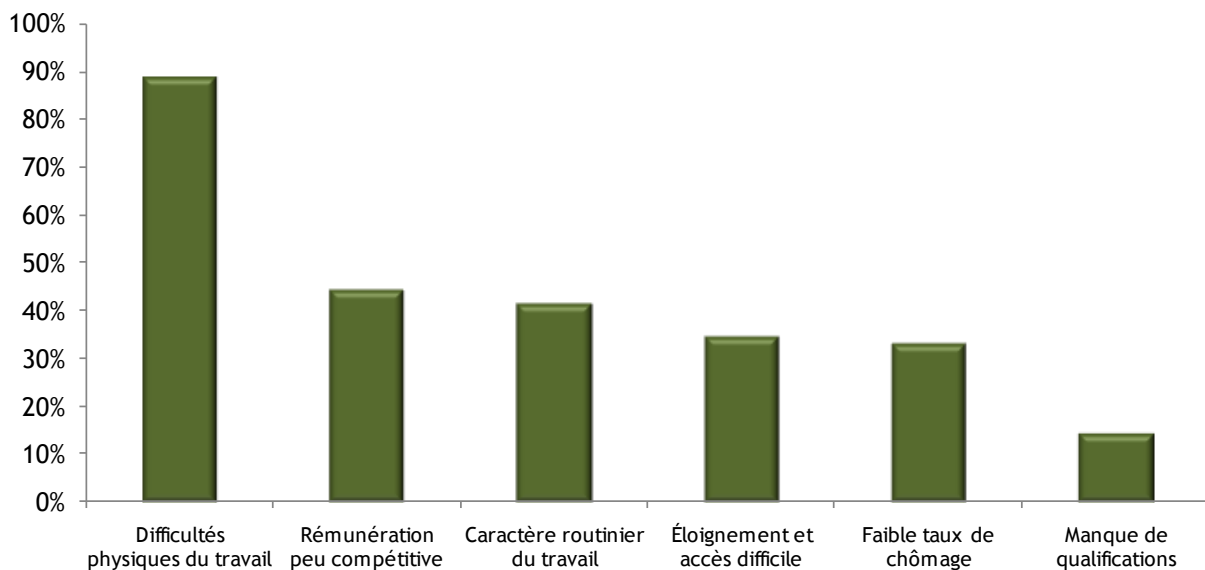
¹ Tous postes confondus. Une entreprise classée comme ayant des difficultés de recrutement est une entreprise ayant mentionné avoir des difficultés de recrutement élevées pour au moins un des postes de travail.

Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

CAUSES DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Les employeurs étaient amenés à identifier les principales causes de leurs difficultés de recrutement de personnel (Figure 7.2). Selon eux, les difficultés physiques du travail, c'est-à-dire, l'exigence physique et l'environnement inconfortable expliquent largement (89 %) le manque d'attrait des emplois en abattage et transformation des viandes et de la volaille. Viennent ensuite la rémunération peu compétitive (44 %) et le caractère routinier du travail (41 %), suivis de justifications liées à l'emplacement des usines (éloignement des grands centres et l'accès difficile) et au contexte du marché du travail (faible taux de chômage). La mauvaise réputation du secteur et la non valorisation de l'industrie ont également été mentionnées.

Figure 7.2
Répartition des entreprises selon
les principales causes des difficultés de recrutement
(n=70)



Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

QUANTITÉ ET QUALITÉ DES CANDIDATURES

Le nombre de candidatures reçues par les employeurs par rapport à leurs besoins est jugé insuffisant, et ce quelque soit la taille de l'usine (Tableau 7.9). La situation s'est détériorée par rapport à 2004 (80 % vs 54 %).

Tableau 7.9
Répartition des employeurs selon leur appréciation du nombre de candidatures reçues par rapport à leurs besoins, 2008 vs 2004

Nombre de candidatures	2008		2004	
	n=69		n=83	
Largement suffisant	1 %	} 20 %	19 %	} 46 %
Suffisant	19 %		27 %	
Légèrement insuffisant	35 %	} 80 %	30 %	} 54 %
Tout à fait insuffisant	45 %		24 %	

Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

L'observation est la même en ce qui concerne la qualité des candidatures. Selon les employeurs, les profils inadéquats sont passés de 18 % à 23 % depuis 2004. Et les lacunes sont clairement identifiées par les employeurs: postulants très jeunes et sans aucune expérience de travail, non seulement dans le domaine de la transformation des viandes mais en général. Toujours selon les employeurs, les candidats très jeunes manquent souvent de motivation et de sérieux.

Tableau 7.10
Répartition des employeurs selon leur appréciation de la qualité des candidatures reçues par rapport à leurs besoins, 2008 vs 2004

Qualité des candidatures	2008		2004	
	n=69		n=83	
Excellente	0 %	} 76 %	1 %	} 82 %
Bonne	30 %		29 %	
Passable	46 %		52 %	
Insuffisante	23 %		18 %	

Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

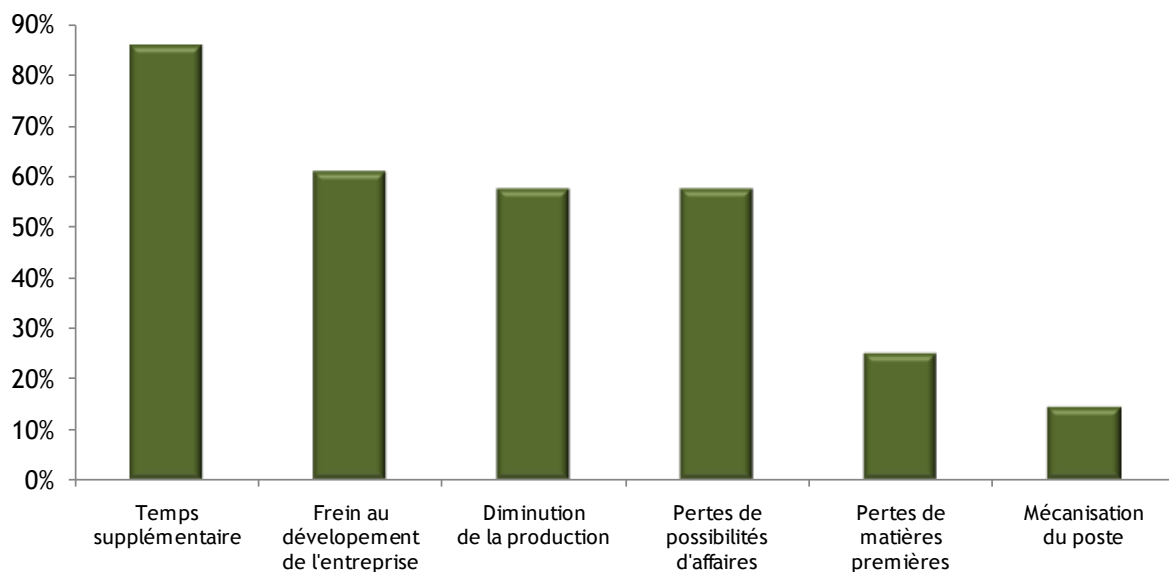
Les problèmes de quantité et de qualité des candidatures sont reliés et ils se posent autant chez les usines de 100 employés et plus que chez celles de moins de 100 employés. De même, ils vont de pair avec la perception d'avoir ou non des difficultés de recrutement. En d'autres mots, les employeurs qui perçoivent des difficultés de recrutement sont souvent les mêmes qui considèrent insuffisante la quantité et la qualité des candidatures reçues.

BESOIN DE MAIN-D'ŒUVRE COMBLÉS OU NON ET CONSÉQUENCES

Malgré les difficultés de recrutement rencontrées, près de 60 % des employeurs ont comblé leurs besoins de main-d'œuvre pour l'année 2007. C'est toutefois moins qu'en 2004 (77 %). Pour l'année 2008, la taille des entreprises est déterminante sur ce point: près des 3/4 des plus petites indiquent avoir comblé leurs besoins, par rapport au 1/3 seulement des entreprises de plus de 100 employés. Pourtant, en 2004, 62 % des entreprises de plus de 100 employés disaient avoir une main-d'œuvre suffisante.

Le manque de main-d'œuvre et les besoins non comblés entraînent des conséquences pour les entreprises touchées. La Figure 7.3 présente ces différents effets collatéraux et la part des entreprises qui ont été affectées. Au premier rang se trouve le temps supplémentaire exigé aux employés en place (86 %). Plus de la moitié des entreprises répondantes (61 %) ont dû freiner leur développement ou carrément diminuer la production (57 %). Une large part a dû laisser tomber des opportunités d'affaires (57 %). Une large part a dû laisser tomber des opportunités d'affaires (57 %).

Figure 7.3
Répartition des entreprises qui n'ont pas comblé leurs besoins
de main-d'œuvre selon les conséquences
(n=28)



Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

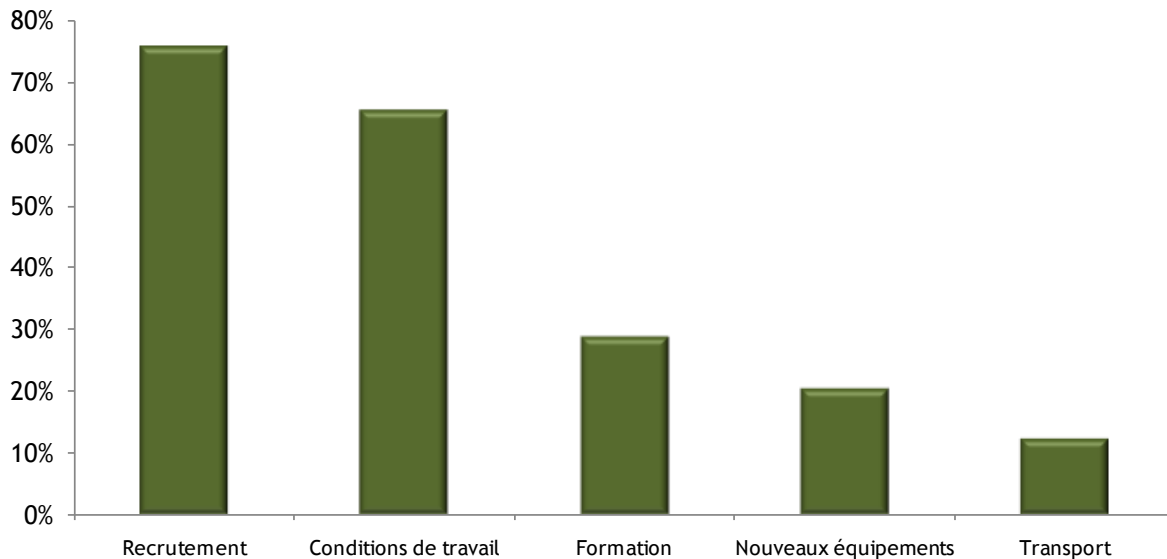
ACTIONS POSÉES ET ENVISAGÉES POUR SOLUTIONNER LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Les 3/4 (74 %) des entreprises répondantes ont agi pour résoudre un problème de recrutement de main-d'œuvre. Celles qui ont des difficultés de recrutement ont été parmi les plus actives (81 %), de même que les plus grandes entreprises (plus de 100 employés) (96 %). En 2004, 44 % des entreprises avaient posé ce genre d'actions. On note donc un progrès notable sur ce plan. Parmi ces employeurs actifs en 2008, près de 80 % ont vu une amélioration à leurs difficultés de recrutement (17 % une nette amélioration et 60 % une amélioration plus ou moins satisfaisante) suite aux actions mise en œuvre.

Les 3/4 des entreprises (76 %) sont intervenues au niveau du recrutement, c'est-à-dire en améliorant les offres d'emploi ou encore en révisant le processus d'embauche (Figure 7.4). D'autres (65 %) ont amélioré les conditions de travail, en augmentant les salaires et les primes ou encore en améliorant l'environnement de travail. Dans une moindre mesure, des entreprises ont aussi offert plus de formation (29 %), acheter de nouveaux équipements (20 %) ou posé des actions pour faciliter le transport des employés (12 %). Les interventions en matière de recrutement et l'achat de nouveaux équipements ont été privilégiés par les

grandes entreprises plus que les petites, qui elles ont plutôt misé sur l'amélioration des conditions de travail.

Figure 7.4
Répartition des entreprises selon les actions entreprises pour tenter de résoudre un problème de recrutement de main-d'œuvre (n=49)



Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

SALAIRE

Le salaire peut expliquer des difficultés de recrutement d'un secteur ou d'une entreprise. Le Tableau 7.11 présente les salaires minimal, moyen et maximal en vigueur dans les entreprises sondées, tel que déclaré par les employeurs. Ces données sont présentées pour chacun des postes de travail et distinctement pour les entreprises qui ont des difficultés de recrutement et pour celles qui n'en ont pas.

Tableau 7.11
Salaires¹ offerts par les entreprises qui ont ou non des difficultés de recrutement
pour chaque poste de travail (\$/heure)

Postes	Salaire minimal ²		Salaire moyen ³		Salaire maximal	
	Avec...	Sans...	Avec...	Sans...	Avec...	Sans...
	...difficultés de recrutement					
Employé de production	10,64	10,32	13,00	12,61	15,36	14,93
Employé à la sanitation	11,43	10,66	13,51	12,45	15,53	14,32
Opérateur de machines industrielles	12,31	12,25	14,25	13,80	16,19	15,65
Électromécanicien	16,05	16,20	17,91	18,49	19,70	21,01

¹ Moyenne des salaires déclarés par tous les employeurs.

² Salaire à l'entrée.

³ Moyen entre minimal et maximum.

Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

À l'exception du poste d'électromécanicien, les salaires à l'entrée (minimaux) sont apparemment plus faibles chez les employeurs qui ne perçoivent pas des difficultés de recrutement. Le même commentaire peut se faire pour les salaires moyens et maximaux. Toutefois, aucune de ces différences, même dans le cas des électromécaniciens, n'est statistiquement significative. **On ne peut donc affirmer que le niveau de salaire a ici une influence sur le fait d'avoir ou non des difficultés de recrutement. Ce constat est similaire à l'étude de 2004.**

Le Tableau 7.12 compare les salaires minimal, moyen et maximal entre 2004 et 2008 par poste de travail, tel que déclarés par les employeurs. Les hausses les plus importantes s'observent pour les employés à la manutention, avec par exemple une hausse du salaire maximal de 15 %, par rapport à autour de 8 % pour les employés de production et les opérateurs de machines industrielles. Le salaire minimal a augmenté de respectivement 11 %, 8,7 % et 3,4 % pour la sanitation, les opérateurs de machines industrielles et la production.

Rappelons que selon le profil des entreprises syndiquées présenté à la section 4.2, les salaires minimum et maximum des employés syndiqués dans le secteur des viandes, tous postes confondus, ont augmenté entre 2004 et 2008, de respectivement 4,9 % et 7,3 %.

Tableau 7.12
Salaires offerts par les entreprises pour chaque poste de travail (\$/heure)
2008 vs 2004

Postes	Salaire minimal		Salaire moyen		Salaire maximal	
	2008	2004	2008	2004	2008	2004
Employé de production	10,55	10,20	12,87	12,14	15,20	14,13
Employé à la sanitation	11,11	9,99	13,02	11,41	14,93	12,96
Opérateur de machines industrielles	12,18	11,21	13,87	12,83	15,67	14,54
Électromécanicien	15,91	n.d.	17,95	n.d.	20,07	n.d.

Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

7.3.3 DIFFICULTÉS DE RÉTENTION

Le Tableau 7.13 trace un portrait rapide des difficultés de rétention de la main-d'œuvre et le met en lien avec la problématique de recrutement. Ainsi, un peu plus de la moitié (52 %) des entreprises sondées disent avoir de la difficulté à retenir leurs employés. Parmi ces entreprises, la forte majorité (88 %) a aussi des problèmes de recrutement. Le reste des entreprises qui ne perçoivent pas de problème de rétention de leur main-d'œuvre (48 %) sont tout de même plus de la moitié (56 %) à éprouver des difficultés de recrutement. Autrement dit, un peu plus de 20 % des employeurs enquêtés n'ont ni problème de rétention, ni de difficulté de recrutement, et ce sont majoritairement des petites entreprises (moins de 50 employés). En 2004, ils étaient 35 % sans aucun problème⁴².

En général, ce que l'on peut retenir de l'analyse jusqu'à présent, c'est que **les employeurs qui observent des difficultés de rétention sont les mêmes qui ont des difficultés de recrutement.**

⁴² Si on se réfère au tableau 7.13, il s'agit donc du 64 % d'entreprises sans difficultés de recrutement parmi les 55 % se disant sans difficulté de rétention.

Tableau 7.13
Répartition des entreprises selon leurs difficultés déclarées

	Avec difficultés de rétention	
	2008	2004
Sur le total des entreprises	52 %	45 %
Réparties entre...		
Avec difficultés de recrutement	88 %	89 %
Sans difficultés de recrutement	12 %	11 %
	Sans difficultés de rétention	
	2008	2004
Sur le total des entreprises	48 %	55 %
Réparties entre...		
Avec difficultés de recrutement	56 %	36 %
Sans difficultés de recrutement	44 %	64 %

Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

Il est possible de confirmer la perception des difficultés de rétention des employeurs en la confrontant avec les taux de départ calculés pour l'ensemble des postes de travail (Tableau 7.14). On constate que la majorité des entreprises (63 %) avec difficultés de rétention ont effectivement un taux de départ élevé (30 % et plus). L'inverse est tout aussi vrai: les 2/3 des entreprises se disant sans difficultés de rétention ont un taux de départ inférieur (15 % de moins). **Bref, l'analyse confirme que les employeurs qui perçoivent des difficultés de rétention ont en effet des taux de départ significativement plus élevés.**

Tableau 7.14
Répartition des entreprises selon le taux de départ des employés de production
et la difficulté de rétention
(n=69)

	Taux de départ			Total
	Entre 0 et 15 %	Entre 16 et 29 %	30 % et plus	
Avec difficultés de rétention	26 %	11 %	63 %	100 %
Sans difficultés de rétention	65 %	15 %	21 %	100 %

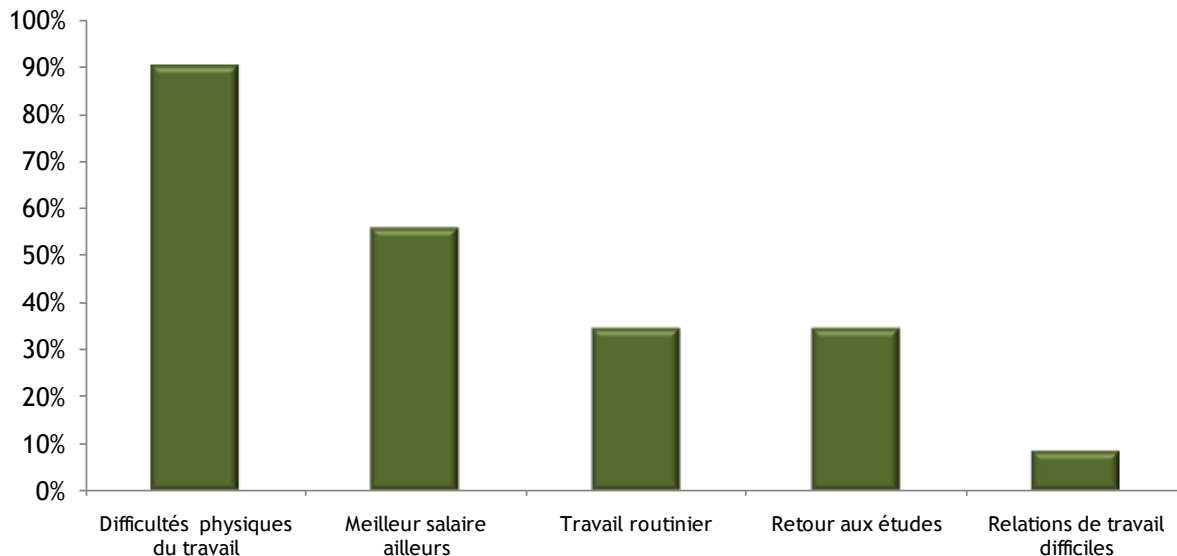
Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

RAISONS DE DÉPART

Une fois identifiée la présence ou non de difficultés de rétention, il importe d'en déterminer la ou les causes. Selon la forte majorité des employeurs (90%), l'exigence physique du travail est la principale raison évoquée par les employés qui quittent (Figure 7.5). Un peu plus de la moitié des employeurs (56 %) perdent leurs travailleurs parce qu'ils se font offrir un meilleur salaire ailleurs. Il s'agit donc de causes similaires aux difficultés de recrutement (voir 7.3.2).

Le travail routinier (34 %) et un retour aux études (34 %) sont des raisons également identifiées par environ le tiers des employeurs interrogés. Notons que les causes de départ diffèrent quelque peu selon la taille des entreprises. En effet, les départs justifiés par un salaire plus concurrentiel et liés aux difficultés physiques du travail sont plus fréquents chez les plus petites entreprises (moins de 100 employés). Le travail routinier est une raison évoquée plus souvent par la main-d'œuvre des entreprises de taille supérieure. On peut penser qu'un degré de mécanisation accru dans les plus grandes usines contribue à rendre le caractère du travail plus routinier.

Figure 7.5
Répartition des entreprises selon les raisons de départ évoquées par les employés
(n=70)



Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

PERCEPTION DE CARRIÈRE

La capacité de retenir un employé peut être influencée par les objectifs de carrière des travailleurs. Or, selon 41 % des employeurs sondés, les nouveaux embauchés perçoivent leur emploi comme temporaire, en attendant de trouver autre chose. Pour 30 % des employeurs sondés, les nouveaux employés envisagent une carrière de long terme. Les opinions sont donc relativement partagées à ce sujet. La section 8 permettra de confronter ces perceptions avec ce que pensent les employés interrogés.

MISES À PIED IMPORTANTES

Le quart des entreprises sondées (25 %) doivent, sur une base annuelle, faire des mises à pied importantes suivies de réembauches dues à l'irrégularité de la production. L'analyse des données démontre que cela n'a aucun effet sur la rétention de la main-d'œuvre.

TAUX D'ABSENTÉISME

Le taux d'absentéisme moyen au quotidien chez les entreprises enquêtées est de 8 %. En 2004, il était de 5 %. En 2008, beaucoup plus d'entreprises ont un taux quotidien d'absentéisme supérieur à 1 % (Tableau 7.15). Près de la moitié (49 %) doivent composer avec un taux de plus de 5 % par jour, et une petite proportion (5 %) des employeurs négocient avec un taux de plus de 20 % d'absences par jour. Les entreprises de plus de 100 employés ont généralement des taux d'absentéisme plus élevés.

Tableau 7.15
Répartition des entreprises selon le taux quotidien moyen d'absentéisme, 2008 vs 2004

Taux d'absentéisme	2008	2004
	n=64	n=80
Entre 0 et 1 %	14 %	35 %
Entre 2 et 5 %	38 %	36 %
Entre 6 et 10 %	22 %	16 %
Entre 11 et 20 %	22 %	13 %
Plus de 20 %	5 %	0 %

Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

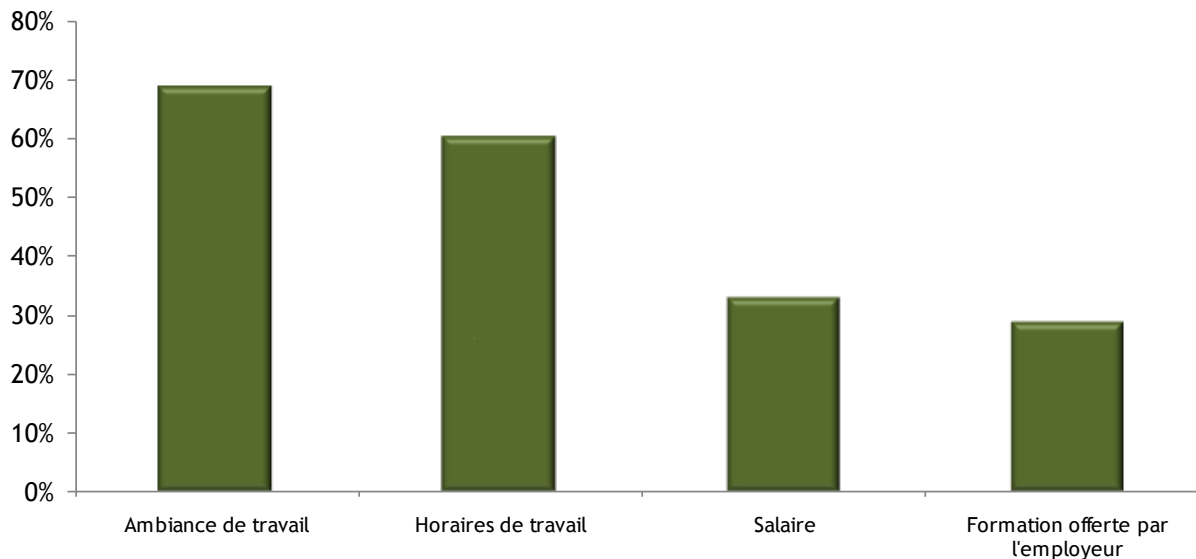
IMPLICATION DES EMPLOYÉS POUR TROUVER DES SOLUTIONS À LA RÉTENTION

Le tiers des entreprises (33 %) impliquent leurs employés lorsque vient le temps d'établir des solutions à la rétention de la main-d'œuvre. La taille des entreprises est, ici aussi, déterminante. Chez les plus grandes entreprises, environ les 2/3 (64 %) impliquent les employés ou le syndicat, alors que moins de 20 % des plus petites le font. Notons que du côté des entreprises syndiquées en particulier, les employés sont parties prenantes dans la résolution des difficultés de rétention dans seulement 44 % des cas.

SATISFACTIONS DES EMPLOYÉS

Connaître les sources de satisfaction de ses employés peut devenir un outil de rétention : l'employeur peut tenter d'accentuer ces satisfactions, ou tout simplement s'assurer de les maintenir. Lorsque l'on questionne les employeurs sur ces éléments de satisfaction (Figure 7.6), ils identifient en premier lieu l'ambiance de travail (69 %) et les horaires de travail (60 %). Toujours selon la perception des employeurs, le salaire constituerait également un élément de satisfaction, et cela pour le tiers des répondants. Cette satisfaction est plus souvent perçue par les entreprises de plus de 100 employés, ce qui est cohérent avec le niveau de salaire plus élevé chez ces dernières. Finalement, un peu moins du tiers des employeurs jugent que la formation offerte est satisfaisante pour leur main-d'œuvre.

Figure 7.6
Répartition des entreprises selon les satisfactions les plus fréquemment mentionnées par les employés
(n=70)



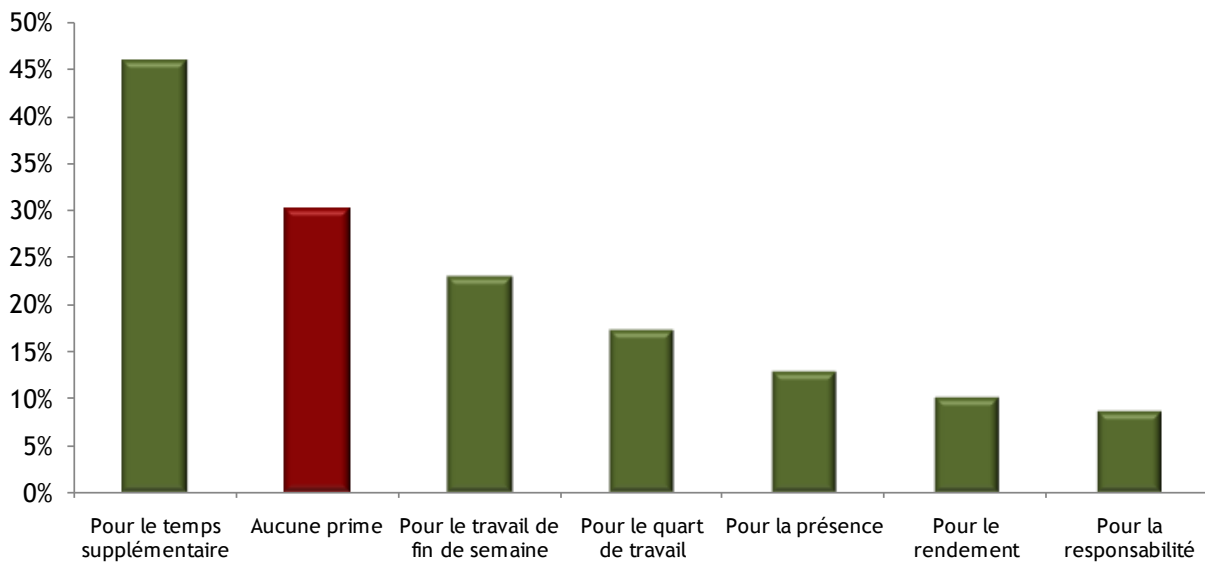
Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

PRIMES

Dans le même esprit, les primes sont un moyen utilisé par les employeurs pour dédommager, récompenser ou encourager les employés dans leur travail, et ainsi favoriser leur rétention. Parmi les répondants, 70 % offrent des primes de toutes sortes. En 2004, la proportion était de 81 %. Globalement, il semble donc y avoir une diminution sur ce plan. Il convient ici de distinguer les tailles d'entreprise. De fait, en 2008, un peu plus de 90 % des usines de plus de 100 employés offrent des primes. Cela confirme ainsi les observations faites dans la section 4.2 sur les primes incluses dans les conventions collectives.

En ce qui concerne le type de primes offerts, celles pour le temps supplémentaires (46 % des usines), le travail de fin de semaine (23 %) et le quart de travail (17 %) sont les plus répandues (Figure 7.7).

Figure 7.7
Répartition des entreprises selon les primes offertes
(n=70)



Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

SALAIRE

Le salaire peut influencer la capacité à attirer des travailleurs, mais également à les retenir. En 2004 et encore cette année, le salaire compte parmi les insatisfactions les plus fréquemment mentionnées par les employés. Or, rappelons que selon les résultats d'analyse présentés plus haut, aucun lien n'a pu être fait entre le niveau salarial et les difficultés de recrutement. Qu'en est-il de son impact sur la rétention des travailleurs ? Encore là, et pour chacun des postes, on ne peut donc affirmer que le salaire a un effet sur les difficultés de rétention de la main-d'œuvre, et ce tant pour les salaires minimal, moyen et maximal (Tableau 7.16).

Tableau 7.16
Salaires offerts par les entreprises qui ont ou non des difficultés de rétention
pour chaque poste de travail (\$/heure)

Postes	Salaire minimal		Salaire moyen		Salaire maximal	
	Avec...	Sans...	Avec...	Sans...	Avec...	Sans...
	...difficultés de rétention					
Employé de production	10,37	10,76	12,66	13,11	14,97	15,46
Employé à la sanitation	11,13	11,08	13,05	12,99	14,93	14,93
Opérateur de machines industrielles	12,27	12,26	13,86	14,03	15,79	15,71
Électromécanicien	16,21	15,39	18,42	19,24	20,58	17,16

Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

7.4 GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

La gestion des ressources humaines (GRH) couvre notamment les aspects liés aux méthodes de recrutement, aux activités liées à l'ambiance de travail et les avantages sociaux.

POLITIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Plus de 70 % des employeurs enquêtés ont une politique écrite de gestion des ressources humaines, en nette progression par rapport à 2004 (52 % des répondants). Rappelons toutefois que l'échantillon 2008 comporte davantage d'entreprises de plus de 100 employés, et que ce sont ces plus grandes entreprises qui sont généralement dotées de politiques écrites de GRH. En 2008, 92 % des grandes entreprises ont une telle politique. Mais globalement, on peut observer un progrès réel à ce niveau pour tous les sous-groupes d'entreprises, qu'elles soient petites ou grandes, avec ou sans difficulté de recrutement.

Les politiques de gestion des ressources humaines couvrent notamment les horaires de travail (59 % des employeurs qui ont une politique écrite), la rémunération (58 %), les aspects liés à la discipline (61 %) et le congédiement (51 %).

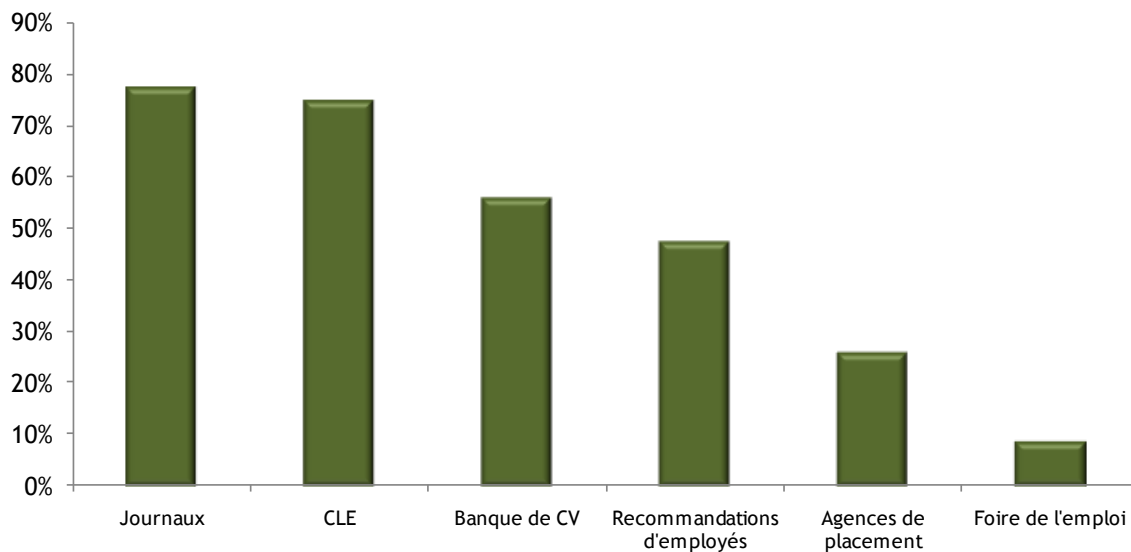
COMMUNICATION

Les employeurs qui ont des renseignements de nature collective à transmettre à leurs employés le font en général (64 %) de façon verbale lors de rencontres formelles et par des moyens écrits. Certains employeurs ne communiquent que de façon verbale et sans rencontre formelle (19 %). Une petite proportion n'utilise que les moyens écrits, tel le babillard ou un bulletin (7 %).

MÉTHODES DE RECRUTEMENT

Parmi les différentes méthodes de recrutement existantes pour combler les postes vacants, certaines sont plus utilisées que d'autres par les employeurs interrogés (cf. Figure 7.8). C'est le cas des journaux (77 %), incluant l'utilisation des publisacs, pour annoncer l'ouverture de postes et les besoins de main-d'œuvre. Viennent ensuite les Centres locaux d'emploi (CLE) dans une proportion semblable (74 %). Dans une moindre mesure, les employeurs font appel à des agences de placement (26 %) ou encore sont présents lors de foires de l'emploi (9 %). Il s'agit d'une répartition similaire à 2004.

Figure 7.8
Répartition des entreprises selon les méthodes de recrutement de la main-d'œuvre
(n=70)



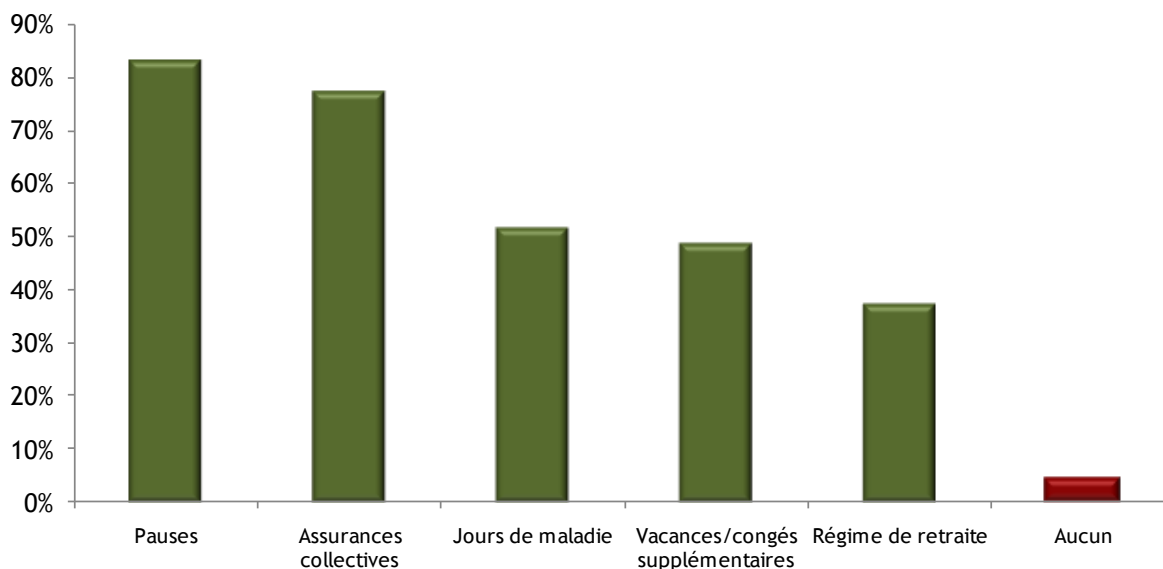
Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

PROGRAMME D'AVANTAGES SOCIAUX

La Figure 7.9 montre en ordre d'importance les avantages sociaux offerts par les employeurs. Les pauses (83 % des employeurs), les assurances collectives (77 %) et les jours de maladies payés (51 %) sont les plus fréquents. Outre les assurances collectives, en forte croissance par rapport à 2004, le degré d'implantation de ces avantages sociaux est sensiblement le même. Certains employeurs proposent d'autres avantages moins conventionnels, par exemple des rabais sur les produits de l'entreprise, des bonis, des bons-cadeaux pour des activités sportives ou sociales à l'extérieur de l'usine ou encore des formations.

Un très faible pourcentage (4 %) des employeurs disent n'offrir aucun avantage social. Toutes comptent 20 employés et moins. À l'opposé, les entreprises de taille relativement plus grande (plus de 100 employés) sont plus nombreuses à offrir des jours de maladie payés, des régimes de retraite privés et différentes formes d'assurances collectives que les autres. Notons que les entreprises ayant des difficultés de recrutement sont plus outillées au chapitre des avantages sociaux que celles qui n'en ont pas.

Figure 7.9
Répartition des entreprises selon les avantages sociaux offerts
(n=70)



Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

ACTIONS MISES EN PLACE POUR DÉVELOPPER LE SENTIMENT D'APPARTENANCE

Les recommandations issues du rapport 2004 laissent une large place aux actions pouvant susciter le sentiment d'appartenance des employés. Ce type d'action peut agir sur la fidélité des employés, et donc sur leur rétention.

Le Tableau 7.17 montre la liste non exhaustive de ces actions mises en place par les employeurs. Les résultats sont présentés pour l'enquête 2008 en comparaison avec ceux de

2004. Peu de chose ont changé en cinq ans, mis à part la diminution des employeurs qui organisent des fêtes et des réceptions, de 91 % en 2004 à 86 % en 2008. Ces actions se rencontrent plus fréquemment dans les entreprises de plus de 100 employés. **Notons cependant que les entreprises vivant des difficultés de rétention n'ont pas moins implanté ces mesures que les autres, au contraire.** Les entreprises de taille supérieure ont été plus nombreuses à proposer des programmes de reconnaissance, tableau d'honneur et certificats de mérite.

Tableau 7.17
Répartition des entreprises selon les actions mises en place pour développer le sentiment d'appartenance, 2008 vs 2004

Actions	2008 n=70	2004 n=85
Fêtes et réceptions	86 %	91 %
Matériel promotionnel	59 %	60 %
Consultations d'employés	59 %	60 %
Club social	41 %	40 %
Programme de reconnaissance	33 %	n.d.
Certificats de mérite	24 %	18 %
Tableau d'honneur	17 %	10 %

Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

ATTRIBUTION DE POSTES À L'INTERNE

Un peu plus des deux tiers des entreprises (69 %) affichent les postes à combler à l'interne avant de les afficher à l'externe, ce qui est le cas de presque la totalité des entreprises syndiquées (95 %). Dans le même ordre d'idées, on constate que chez les entreprises de plus de 50 employés, les postes sont toujours affichés à l'interne en premier alors que chez celles qui ont 20 employés et moins, la notion d'affichage à l'interne est presque inexistante. Chez ces dernières, on pourrait supposer que la notion même d'affichage à l'interne ne s'applique pas compte tenu du peu de personnel embauché.

Le critère le plus souvent utilisé pour attribuer un poste à l'interne est l'ancienneté (63 %). Vient ensuite l'expérience (31 %) et dans une moindre mesure, la formation professionnelle (10 %). Les employeurs insistent sur le fait que la formation professionnelle est exigée surtout pour les postes d'électromécaniciens et de maintenance⁴³.

⁴³ Le total dépasse 100 % puisque certains répondants ont identifié plus d'un critère.

PROBATION

La notion de probation⁴⁴ est présente chez près de 80 % des entreprises répondantes, davantage qu'en 2004 (69 % des employeurs). La durée de cette probation varie d'une usine à l'autre, allant de 15 jours à un an (Tableau 7.18). En 2008, une plus grande proportion d'usines limite la période de probation à huit semaines ou moins, en comparaison avec 2004.

Tableau 7.18
Répartition des entreprises selon la durée de la période de probation

Durée de la probation	2008	2004
	n=52	n=58
Entre 2 et 8 semaines	27 %	20 %
Entre 9 et 13 semaines	25 %	34 %
14 semaines et plus	48 %	46 %

Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

PLAN DE GESTION PRÉVISIONNEL DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Parmi les entreprises sondées, 81 % ont un plan de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre. Pour plus des 2/3 d'entre elles (69 %), ce plan prévoit la possibilité d'une retraite progressive et près du tiers intègre aussi la gestion des départs à la retraite.

Ce sont donc encore un peu moins de 20 % des entreprises qui n'ont aucun plan de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre. Ces dernières sont en majorité (69 %) des entreprises de 100 employés et moins et dans la plupart des cas (92 %), elles déclarent aussi des difficultés de recrutement.

INTÉRÊT POUR LA MAIN-D'ŒUVRE ALTERNATIVE

Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, des entreprises peuvent se tourner vers une main-d'œuvre alternative telle que des retraités ou des semi-retraités, des étudiants ou encore des travailleurs étrangers temporaires. En 2008, une bonne part des employeurs semblent réceptifs à ce type d'alternatives, de façon plus marquée (70 %) pour l'embauche de travailleurs étrangers temporaires (Tableau 7.19). Environ le tiers des employeurs interrogés se disent fermés à l'embauche d'une ou l'autre de ces types de main-d'œuvre alternative.

⁴⁴ Période minimale de travail avant de pouvoir accéder à un poste permanent.

Tableau 7.19
Répartition des entreprises selon leur intérêt à embaucher
de la main-d'œuvre alternative
(n=70)

Intérêt pour embaucher des...	Oui	Non	Indécis
...retraités ou des semi-retraités	46 %	35 %	19 %
...étudiants	59 %	31 %	10 %
...travailleurs étrangers temporaires	70 %	20 %	10 %

Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

Parmi les employeurs intéressés à embaucher des retraités, semi-retraités ou des étudiants, la moitié seraient prêts à faire divers aménagements au niveau des horaires : horaires flexibles (56 %), horaires allégés (51 %). Une mince proportion (12 %) seraient prêts à confier à ces travailleurs alternatifs des postes moins exigeants physiquement pour les accommoder.

L'embauche de travailleurs étrangers temporaires apparaît comme une solution pour plusieurs entreprises (70 %). Une majorité (80 %) le justifie par l'impossibilité de combler les besoins avec la main-d'œuvre d'ici. Le caractère vaillant et travaillant de cette main-d'œuvre étrangère a également été identifié par les employeurs (18 %) comme une des principales raisons de leur intérêt.

À l'inverse, certains employeurs n'auraient pas recours à une main-d'œuvre étrangère temporaire pour diverses raisons: difficulté d'obtenir l'autorisation (44 %), crainte de ne pas avoir une main-d'œuvre qui réponde aux besoins (24 %), crainte de coûts supplémentaires (19 %), crainte de conflit avec les syndicats (16 %), crainte de conflit avec les employés (14 %) et crainte de problèmes de racisme (7 %)⁴⁵.

La démarche d'autorisation pour l'embauche des travailleurs étrangers temporaires est plus fréquemment identifiée comme un frein par les entreprises de taille supérieure. Ces dernières sont d'ailleurs plus nombreuses aussi (48 %) à connaître le programme pouvant leur donner accès à cette main-d'œuvre. Au total, seulement le quart des entreprises interrogées connaissent le PTET, programme pour le moment non accessible aux entreprises du Québec mais présent dans d'autres provinces du Canada (voir chapitre 6). Quant à la crainte de conflit avec les syndicats, elle est également plus fréquente chez les grandes entreprises, ce qui découle directement du niveau de syndicalisation plus faible des petites entreprises (36 %) par rapport aux grandes (92 %). Parmi les entreprises syndiquées, les 3/4 impliqueraient le syndicat si une démarche d'embauche de travailleurs étrangers temporaires était envisagée.

ROTATION DES POSTES DE TRAVAIL ET HORAIRES DE TRAVAIL

Dans les recommandations de 2004, la rotation était identifiée comme un élément clé de prévention pour la santé au travail. En 2008, près de 80 % des entreprises ont mis en place

⁴⁵ Le total dépasse 100 % parce que les répondants pouvaient identifier plus d'une raison.

un système de rotation des postes. Parmi celles-ci, le tiers l'applique à tous les postes de travail. Il y a donc eu progression: en 2004, 65 % des entreprises avaient en place un système de rotation des postes de travail et la moitié l'appliquait à tous les postes.

Chez un peu plus du tiers des entreprises, les employés ne travaillent jamais les fins de semaine. Parmi celles-ci, les 3/4 comptent 100 employés et moins. En ce qui concerne le temps accordé pour les repas, il est de 30 minutes pour la moitié des usines. Un quart des employeurs (24 %) libèrent les employés pour 45 minutes sur l'heure des repas et un autre quart (26 %) pour une heure.

7.5 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La santé et la sécurité au travail font l'objet d'un chapitre entier dans cette étude (section 5). Ici sont présentées les réponses aux questions posées aux employeurs à ce sujet.

RÈGLEMENTS SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Selon la forte majorité des employeurs (90 %), les règlements sur la santé et la sécurité au travail sont connus de tous leurs employés. Toutefois, le 1/5 des entreprises, surtout les plus petites, n'ont pas de règlement « écrit » en santé et sécurité. Parmi celles ayant un règlement écrit, un peu plus de la moitié (55 %) le présente à tous les employés et s'assurent d'un rappel à fréquence définie.

ACTIVITÉS DE PRÉVENTION

La moitié des employeurs (51 %) organisent des activités de prévention en santé et sécurité au travail; la proportion s'élève à 80 % chez les grandes entreprises (plus de 100 employés). Les principales activités proposées sont les suivantes : formations (81 %), analyses d'accidents/étude de cas (75 % des entreprises) et journées thématiques (42 %). Près des deux tiers des entreprises (64 %) qui organisent des activités le font dans le cadre d'un plan de prévention, alors que le tiers restant (36 %) le fait de manière ponctuelle, au besoin.

FOURNITURES D'ÉQUIPEMENT ET ENTRETIEN

En général, les outils et le matériel nécessaires aux travailleurs pour accomplir leurs tâches de façon efficace et sécuritaire sont fournis par l'entreprise, les plus fréquents étant les filets (94 %), gants (88 %), bottes (75 %), équipements de protection (68 %) tels que casques protecteurs, protecteurs d'oreilles ou lunettes de protection. Un plus de 80 % des entreprises ont un programme d'entretien préventif des équipements, c'est le cas de toutes celles de plus de 100 employés. Lors d'incidents ou d'accidents de travail, 83 % des entreprises consignent ces derniers dans un registre. En grande majorité (84 %), les entreprises documentent autant les accidents mineurs que majeurs.

7.6 PROGRAMME D'ACCUEIL ET FORMATION

Bien que faisant partie intégrante de la gestion des ressources humaines, l'accueil et la formation ont été considérés comme un élément à part entière. L'importance des premiers jours de travail dans une entreprise et la formation d'accueil d'un nouvel employé avaient d'ailleurs été soulevés en 2004 comme des éléments déterminants dans l'intégration des travailleurs.

ACCUEIL ET FORMATION SUR MESURE

En 2008, près de 90 % des répondants offrent un programme ou une formation d'accueil aux nouveaux employés, alors qu'il était de 82 % en 2004. L'ensemble des grandes entreprises (plus de 100 employés) ont un programme ou une formation d'accueil. Cet accueil est habituellement fait par le responsable des ressources humaines (59 %), le contremaître (54 %) ou un employé occupant le même poste (44 %). Moins de 10 % des entreprises sondées ont développé un programme d'accueil spécifique aux travailleurs immigrants.

Pour 79 % des entreprises, la visite de l'usine fait partie du processus d'accueil des nouveaux employés (Tableau 7.20). Dans 72 % des cas, les nouveaux venus sont jumelés à un autre employé dès leur arrivée. Aussi, un manuel de l'employé est distribué dans 64 % des usines et plus des 3/4 du temps (78 %), il est lu avec l'employé. Un cinquième (20 %) des entreprises, en général les plus grandes, utilisent du matériel visuel (vidéo ou DVD) pour accueillir les nouveaux employés.

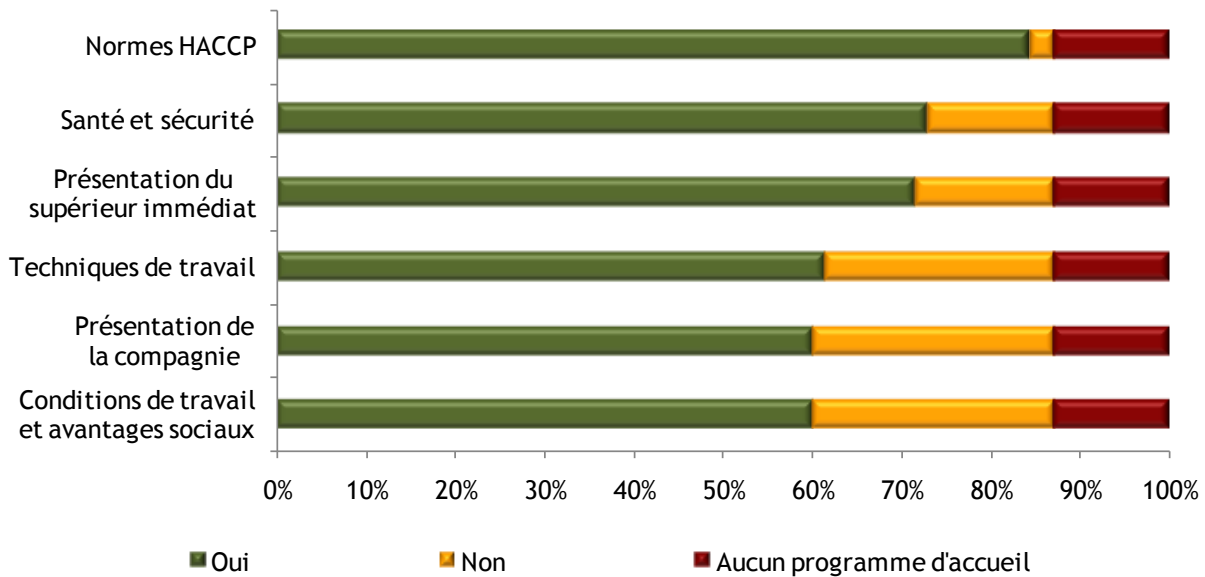
Tableau 7.20
Répartition des entreprises selon les activités utilisées pour accueillir ou former les nouveaux employés, 2008 vs 2004

Activités	2008	2004
	n=61	n=68
Visite de l'usine	79 %	84 %
Jumelage à un autre employé	72 %	75 %
Manuel de l'employé	64 %	66 %
<i>Lu avec l'employé</i>	78 %	45 %
Vidéo/DVD	20 %	12 %

Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

La période réservée pour l'accueil, incluant la formation de départ, vise en grande partie à préparer le nouvel employé à l'accomplissement de ses tâches de façon sécuritaire et efficace. Ainsi, on traite, lors de cette période d'accueil, de plusieurs sujets dont ceux présentés à la Figure 7.10. On note que presque toutes les entreprises qui ont un programme d'accueil sensibilisent les nouveaux travailleurs aux normes HACCP. Fait étonnant, parmi les entreprises qui prévoient une période d'accueil ou de formation, près du tiers (30 %) ne traitent pas des techniques de travail.

Figure 7.10
Répartition des entreprises selon les aspects traités lors de l'accueil et de la formation de départ (n=70)



Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

DURÉE DE LA PÉRIODE D'ACCUEIL OU DE LA FORMATION DE DÉPART

La période d'accueil et de formation dure, pour plus de la moitié des usines (59 %), moins de 1 jour. Pour environ 20 % des répondants, la durée de l'accueil/formation est de 1 à 5 jours (19%) et de plus de 5 jours (22 % des entreprises). En 2004, seulement 7 % des usines offraient un accueil et une formation de départ de plus de 5 jours.

Tableau 7.21
Répartition des entreprises selon la durée de la période d'accueil et
de formation de départ, 2008 vs 2004

Activités	2008	2004
	n=61	n=68
Moins de 1 jour	59 %	71 %
Entre 1 et 5 jours	19 %	22 %
Plus de 5 jours	22 %	7 %

Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

FORMATION CONTINUE

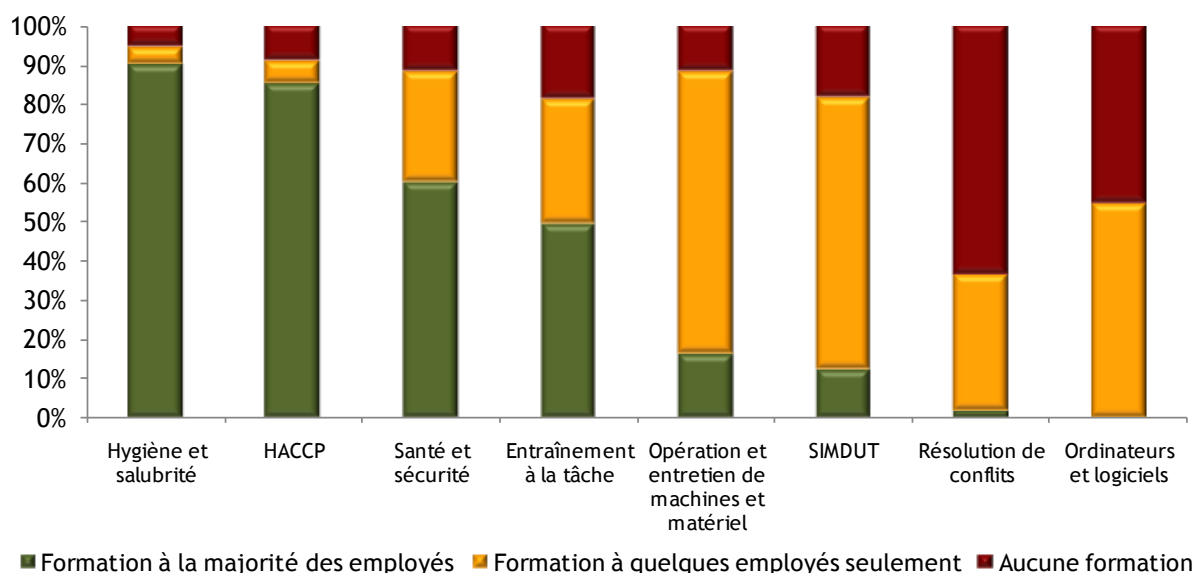
Au total, un peu plus du 2/3 des entreprises ont mis sur pied un programme de formation continue pour leurs employés. Parmi celles-ci, le tiers a un plan et tient un registre pour toutes les formations offertes. Environ 80 % s'assure d'un suivi pour vérifier que le temps de formation prévu est respecté. Le programme de formation continu implique du parrainage par d'autres employés dans la plupart des cas (77 %).

Le tiers des usines enquêtées n'ont donc pas encore de plan de formation continue. C'est considérable, mais c'est une nette amélioration par rapport à 2004 (48 %). Le progrès est encore plus notable chez les entreprises de plus grande taille : en 2008, seulement 8 % d'entre elles n'ont pas de plan de formation.

Les programmes de formation offerts par les employeurs diffèrent d'une usine à l'autre. La Figure 7.11 montre qu'encore une bonne proportion des entreprises n'offrent pas de formation, ou à quelques employés seulement, sur des sujets tels l'hygiène et la salubrité (10 %) et la santé et sécurité (40 %). **En moyenne selon les sujets, les entreprises qui n'offrent pas de formation sont à 90 % des usines de 100 employés et moins.**

Moins de 20 % des entreprises font appel à un comité paritaire employeur-employés pour établir ou développer les formations offertes. Les entreprises de plus de 100 employés font plus souvent appel à ce genre de comité que les petites (32 % vs 8 %).

Figure 7.11
Répartition des entreprises selon les formations offertes aux employés au cours des trois dernières années



Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

Parmi tous les employeurs consultés, 34 % connaissent le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) d'Emploi-Québec pour les bouchers industriels; il s'agit d'une proportion similaire à 2004 (31%). **Du travail reste donc à faire pour promouvoir le programme.** En 2008, sur les 24 employeurs ayant déjà entendu parler du PAMT, seulement six l'ont utilisé et de celles-ci, quatre avaient une entente formelle avec Emploi-Québec.

RECONNAISSANCE ET IMPORTANCE DE LA FORMATION

En 2008, 40 % des employeurs reconnaissent la formation professionnelle d'un employé en offrant un salaire plus élevé. Cette proportion est identique à celle observée en 2004. Notons que les entreprises de taille inférieure (100 employés et moins) sont plus enclines (51 %) à reconnaître la formation professionnelle que les plus grandes (24 %) pour ajuster leur salaire. On peut penser que la présence d'un syndicat ou encore d'une convention collective impose, dans les grandes usines, d'autres critères que la formation professionnelle pour déterminer le niveau de salaire.

En général, un peu moins de la moitié des employeurs interrogés considèrent que la formation scolaire professionnelle a bien formé les travailleurs pour leurs besoins. Mais selon eux, même diplômés, les travailleurs manquent d'expérience. C'est en particulier la formation professionnelle de boucherie de détail qui présente certaines lacunes, entre autres par rapport à la vitesse d'exécution et de l'affilage des couteaux. Si les employeurs avaient à choisir une nouvelle formation pour leurs employés, elle prendrait diverses formes ou sujets. En voici une liste non exhaustive :

- Alternance travail-étude en usine
- Formation en boucherie et coupes de viande
- Rapidité, travail à la chaîne et réalité d'une usine
- Formation incluant plus d'heures de pratique
- Hygiène et salubrité
- Conscientiser et valoriser les techniques et le comportement de travail sécuritaires
- Respect, gestion de conflits et travail d'équipe
- Formation de chefs d'équipe

8. PROFIL ET OPINION DES EMPLOYÉS

La prochaine section présente l'opinion des employés à l'égard de leurs conditions de travail, incluant les aspects monétaires mais également tout ce qui est relatif à l'environnement physique, la formation, l'ambiance de travail et les relations avec les collègues et l'employeur. Pour atteindre cet objectif, deux étapes ont été menées : un groupe de discussion avec des représentants syndicaux et une enquête terrain auprès d'employés d'usine.

8.1 GROUPE DE DISCUSSION

MÉTHODOLOGIE

Le groupe de discussion, d'une durée d'un peu plus de deux heures, a été animé par le Groupe AGÉCO, sur la base d'un guide de discussion préalablement approuvé par le CSMOTA. Le groupe a réuni 15 représentants syndicaux, provenant des diverses affiliations (TUAC Local 503, TUAC Local 1991P, CSN) et établissements d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille. L'objectif était de se mettre au fait de l'état de la main-d'œuvre et des principaux changements survenus depuis 2004 afin d'orienter et de préciser le questionnaire utilisé pour l'enquête.

RÉSULTATS

Globalement, les représentants syndicaux ont exprimé une détérioration générale de leurs conditions, tant sur le plan de l'ambiance de travail que des aspects monétaires. Les mots utilisés pour décrire leur quotidien sont durs (« *ambiance pourrie* », « *travail stressant* », « *tensions* », « *vitesse de chaîne toujours plus vite* »). Les principaux constats effectués en 2004, et les recommandations qui en découlaient, n'ont pas ou peu évolués positivement selon les participants. Ainsi, il ne semble pas exister davantage de collaboration entre les parties syndicales et patronales sur les thèmes de l'accueil, de la formation et du recrutement de la main-d'œuvre. À une exception près, les représentants syndicaux ne se sentent aucunement consultés, considérés. Lorsque des initiatives ont été mises en place par des employeurs, elles sont perçues par les travailleurs comme des mascarades. Par exemple, certains employeurs ont instauré des programmes de certification pour reconnaître le travail d'un employé. Mais cette remise de certificat apparaît peu crédible pour les travailleurs : selon eux, il s'agit d'un artifice qui ne s'accompagne pas d'un véritable respect de la part de l'employeur (« *Ils ont essayé de donner des médailles, mais ça été ridiculisé.* », « *C'est timide et maladroit.* »). Du côté des mécanismes initiés pour tenir compte des suggestions des employés, là aussi, les représentants syndicaux se disent déçus. En général, les employés jugent que leurs propositions ne sont pas considérées par l'employeur, par exemple lorsqu'ils donnent des noms en référence pour du recrutement de main-d'œuvre.

Du côté de la formation, selon les commentaires entendus, il ne semble pas acquis non plus qu'un plan de formation soit offert aux employés. Selon certains représentants syndicaux, l'accueil et la formation de départ sont encore très escamotés (« *Les normes HACCP sont*

présentées, puis un cinq secondes de bonjour, c'est tout. », « On ne les forme pas, ou en cinq minutes. »).

Certains employeurs ont instauré ou bonifié de nouvelles primes (de soir et de nuit) et bonus de tout genre (billets de hockey, bons d'achat) pour inciter et récompenser le travail supplémentaire et/ou de fin de semaine. Mais cela semble plutôt être des exceptions qu'une tendance générale, selon les participants à la discussion. Au chapitre de la progression salariale, les employés considèrent que les dernières années ont plutôt été caractérisées par des concessions. De manière isolée, quelques employeurs ont introduit une classe salariale minimale garantie pour valoriser l'ancienneté.

Ces insatisfactions générales se traduisent par un taux de roulement excessivement élevé, de même que des blessures et des accidents très fréquents. Là aussi, les représentants syndicaux ont témoigné du peu de considération qui persiste de la part des employeurs envers les employés blessés au travail.

Bref, le sentiment général qui se dégageait du groupe de discussion était plutôt teintée de pessimisme. L'opinion d'un plus large nombre d'employés d'usine permet d'apporter une autre perspective.

8.2 ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYÉS

MÉTHODOLOGIE

Comme nous l'avons mentionné dans la section méthodologie du chapitre précédent, une lettre a été envoyée par la poste aux responsables des ressources humaines de chaque entreprise afin de les informer de la démarche. Toutes les entreprises de 50 employés et plus étaient admissibles pour le volet enquête en entreprise. Plusieurs appels ont été faits pour rejoindre chacune d'elles, l'effort de recrutement ayant été mis davantage auprès des entreprises de plus de 100 employés ; ces dernières ont pu être appelées jusqu'à six reprises. Il n'a pas été possible de parler à la direction ou le responsable des ressources humaines dans plusieurs cas. Les refus ont été nombreux ; la principale raison de refus était le manque de temps, le manque de main-d'œuvre ou le fait que du temps supplémentaire était déjà demandé aux travailleurs. Notons aussi que deux entreprises avaient tout récemment fait un exercice de consultation auprès de leurs employés afin de connaître leur satisfaction par rapport aux conditions de travail. Elles ne souhaitaient donc pas renouveler la démarche, compte tenu des coûts et du temps impliqués⁴⁶.

Les entreprises qui ont accepté de participer ont reçu, sur place, la visite d'un représentant du Groupe AGÉCO. Les employés ont été libérés de leurs tâches pendant 30 minutes, période pour laquelle ils ont été rémunérés par l'employeur. Les employés ont été sélectionnés au hasard parmi la liste complète des employés reçus au préalable.

⁴⁶ L'une des entreprises a cependant accepté de transmettre ses résultats. L'autre a effectué l'exercice à l'automne 2008 et ne pouvait encore rendre disponible les résultats.

Le Tableau 8.1 montre le nombre d'entreprises participantes, le nombre d'employés ayant complété le questionnaire et le taux de syndicalisation de ceux-ci, en parallèle avec les chiffres de l'enquête 2004.

Tableau 8.1
Répartition des employés sondés lors de l'enquête, 2008 vs 2004

Enquête auprès des employés	2008	2004
Nombre d'usines visitées	10	10
Nombre d'employés sondés	204	281
Taux de syndicalisation	89 %	83 %

Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

Nous avons obtenu la participation de 10 entreprises soit le même nombre qu'en 2004. Au total, 204 employés ont rempli le questionnaire, ce qui est légèrement moins qu'en 2004. Par contre, les entreprises participantes sont plus diversifiées qu'en 2004 quant au type de viande et le secteur d'activité. L'échantillon est aussi plus diversifié sur le plan de la propriété des usines. Rappelons qu'en 2004, de tous les employés enquêtés, près de 40 %, majoritairement masculins, provenaient d'une très grande usine d'abattage. Celle-ci n'a pas accepté de participer cette année.

Les paragraphes qui suivent présentent les résultats de notre enquête auprès des employés du secteur d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille.

Les résultats de l'enquête auprès des employés ont été obtenus à partir d'un échantillon restreint, pour lequel nous ne pouvons assurer l'entière représentativité du secteur. Les conclusions tirées de ces résultats ne doivent donc pas être généralisées à l'ensemble des employés. Toutefois, ils permettent de tracer un portrait global et de délimiter les grandes tendances.

Aussi, considérant les différences mentionnées ci-haut entre la composition des échantillons 2004 et 2008, toute comparaison des résultats entre les deux enquêtes doit être faite avec prudence.

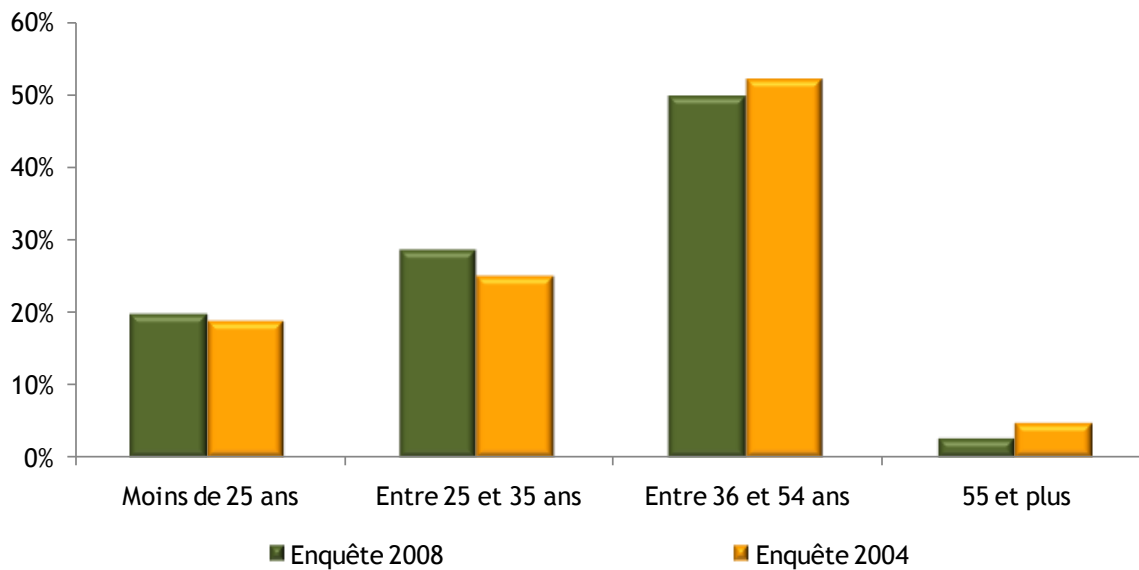
8.2.2 PROFIL DES EMPLOYÉS SONDES

ÂGE ET SEXE

La répartition selon le sexe des employés sondés en 2008 est différente de celle observée en 2004. En 2008, 68 % des employés répondants sont des hommes et 32 % sont des femmes alors que ces proportions étaient en 2004 de respectivement 81 % et 19 %. Quant à l'âge, en 2008, la moitié des travailleurs sont âgés entre 36 et 54 ans (Figure 8.1). En 2004, la population enquêtée était dans l'ensemble un peu plus âgée.

À remarquer que les deux tiers des femmes de l'échantillon ont plus de 36 ans, alors que 56 % des hommes ont quant à eux moins de 36 ans. En d'autres mots, sous la barre des 36 ans, huit employés sur dix sont des hommes. La grande majorité des employés répondants sont d'origine canadienne (92 %) alors que les autres proviennent de différentes régions du monde.

Figure 8.1
Répartition des employés selon le groupe d'âge



Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

SITUATION FAMILIALE

La situation familiale des employés sondés est présentée au Tableau 8.2. Le portrait est différent de ce qu'on pouvait observer en 2004. La proportion d'employés qui vivent en couple et avec des enfants est passée de la moitié en 2004 au tiers en 2008, au profit des employés en couple sans enfant (30 % vs 20 %) et de ceux vivant seuls avec des enfants (11 % vs 6 %).

Tableau 8.2
Répartition des employés selon leur situation familiale
(n=203)

Situation familiale	2008	2004
Seul(e) sans enfant	26 %	24 %
En couple sans enfant	30 %	20 %
En couple avec enfant(s)	33 %	50 %
Seul(e) avec enfant(s)	11 %	6 %

Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

NIVEAU DE SCOLARITÉ

Le niveau de scolarité des employés sondés en 2008 est relativement semblable à ce qui avait été observé en 2004 (Tableau 8.3). La proportion d'employés ayant obtenu un diplôme d'études professionnelles ou ayant suivi des études collégiales ou universitaires a légèrement augmenté. Ils sont du tiers en 2008 contre 28 % en 2004.

Tableau 8.3
Répartition des employés selon leur niveau de scolarité
(n=203)

Niveau de scolarité	2008	2004
Secondaire non complété	41 %	40 %
Secondaire complété	26 %	31 %
Diplôme d'études professionnelles	21 %	18 %
Collégial ou universitaire	12 %	10 %

Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

Les 2/3 des employés enquêtés en 2008 n'ont donc pas de formation particulière ou de niveau supérieur au secondaire. Par ailleurs, la forte majorité de ces employés (81 %) considèrent qu'il n'est pas nécessaire d'avoir suivi une formation scolaire pour effectuer leur travail. Pour eux, l'expérience est plus importante que la formation.

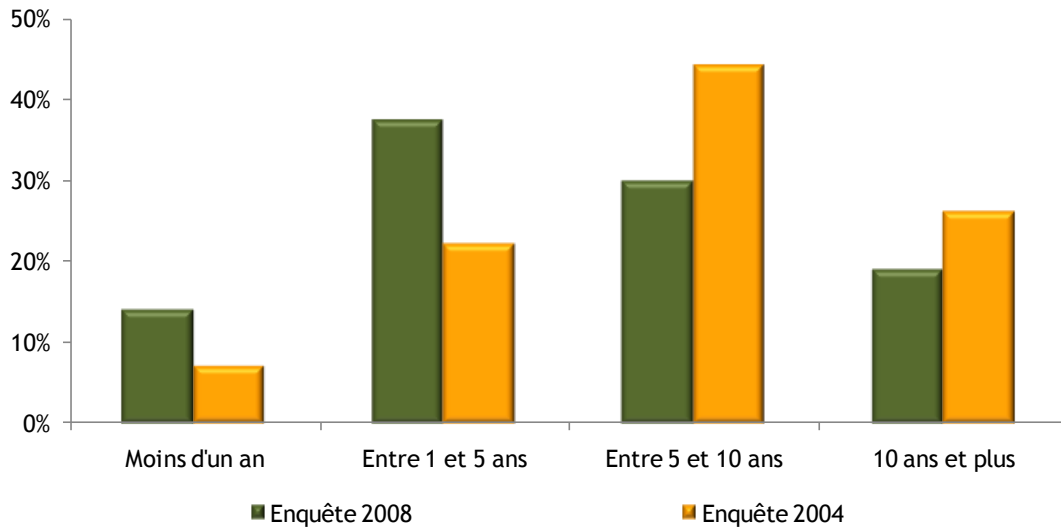
SYNDICALISATION

Les employés syndiqués comptent pour 89 % des répondants alors que seulement 11 % ne sont pas syndiqués. L'affiliation syndicale est répartie comme suit : 58 % des employés avec la FTQ (le syndicat affilié est les Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, TUAC), 34 % avec CSN et 8 % avec les Teamsters-Québec.

ANCIENNETÉ

Le niveau d'ancienneté des employés sondés en 2008 est inférieur à 2004 (Figure 8.2). Ce profil contraste avec celui obtenu auprès des employeurs et qui montraient que le niveau d'ancienneté moyen dans les usines avait augmenté par rapport à 2004. Il faudra donc garder en tête cet élément dans l'analyse de l'opinion et des perceptions des travailleurs.

Figure 8.2
Répartition des employés selon le niveau d'ancienneté

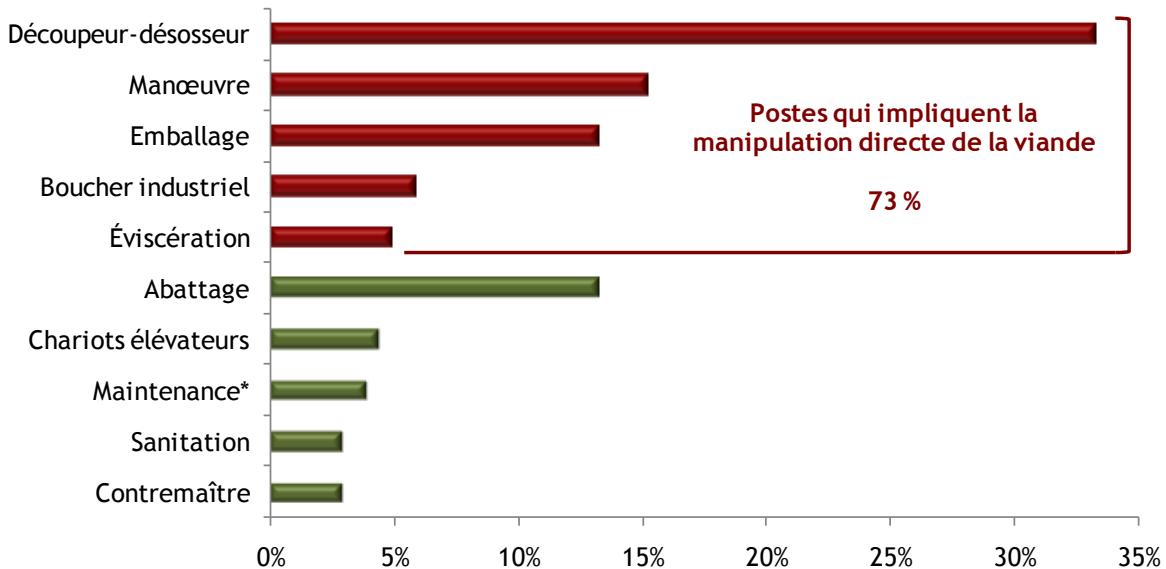


Source : Groupe **AGÉCO**, Enquêtes 2004 et 2008.

POSTES OCCUPÉS

La répartition des employés sondés selon les postes de travail est présentée à la Figure 8.3. Les employés occupant des postes de manipulation de viande ((boucher industriel, découpeur-désosseur, manœuvre, emballer ou à l'éviscération) comptent pour près des 3/4 des répondants.

Figure 8.3
Répartition des employés selon les postes occupés
(n=204)



* La catégorie « Maintenance » inclut des mécaniciens industriels et des électromécaniciens.

Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

POSTES CONVOITÉS

La plupart des employés interrogés (60 %) ne souhaitent pas occuper un poste de travail différent de celui qu'ils occupent. Parmi ceux qui voudraient changer de poste, un peu moins de 20 % souhaiteraient occuper différents postes à la manipulation de la viande. Autrement, les postes les plus convoités sont celui de conducteur de chariots élévateurs et celui de préposé au contrôle de qualité. Les travailleurs cumulant moins de cinq années d'ancienneté sont plus nombreux à vouloir changer de poste.

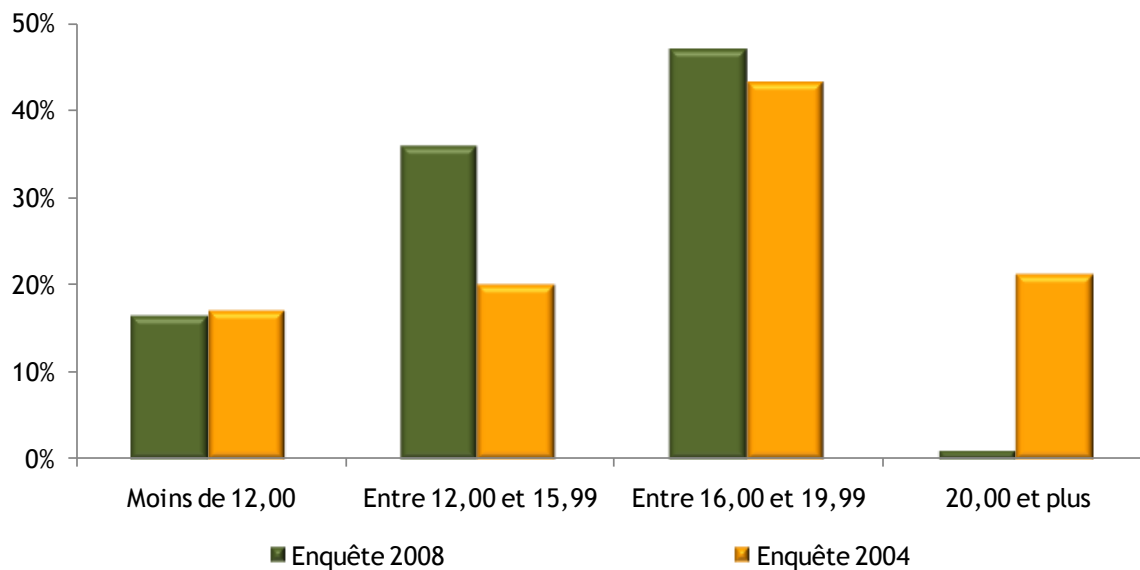
QUART DE TRAVAIL

Plus de deux tiers des employés interrogés (70 %) travaillent de jour alors que 30 % travaillent sur le quart de nuit. En 2004, les horaires de travail étaient plus diversifiés alors qu'on avait 33 % des employés qui étaient sur un quart de soir et 15 % sur un quart de nuit. Rappelons que cela ne reflète pas la réalité de l'industrie, mais bien l'échantillon d'employés enquêtés en 2004 et en 2008.

SALAIRE

La quasi totalité des travailleurs enquêtés (99 %) ont un salaire de moins de 20,00 \$ l'heure (Figure 8.4). En 2004, un peu plus de 20 % des employés sondés gagnaient un salaire de 20,00 \$ l'heure et plus. Cet écart peut s'expliquer par la plus forte population de travailleurs cumulant moins d'ancienneté en 2008. Il peut aussi refléter les baisses salariales consenties dans certaines entreprises. Dans la présente enquête, près de la moitié des travailleurs ont entre 16,00 \$ et 19,99 \$ l'heure.

Figure 8.4
Répartition des employés selon le salaire (\$/heure)



Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

OCCUPATION PRÉCÉDENTE

De tous les répondants, un peu plus du quart avaient déjà travaillé dans une autre entreprise d'abattage ou de transformation des viandes ou de la volaille. Les principales raisons qui ont motivé ces travailleurs à changer d'usine sont la fermeture de l'établissement (43 %), un salaire plus concurrentiel (30 %), un meilleur horaire de travail (24 %) et de meilleurs avantages sociaux (15 %). Les fermetures d'usines sont plus souvent mentionnées par rapport à 2004 (43 % vs 27 %). C'est le reflet du mouvement de concentration et de consolidation vécu récemment dans le secteur d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille, tel que commenté à la section 2.3.

8.2.3 PERCEPTION ET INTÉRÊT POUR LE TRAVAIL

La perception et l'intérêt portés par les employés envers leur travail peuvent être exprimés de différentes façons. Nous l'évaluons ici en questionnant les employés sur la perception qu'ils ont de leur travail, les raisons pour lesquelles ils ont accepté le poste et leur opinion sur l'avenir du secteur. Leur intention de recommander l'emploi à un proche et leur

opinion sur les compétences et les qualités requises pour effectuer le travail sont également étudiées.

RECOMMANDATION DE L'EMPLOI

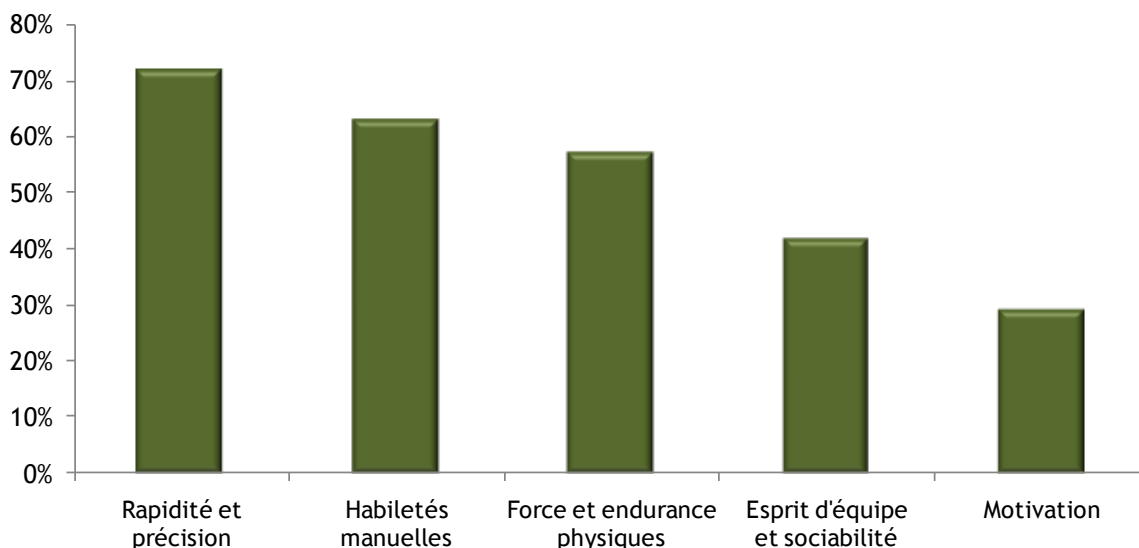
De tous les employés sondés, près de 80 % recommanderaient à un proche un travail dans une entreprise d'abattage ou de transformation des viandes ou de la volaille. Les difficultés physiques et l'environnement inconfortable sont les raisons les plus fréquemment mentionnées pour ne pas recommander cet emploi.

En 2004, le fait de recommander l'emploi avait été retenu comme un indicateur important du niveau de satisfaction des employés. Il en sera de même pour l'analyse de 2008.

COMPÉTENCE ET QUALITÉS REQUISES

Selon plus de 70 % des employés, les compétences et les qualités requises pour effectuer le travail sont reliées à la rapidité et à la précision. Viennent ensuite les habiletés manuelles (63 %), la force et l'endurance physiques (57 %) et l'esprit d'équipe et la sociabilité (42 %). Rappelons que du côté des employeurs, une majorité recherchait des habiletés manuelles, ainsi que de la force et de l'endurance physiques. **La motivation est une qualité beaucoup plus valorisée par les employeurs (près de 60 % des employeurs répondants), alors que moins de 30 % des employés l'ont identifié comme qualité requise.**

Figure 8.5
Répartition des employés selon les compétences et les qualités requises
considérées les plus importantes
(n=204)



Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

PERCEPTION DU TRAVAIL

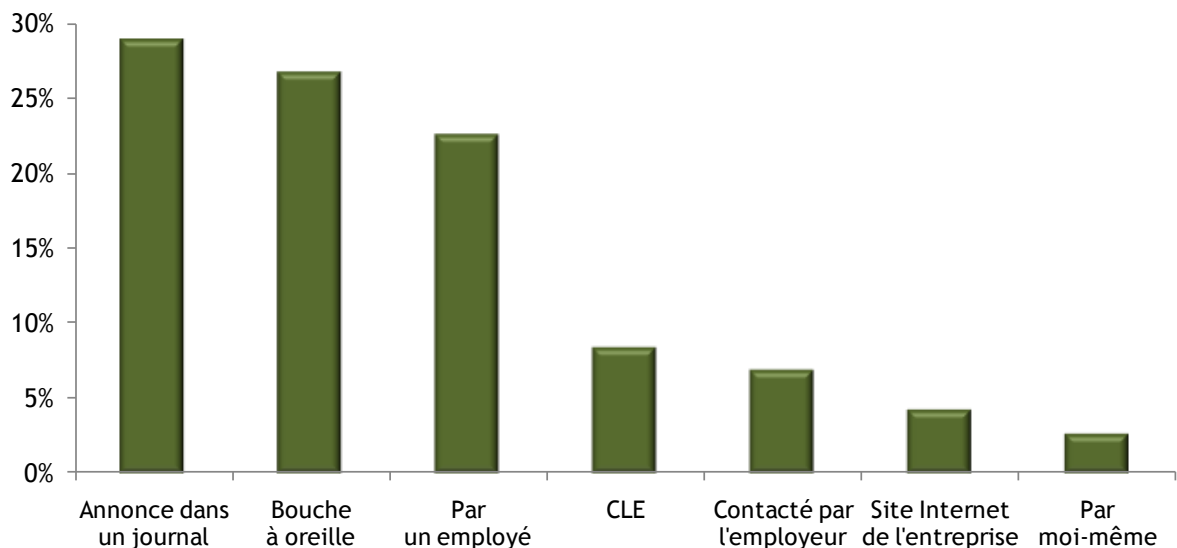
Dans 40 % des cas, les employés perçoivent leur travail comme temporaire, en attendant de trouver autre chose. En 2004, la proportion était d'un peu plus de 10 %. On dénote donc une détérioration sur ce plan. En 2008, ce sont ceux qui gagnent moins cher et les travailleurs les moins âgés qui ne voient pas leur travail dans une perspective de carrière. Notons que les employeurs évaluent exactement la même proportion de leurs travailleurs qui ont un objectif de court terme (40 %).

RECRUTEMENT

Les annonces dans le journal (29 %), le bouche à oreille (27 %) et un contact par une connaissance qui travaille dans l'usine (23 %) sont les principales façons par lesquelles les employés ont trouvé leur emploi (Figure 8.6). En 2004, les annonces dans le journal avaient été mentionnées par moins de 10 % des employés engagés.

Rappelons que les annonces dans le journal constituent en 2008 le premier mode de recrutement identifié par les employeurs, tel que présenté dans la section 7. Mais dans une proportion presque aussi importante figurent les Centres locaux d'emploi (CLE). Or, ces derniers n'apparaissent pas comme une référence spontanée pour les employés (moins de 10 % des répondants). Cela tend à démontrer que les actions posées par les employeurs pour améliorer leur processus de recrutement ont fonctionné jusqu'à un certain point (journaux), mais que d'autres canaux demeurent peu efficaces (CLE).

Figure 8.6
Répartition des employés selon la méthode par laquelle ils ont été mis au courant du besoin de personnel dans leur usine (n=191)

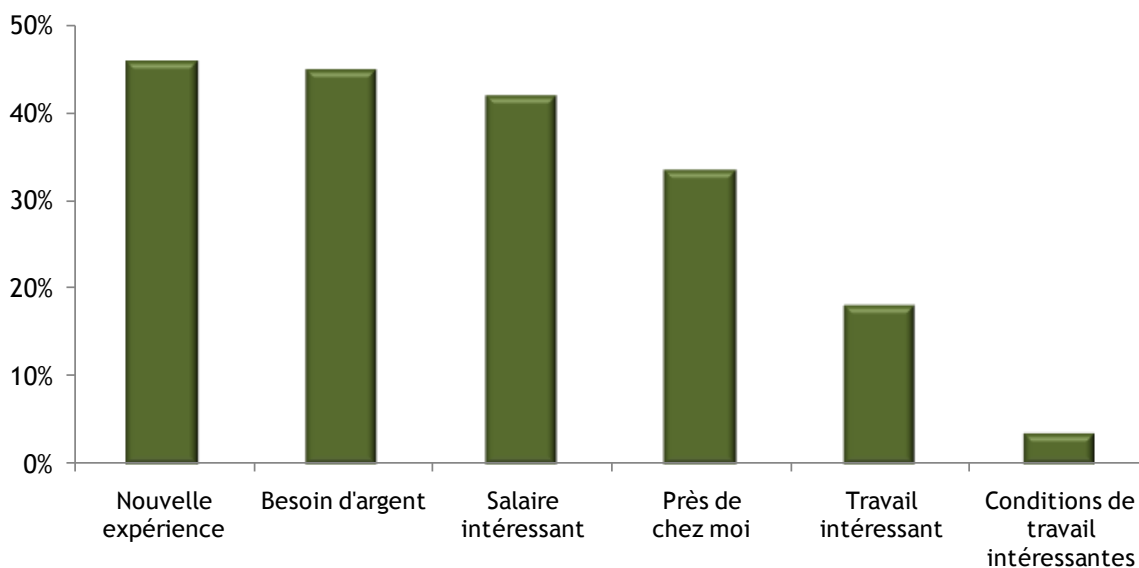


Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

RAISONS POUR AVOIR ACCEPTÉ LE TRAVAIL

Les travailleurs ont accepté le travail pour des raisons variées (Figure 8.7). Les trois principales mentionnées par les employés sont « *nouvelle expérience de travail* » (46 %), « *besoin d'argent* » (45 %) et « *salaire intéressant* » (42 %). En 2004, le salaire arrivait au premier rang des raisons citées par les travailleurs.

Figure 8.7
Répartition des employés selon la les raisons qui les ont fait accepter leur travail
(n=201)



Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

OPINION SUR L'AVENIR DU SECTEUR ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans près de 60 % des cas, les employés s'attendent à de la stabilité dans leur secteur (cf. Tableau 8.4). Seulement 10 % d'entre eux sont plus pessimistes et croient que le secteur va connaître une diminution. Les employés qui cumulent moins de 5 ans d'ancienneté sont plus optimistes quant à l'avenir du secteur que leurs confrères ayant plus d'ancienneté, ils anticipent aussi une croissance du secteur.

Tableau 8.4
Répartition des employés selon leur opinion de l'évolution
du secteur des viandes dans les prochaines années
(n=200)

Le secteur...	2008
...va connaître une croissance	31 %
...va rester stable	59 %
...va connaître une diminution	10 %

Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

Dans le même esprit, les employés semblent plutôt positifs par rapport à l'avenir de leurs conditions de travail (Tableau 8.5). Dans des proportions similaires (43 % et 44 %), ils envisagent une amélioration ou une stabilité de leurs conditions. Seuls 13 % des travailleurs croient que leurs conditions de travail vont se dégrader au cours des prochaines années.

Tableau 8.5
Répartition des employés selon leur opinion de l'évolution
de leurs conditions de travail dans les prochaines années
(n=203)

Les conditions de travail...	2008
...vont s'améliorer	43 %
...vont rester les mêmes	44 %
...vont se dégrader	13 %

Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

Tel que commenté à la section 2.3, les dernières années ont été marquées par plusieurs fermetures d'usines, notamment dans le secteur bovin et porcin. Les employés ayant plus de 5 ans d'expérience, témoins intéressés de ces fermetures et restructurations, sont beaucoup plus enclins à prévoir une dégradation de leurs conditions de travail, alors qu'on observe l'inverse chez les nouveaux employés. Malgré tout, la confiance générale des travailleurs semble se maintenir envers l'avenir de leur secteur et de leurs conditions de travail.

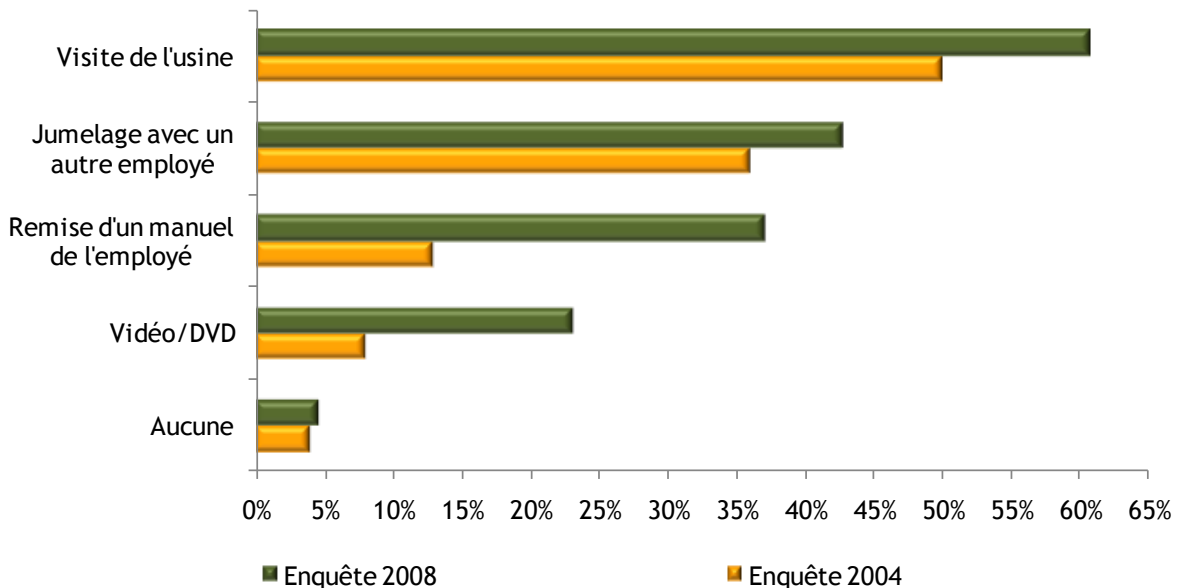
8.2.4 ACCUEIL ET FORMATION

L'accueil des nouveaux employés avait été soulevé en 2004 comme un point critique et déterminant dans l'intégration et le développement du sentiment d'appartenance des travailleurs à l'entreprise. La prochaine section permet de constater la situation à ce sujet en 2008 du point de vue des travailleurs

ACTIVITÉS LORS DE L'ACCUEIL

Les activités d'accueil proposées aux nouveaux employés sont presque systématiques (Figure 8.8). En effet, seuls 5 % des employés disent n'avoir été invités à participer à aucune activité d'accueil, ce qui est similaire à 2004. Ceux qui n'ont eu aucune activité proposée lors de leur accueil sont presque tous des employés cumulant plusieurs années d'ancienneté. La formule de l'accueil semble s'être enrichie, dans la mesure où une combinaison d'activités a été proposée aux employés. Comparativement à 2004, les employés ont été plus nombreux à faire une visite de l'usine (61 % vs 50 %), à être jumelé avec un autre employé (43 % vs 36 %), à recevoir un manuel de l'employé (37 % vs 13 %) et à visionner un DVD ou une vidéo (23 % vs 8 %).

Figure 8.8
Répartition des employés selon les activités proposées lors de leur accueil

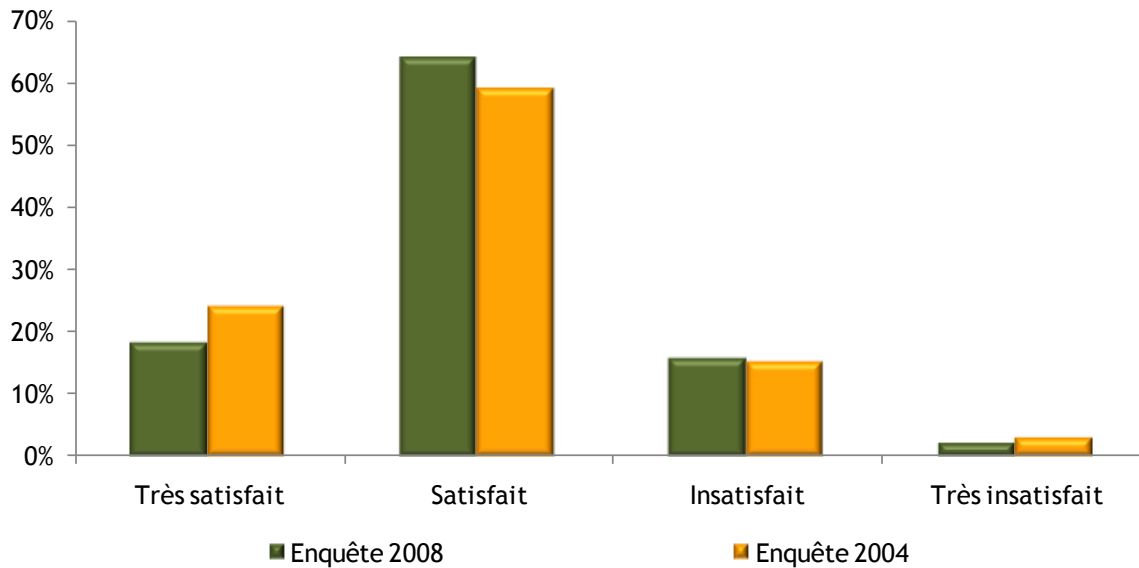


Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

Les sujets traités lors de l'accueil touchent entre autres les normes d'hygiène (HACCP) (75 % des répondants), la présentation de la compagnie, des avantages sociaux et du supérieur immédiat (environ 50 %). **Pour une proportion considérable des employés interrogés, la formation reçue lors de l'accueil ne couvrait pas les aspects liés à la santé et la sécurité au travail (moins de 40 % des cas) et les techniques de travail (45 %).** Il s'agit d'un constat important. Ces lacunes étaient aussi visibles dans les résultats de l'enquête auprès des employeurs.

Par rapport à toutes ces formules d'accueil, le niveau de satisfaction des employés s'est maintenu depuis 2004 (Figure 8.9). Enfin, l'importance de l'accueil au niveau du sentiment d'appartenance se confirme encore en 2008 : ceux qui ont indiqués être satisfaits de leur accueil ont plus tendance à recommander leur emploi à leurs proches que les autres.

Figure 8.9
Répartition des employés selon le niveau de satisfaction de leur accueil



Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

FORMATION

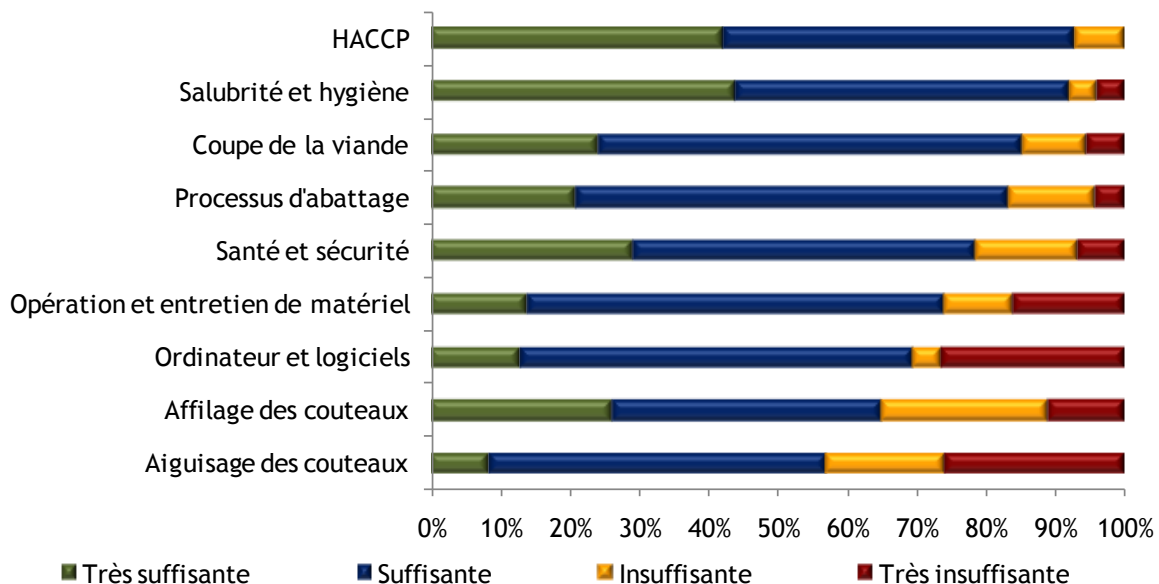
De tous les employés qui ont répondu au questionnaire, un peu moins des 2/3 ont reçu une formation particulière en entreprise avant d'accéder à leur poste de travail. **Cela signifie que plus du tiers des employés interrogés disent n'avoir suivi aucune formation spécifique à leurs tâches, autant chez les plus anciens que chez les nouveaux. Pour ceux qui ont reçu ce genre de formation, elle a été donnée, dans près de 90 % des cas, exclusivement par un employé occupant le même poste.**

Depuis le début de l'année 2008 (période de dix mois), un peu moins de 40 % des employés interrogés n'ont reçu aucun jour de formation. Environ la même proportion a reçu entre moins d'un jour et cinq jours de formation. Moins de 20 % des répondants ont reçu plus de cinq jours de formation parmi lesquels 65 % cumulent moins de cinq ans d'ancienneté.

ÉVALUATION DE LA FORMATION

L'évaluation de la formation par les employés est présentée à la Figure 8.10 et ce, pour chaque sujets traités lors des formations offertes. En général, les employés considèrent la formation suffisante ou très suffisante, c'est le cas pour les normes HACCP (93 %) et la salubrité et l'hygiène (92 %), les technique de travail, soit les coupes de viande (85 %) et le processus d'abattage (83 %), formation sur santé et la sécurité au travail (79 %) et l'entretien des machines et du matériel (74 %). Les taux d'insatisfaction les plus élevés concernent les formations sur l'aiguisage des couteaux et les logiciels et ordinateurs. Dans les deux cas, le quart des répondants se disent très insatisfaits.

Figure 8.10
Répartition des employés selon leur évaluation de la formation reçue sur différents sujets



Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

Près des trois quarts des employés ont reçu ces formations entièrement pendant les heures de travail. Pour les autres, les formations se sont données en partie sur les heures de travail. Seulement quelques employés ont suivis des formations en dehors des heures de travail. Les employés qui ont suivi des formations étaient pour la très grande majorité (90 %) payés en totalité pendant les heures de formation.

RECONNAISSANCE DE LA FORMATION

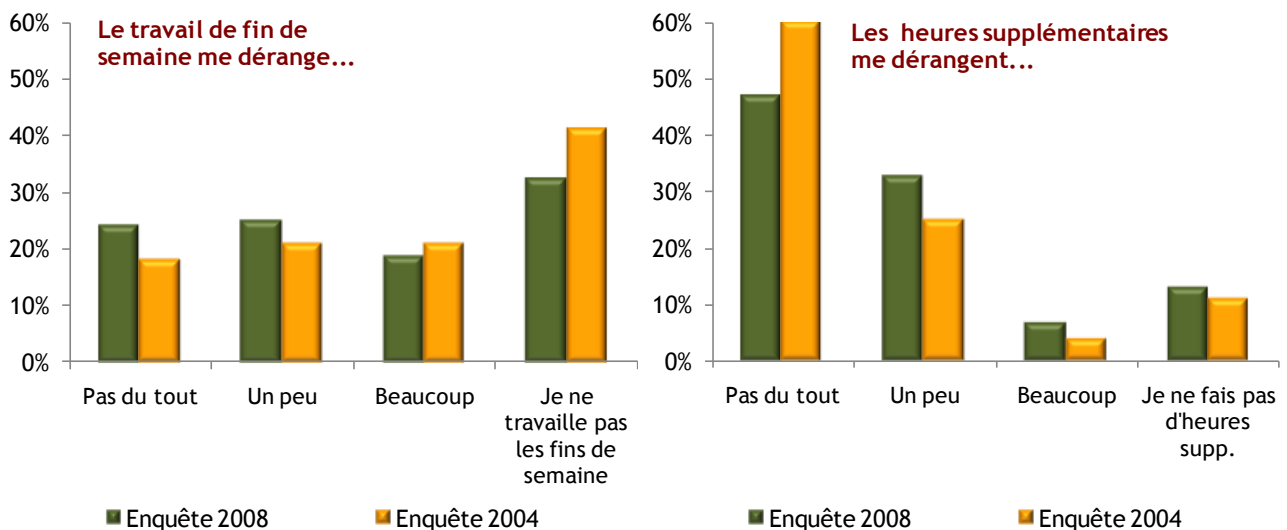
Parmi les employés qui ont suivi une formation depuis le début de l'année 2008, environ 35 % ont reçu une reconnaissance écrite ou verbale de leur acquis, incluant la remise d'un diplôme. **Près des 2/3 des employés qui ont suivi une formation au cours des derniers mois n'ont reçu aucune reconnaissance.** En 2004, ces derniers comptaient pour près de 90 %. Il y a donc une amélioration sur ce plan, conforme a ce que témoignaient les représentants syndicaux en groupe de discussion. Par contre, la perception de ces reconnaissances par les employés ne semblait pas toujours positive.

8.2.5 CONDITIONS DE TRAVAIL

TRAVAIL DE FIN DE SEMAINE ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les résultats présentés à la Figure 8.11 montrent la répartition des employés selon leur aversion au travail de fin de semaine et aux heures supplémentaires. Par rapport à 2004, plus d'employés travaillent les fins de semaine (68 % vs 59 %). Toutefois, les employés se disent moins incommodés par le travail de fin de semaine qu'en 2004. En ce qui concerne les heures supplémentaires, le constat est inverse. La part des employés qui font des heures supplémentaires a légèrement diminué par rapport à 2004 (87 % vs 89 %) mais il semble que les employés qui en font s'en accommodent moins bien.

Figure 8.11
Répartition des employés selon leur aversion au travail de fin de semaine et aux heures supplémentaires



Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

ABSENCE ET ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Au cours du dernier mois précédent l'enquête⁴⁷, 61 % des employés ont été absents « aucune ou moins d'une journée ». Un peu plus du quart des travailleurs (28 %) se sont absentés entre un et deux jours alors que 11 % d'entre eux ont été absents plus de deux jours.

Plus de la moitié des employés sondés (59 %) ont subi un accident de travail ou ont souffert d'une maladie professionnelle depuis qu'ils travaillent pour leur employeur actuel. En 2004, 70 % des répondants étaient dans la même situation. Dans le même ordre qu'en 2004, les lésions attribuables au travail répétitif (LATR) sont les conditions les plus fréquentes (53 %). Elles sont suivies par les coupures (36 %), les troubles musculo-squelettiques (TMS) (14 %), les syndromes du tunnel carpiens (12 %) et les chutes (10 %). Ce profil est cohérent avec les statistiques de la CSST présentées en section 5.

⁴⁷ Soit septembre ou octobre 2008, selon le moment de l'enquête.

Dans les 2/3 des cas, ces employés ont perdu du temps de travail suite à cet accident ou cette maladie. Ils ont reçu des compensations salariales provenant de la CSST (78 %) ou d'une assurance-salaire privée (12 %) ou encore des deux (10 %). Plus des trois quart (77 %) ont reçu une assignation temporaire, par exemple en travaux légers, en raison de leur condition.

Des employés qui ont subi un accident de travail ou une maladie professionnelle, environ les 2/3 sont très satisfaits (17 %) ou satisfaits (48 %) de l'attitude de leur employeur par rapport à leur condition. Par rapport à 2004, le niveau de satisfaction des employés par rapport à cet égard est légèrement plus faible.

8.2.6 SATISFACTION DES EMPLOYÉS PAR RAPPORT AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

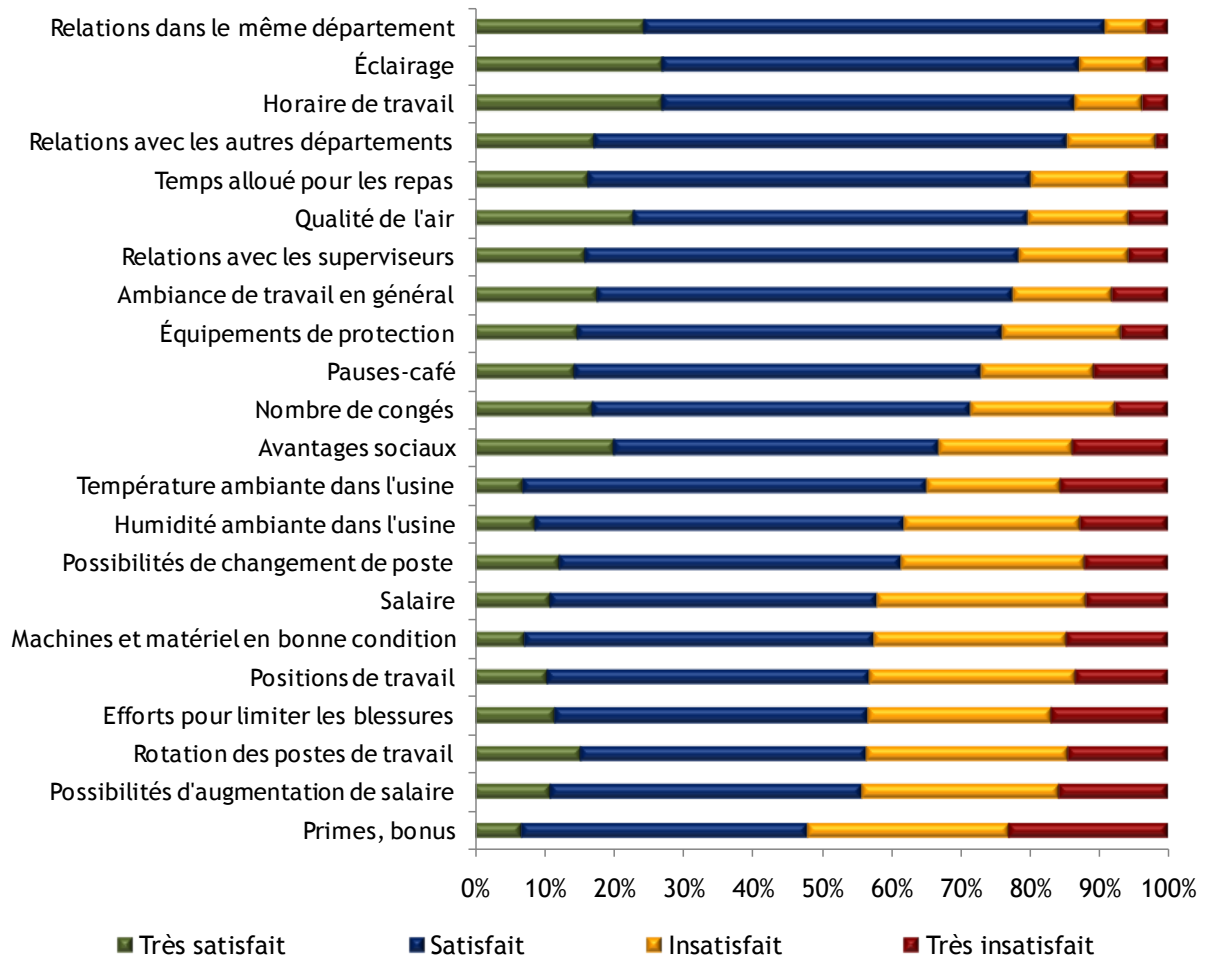
La section suivante s'intéresse à la satisfaction des employés par rapport à leurs conditions de travail. Comme en 2004, la satisfaction des employés a été scindée en quatre catégories : environnement physique de travail, conditions de travail non monétaires, conditions de travail monétaires et relations de travail. En plus de ces grands thèmes, un indice de satisfaction globale a été défini.

À noter que les résultats présentés ici sont ceux provenant de l'évaluation faite par des employés présentement en poste. L'opinion des travailleurs ayant quitté leur emploi, qu'on peut présumer plus négative, n'est donc pas pris en compte.

SATISFACTION POUR CHACUN DES ÉLÉMENTS DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La Figure 8.12 présente le niveau de satisfaction des employés par rapport à tous les éléments des conditions de travail sondés. Ils sont classés en ordre décroissant de satisfaction. Les niveaux de satisfaction s'avèrent en général assez élevés, oscillant tous entre 50 % et 80 % (satisfait et très satisfait). Il est également révélateur d'observer les niveaux relatifs de satisfaction entre les éléments. **Il en ressort que les relations de travail avec les employés d'un même département sont l'élément des conditions de travail le plus apprécié, alors que les primes et les bonus le sont le moins. Les deux éléments les plus insatisfaisants pour les employés sont les mêmes que lors de l'enquête de 2004, soit les primes et les bonus et les possibilités d'augmentation de salaire.**

Figure 8.12
Répartition des employés selon le niveau de satisfaction par rapport
aux conditions de travail
(n=202)



Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

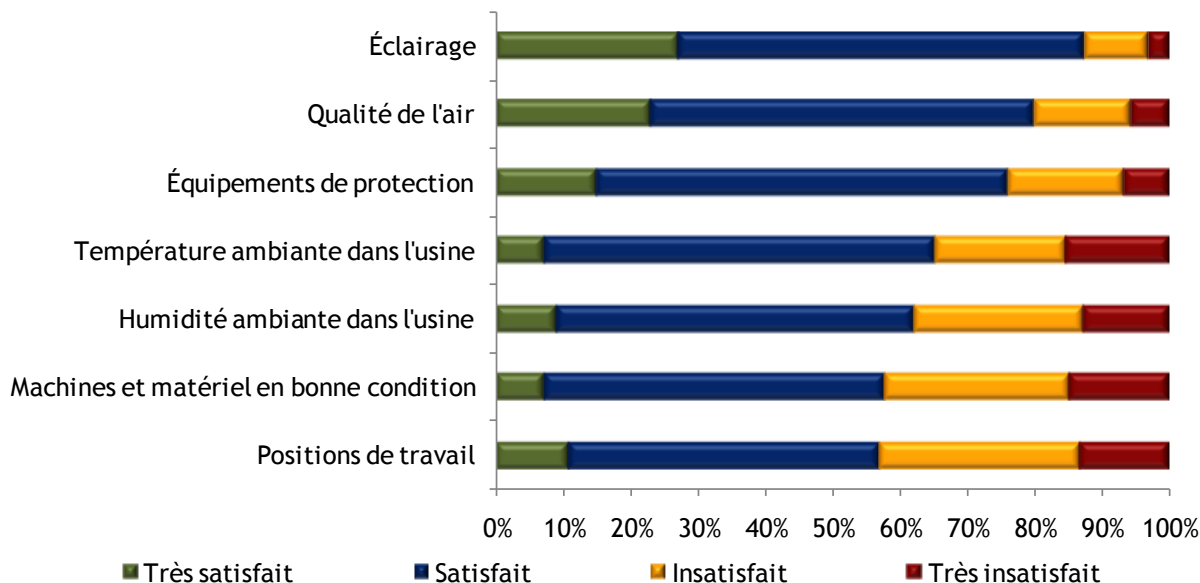
SATISFACTION PAR THÈME DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les conditions de travail ont été découpées en quatre thèmes afin de raffiner l'analyse de satisfaction : environnement physique de travail, conditions non monétaires, conditions monétaires et relations de travail.

- Environnement physique de travail

Le niveau de satisfaction des employés par rapport à l'environnement physique se situe entre 58 et 88 % (satisfaits et très satisfaits), selon les items (Figure 8.13) : l'éclairage, la qualité de l'air et les équipements de protection sont les éléments les plus appréciés, alors que les positions de travail et l'état des machines et du matériel sont déplorés par le plus grand nombre.

Figure 8.13
Répartition des employés selon le niveau de satisfaction par rapport à l'environnement physique de travail (n=196)

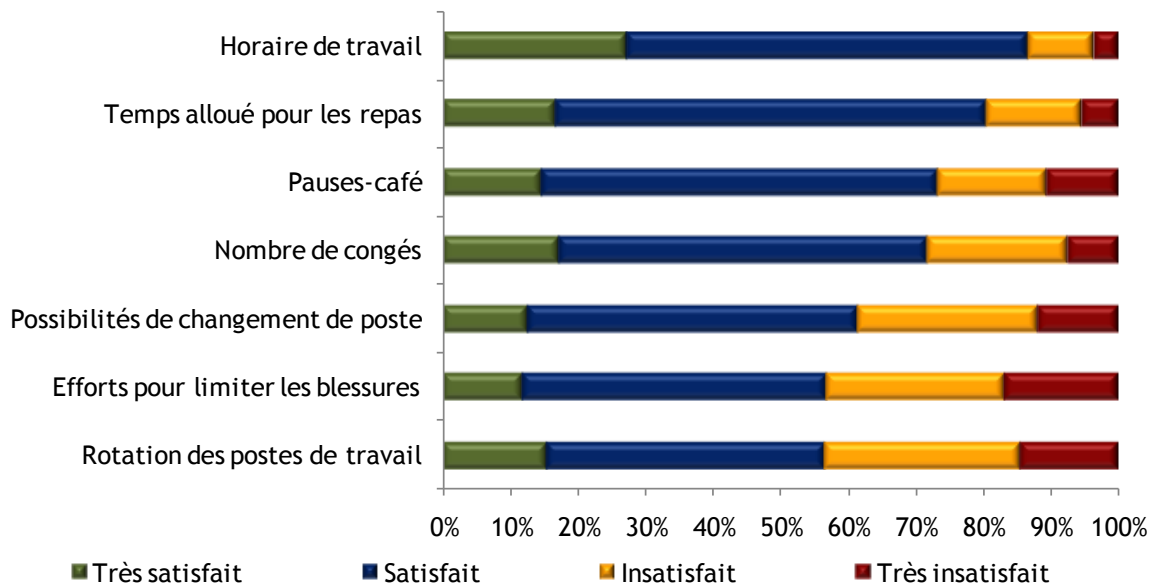


Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

- Conditions de travail non monétaires

La Figure 8.14 montre la répartition des employés selon leur niveau de satisfaction par rapport aux conditions de travail non monétaires. Le degré de satisfaction (satisfait et très satisfait) varie de 58 % à 86 %. Parmi les éléments les plus satisfaisants pour les employés, on trouve l'horaire de travail, le temps alloué pour les repas, les pauses-café et le nombre de congés. À l'inverse, les efforts de l'employeur pour limiter les blessures et la rotation des postes de travail sont les éléments les plus dérangeants.

Figure 8.14
Répartition des employés selon le niveau de satisfaction par rapport
aux conditions de travail non monétaires
(n=199)

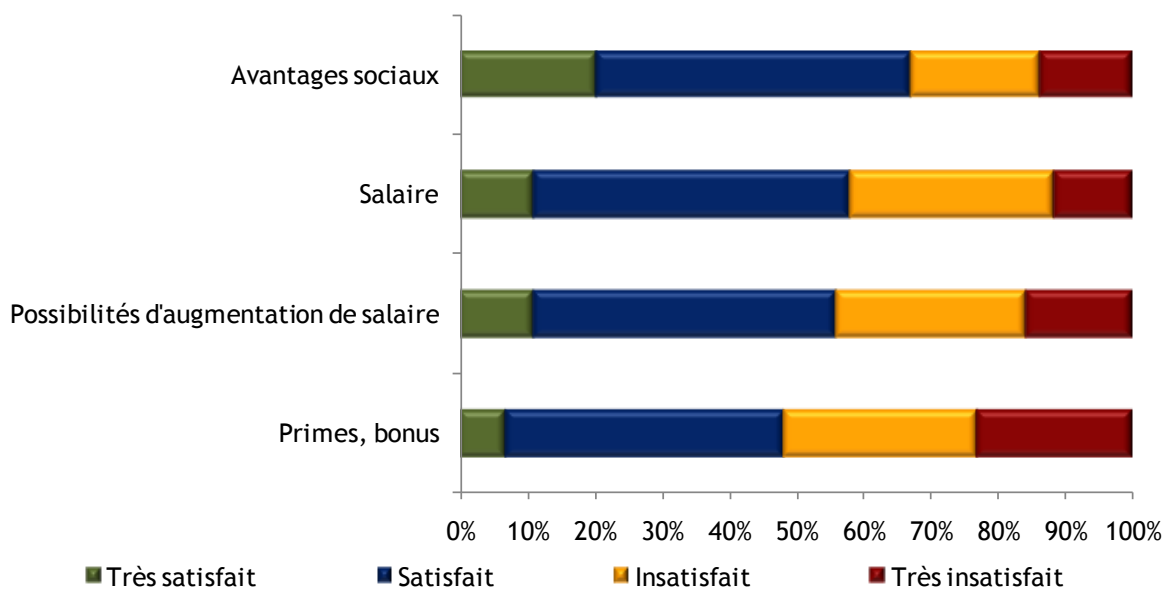


Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

- Conditions de travail monétaires

La satisfaction des employés par rapport aux conditions de travail monétaires présente les taux de satisfaction les plus faibles des quatre grands thèmes, soit entre 48 % et 65 %. Les avantages sociaux arrivent en haut de liste, alors que les primes et les bonus sont au dernier rang. Pour ce dernier élément, c'est 52 % des employés qui se disent insatisfaits ou très insatisfaits.

Figure 8.15
Répartition des employés selon le niveau de satisfaction par rapport
aux conditions de travail monétaires
(n=198)

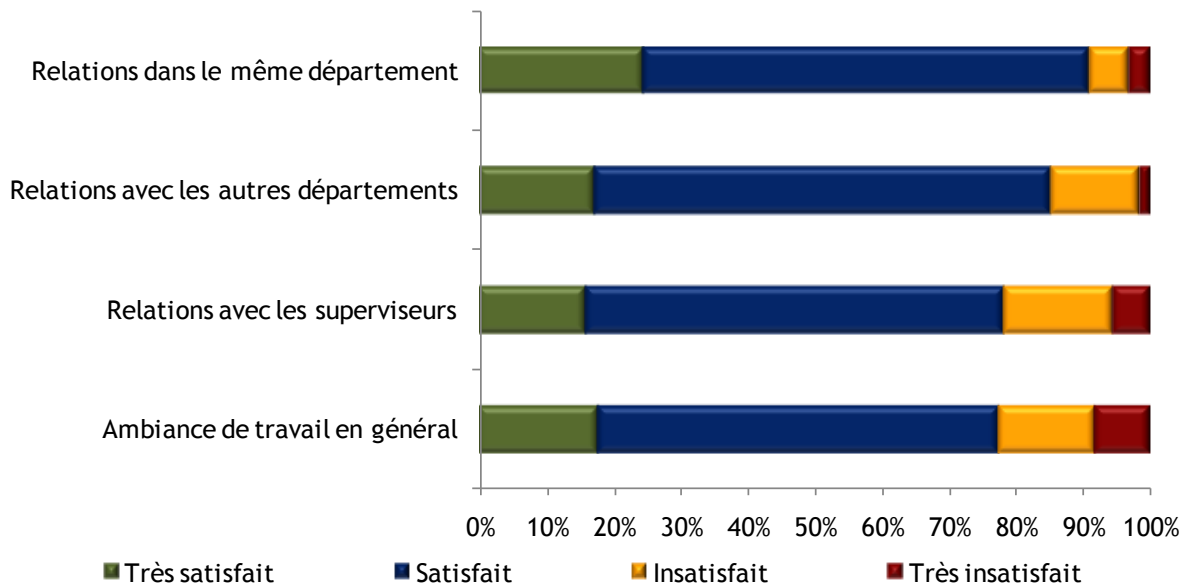


Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

- Relations de travail

Au contraire, le thème des relations de travail est celui qui remporte le taux de satisfaction le plus élevé parmi les quatre thèmes, avec de 78 % à 90 % de satisfaits et très satisfaits. Les relations avec les employés du même département obtiennent la cote de satisfaction la plus forte. L'ambiance de travail en général arrive au dernier rang, mais est satisfaisante pour près de 80 % des répondants. Sur ce dernier aspect, un large niveau d'insatisfaction se dégageait pourtant du groupe de discussion auprès des représentants syndicaux.

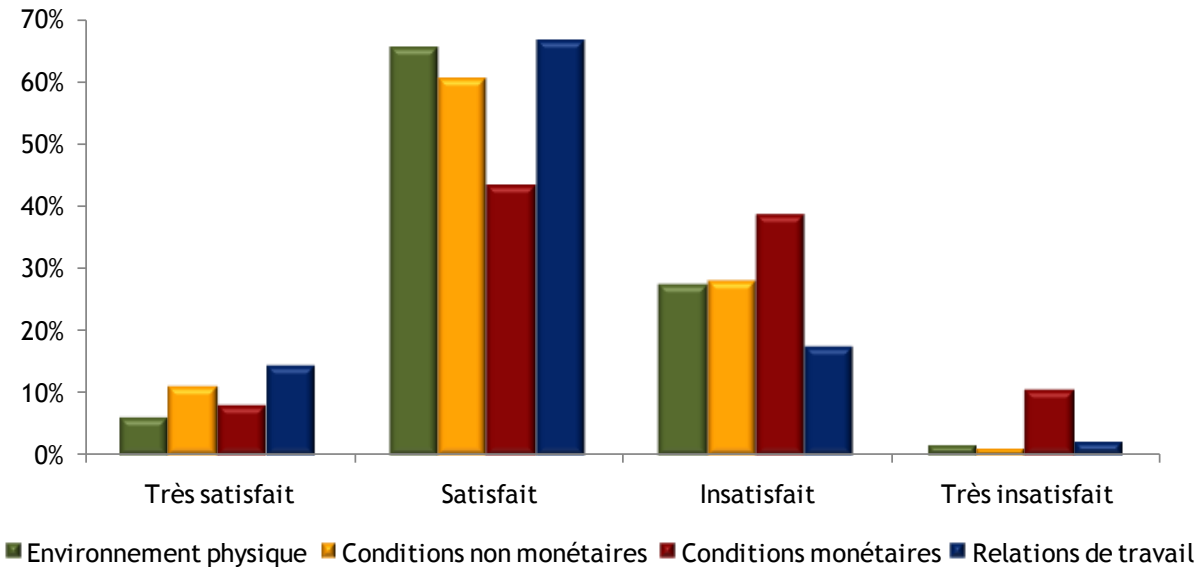
Figure 8.16
Répartition des employés selon le niveau de satisfaction par rapport
aux relations de travail
(n=202)



Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

La Figure 8.17 permet de visualiser les degrés de satisfaction relatifs entre les quatre thèmes des conditions de travail. Tel que mentionné, c'est au niveau des relations de travail que les employés sont le plus satisfaits, alors que ce sont les conditions monétaires qui le sont le moins. Ces résultats sont similaires à ce qui avait été observés en 2004.

Figure 8.17
Répartition des employés selon le niveau de satisfaction par rapport
aux thèmes des conditions de travail

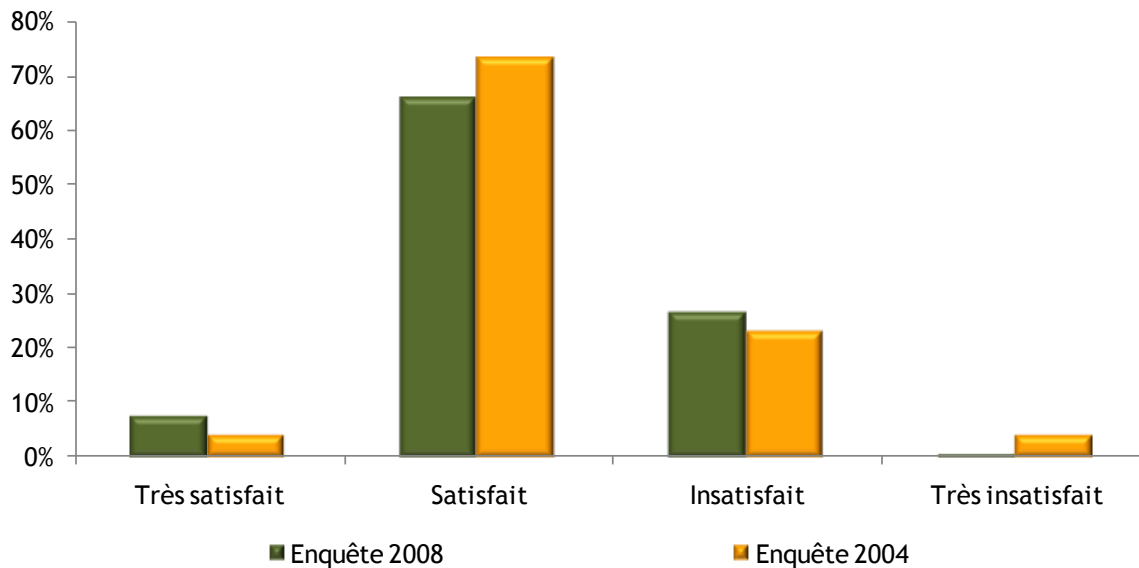


Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

INDICE GLOBAL DE SATISFACTION

On obtient un indice global de satisfaction en regroupant les quatre thèmes étudiés⁴⁸ (Figure 8.18). Ainsi, près des 3/4 des employés se disent satisfaits de leurs conditions de travail en général (7 % très satisfaits et 66 % satisfaits). Comparativement à l'enquête 2004, ces résultats sont légèrement plus faibles (4 % très satisfaits et 73 % satisfaits). Aucun employé n'est classé, de par son indice global de satisfaction, comme très insatisfait.

Figure 8.18
Répartition des employés selon l'indice global de satisfaction
par rapport aux conditions de travail
(n=202)



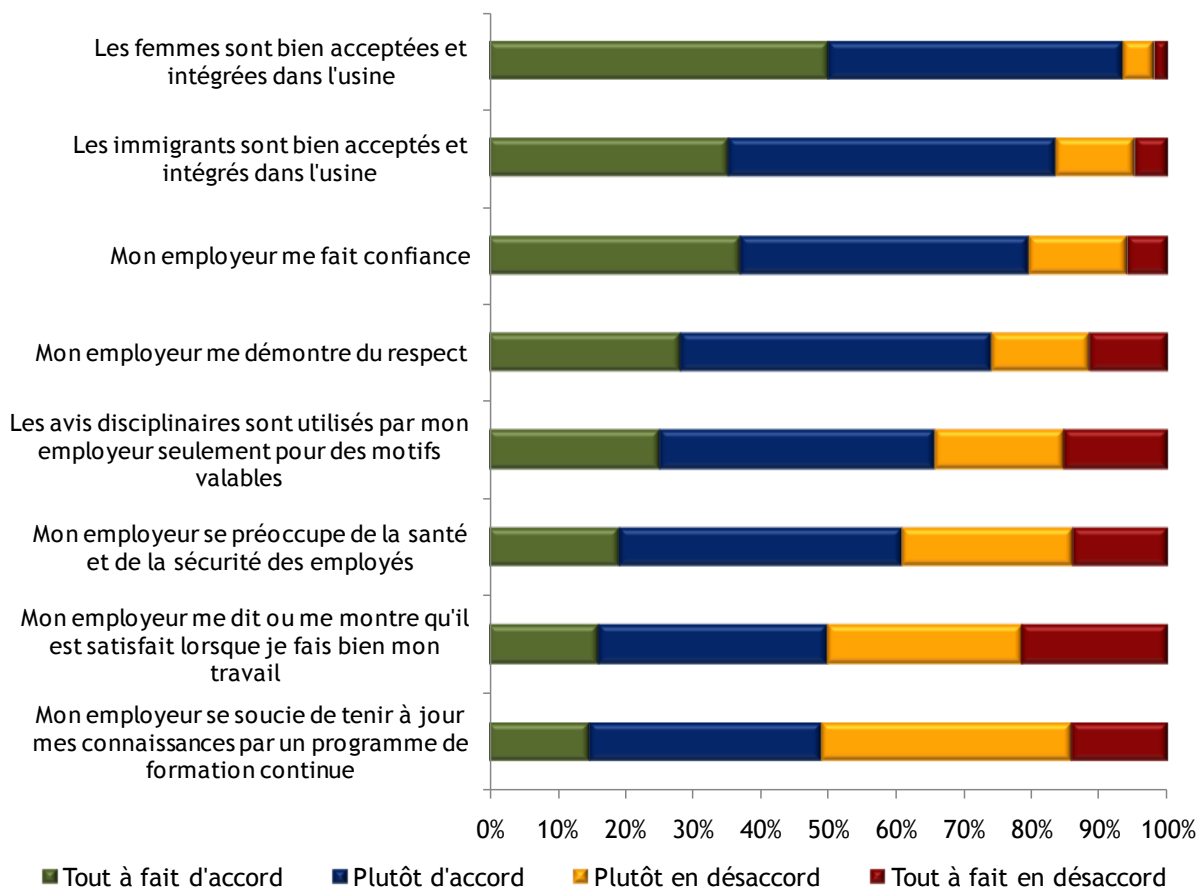
Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2004 et 2008.

⁴⁸ À partir des choix des employés : Très satisfait=1, Satisfait=2, Insatisfait=3 et Très insatisfait=4, nous avons calculé, en faisant la moyenne des réponses à chacun des éléments des conditions de travail, un indice global de satisfaction. Ainsi, un indice global de satisfaction plus petit que 1,5 équivaut à Très satisfait, de 1,5 à moins de 2,5 équivaut à Satisfait, de 2,5 à moins de 3,5 équivaut à Insatisfait et 3,5 et plus équivaut à Très insatisfait.

Enfin, le bien-être d'un employé peut s'évaluer par rapport à son degré d'accord avec diverses affirmations qui caractérisent l'usine ou l'employeur (Figure 8.19). Ainsi, pour la presque totalité des travailleurs (93 %), les femmes sont bien acceptées dans les usines. L'acceptation et l'intégration des immigrants dans les usines est moins unanime (84 %) mais tout de même élevée. Les affirmations qui obtiennent une note moins positive sont celles portant sur la reconnaissance par l'employeur du bon travail et l'offre de formation continue. Sur ces deux points, la moitié des employés sont insatisfaits ou très insatisfaits.

En comparaison avec l'étude de 2004, seule l'affirmation sur l'acceptation des femmes dans les usines est plus satisfaisante. Pour toutes les autres affirmations, le niveau de satisfaction des employés a légèrement diminué.

Figure 8.19
Répartition des employés selon leur niveau d'accord avec certaines affirmations
(n=203)



Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

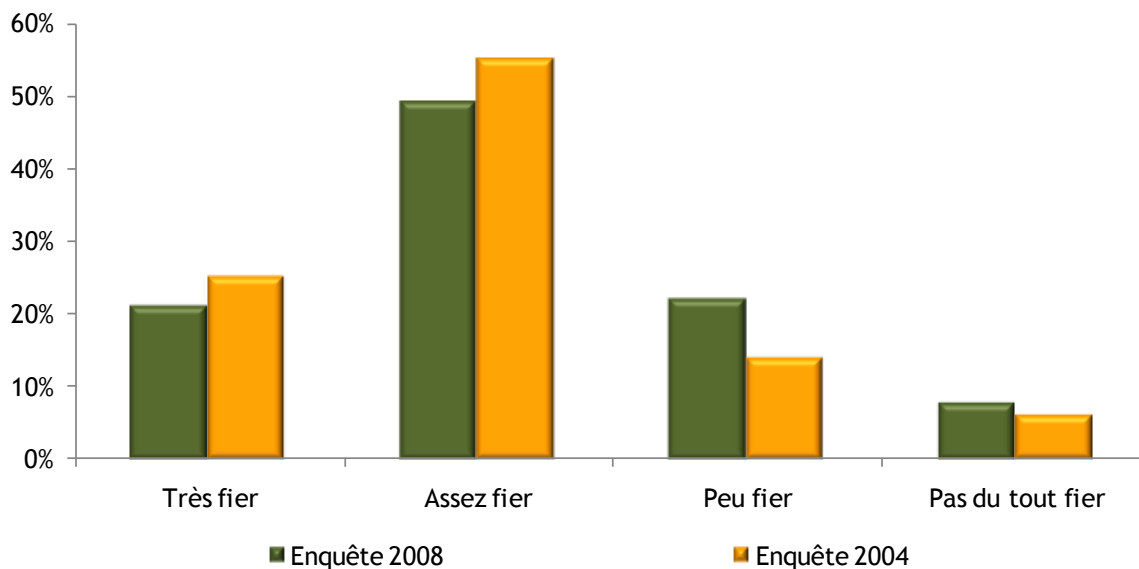
FIERTÉ

En 2004, la fierté à travailler pour l'employeur avait été retenue comme critère d'analyse. La Figure 8.20 montre la répartition des employés selon le sentiment de fierté à travailler pour l'usine. En 2008, nous constatons des liens similaires à l'étude 2004 : le niveau de

fierté est corrélé avec la satisfaction globale des employés et avec le fait de recommander un emploi du même genre à un proche.

Par rapport à 2004, on note une légère diminution de ceux qui se disent très fiers (21 % vs 25 %) et assez fiers sont (49 % vs 55 %) et en contrepartie une hausse des travailleurs qui se sentent peu fiers (22 % vs 14 %) et pas du tout fiers pour (8 % vs 6 %). Il n'y a aucun lien significatif avec l'ancienneté.

Figure 8.20
Répartition des employés selon le sentiment de fierté à travailler
pour l'entreprise qui les engage
(n=204)



Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

8.2.7 DISCUSSION SUR LA SATISFACTION DES EMPLOYÉS

Pour identifier des causes ou des profils influençant la satisfaction, nous avons comparé les groupes des satisfaits (satisfaits et très satisfaits) avec celui des insatisfaits (insatisfaits et très insatisfaits). Or, très peu de conclusions, autres que des liens très évidents, peuvent être tirées de cette analyse.

D'abord, il ressort que, de façon générale, les employés cumulant plus de cinq années d'ancienneté sont plus souvent insatisfaits. Plus spécifiquement, ils sont moins satisfaits de l'environnement physique, des conditions de travail monétaires et des relations de travail. Comme ce sont des employés qui travaillent depuis plus longtemps dans l'usine, ils sont aussi ceux qui ont subi la restructuration du secteur des dernières années qui a entraîné des modifications sur le plan des conditions de travail et des avantages sociaux. On peut donc penser que cela influence leur opinion. De même, ils sont les employés qui

ont été le plus souvent victimes d'accidents de travail ou de maladies professionnelles. Ils sont d'ailleurs plus nombreux à être insatisfaits de la condition des équipements de protection et plus nombreux à considérer insuffisante la préoccupation de l'employeur quant à la santé et la sécurité des travailleurs.

Il n'existe pas de lien entre le niveau de satisfaction et le poste occupé par les employés. Toutefois, les employés qui sont insatisfaits souhaiteraient, plus souvent que les autres, changer de poste de travail. En ce qui concerne les liens qui peuvent être tirés entre la satisfaction des employés et le degré de fierté ou encore le fait de recommander leur emploi ou non, ils restent, comme en 2004, positifs. De façon tout aussi évidente, on constate que les employés qui sont satisfaits de leurs conditions de travail sont plus nombreux à considérer leur emploi comme une carrière. **Fait à noter, les travailleurs satisfaits croient plus fréquemment que les autres que l'esprit d'équipe et des compétences sociales comptent parmi les qualités les plus importantes pour effectuer leur travail.**

La satisfaction par rapport à l'accueil reçu dans l'entreprise est en lien direct avec le niveau de satisfaction globale. Quant à la satisfaction par rapport à la formation reçue, elle semble avoir, pour certains sujets, un lien avec la satisfaction globale. Ainsi, les employés qui considèrent que leur formation sur l'affilage et l'aiguisage des couteaux, la coupe de la viande, la santé et la sécurité au travail et l'opération et l'entretien du matériel a été suffisante ont en général un indice de satisfaction global plus élevé. Toutefois, la reconnaissance de cette formation par l'employeur n'a pas d'incidence sur le niveau de satisfaction.

En regardant de plus près la satisfaction concernant le thème des conditions de travail dites monétaires, qui rappelons-le est le thème des conditions de travail le moins satisfaisant, il est possible de faire ressortir certains éléments. **Tout d'abord, pas de lien direct ne peut être tracé entre la satisfaction globale et le niveau de salaire.** Il s'agit de la même conclusion qui avait été obtenue en 2004. Le niveau de salaire, à lui seul, ne peut donc être considéré comme un gage de satisfaction des employeurs. D'autres indicateurs sont révélateurs à ce sujet, tels que la motivation et les conditions monétaires autres que le salaire.

Les motivations à l'origine du choix de travailler dans le secteur d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille apparaît ainsi influencer la satisfaction globale du travailleur à l'égard de son emploi. Par exemple, les employés qui ont dit avoir choisi ce travail parce qu'ils avaient besoin d'argent sont plus souvent insatisfaits que les autres. À l'inverse, les employés qui ont choisi leur emploi par intérêt sont plus souvent satisfaits. Ils ont aussi, avec ceux qui ont choisi leur travail pour acquérir une nouvelle expérience, davantage tendance à recommander un emploi comme le leur.

Sur le plan des conditions monétaires autres que le salaire, des éléments déjà soulevés en 2004 refont surface. En effet, non seulement pour les conditions monétaires mais pour l'ensemble des conditions de travail, les primes et les bonus arrivent au dernier rang du classement selon la satisfaction. **Autrement dit, les primes et les bonus constituent l'élément des conditions de travail qui est insatisfaisant pour le plus grand nombre d'employés.**

9. BILAN ET RECOMMANDATIONS

BILAN

En 2007, quelques 290 entreprises d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille ont généré au Québec 4,5 milliards de dollars, exporté pour 1,4 milliards de dollars et fourni un peu plus de 10 100 emplois à la production. Il s'agit de retombées économiques considérables. Toutefois, le secteur de la transformation des viandes et de la volaille au Québec a fait face à de nombreux bouleversements depuis les dernières années : la concentration des joueurs, des fermetures d'usines, de nouvelles règles de commerce international, des crises sanitaires, un marché du travail en évolution, etc. Les entreprises du secteur doivent pouvoir s'ajuster à ces changements si elles veulent rester compétitives, tant sur le marché intérieur que de l'exportation, et demeurer un des leviers économiques majeurs du vaste secteur de la transformation alimentaire.

La présente étude s'est en partie consacrée à décrire l'évolution récente de cet environnement économique depuis 2004, mais elle s'est surtout attardée à la problématique de la main-d'œuvre dans le secteur.

Les entreprises d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille du Québec, en particulier celles de taille supérieure, ont posé des gestes suite au rapport de 2004. Des actions ont notamment visé à améliorer le problème de recrutement. Des initiatives ont également été mises en place pour favoriser la reconnaissance du travail et le sentiment d'appartenance. Par ailleurs, on note un véritable progrès en ce qui concerne différents aspects de la gestion des ressources humaines : politique écrite des ressources humaines, accueil et formation (à l'accueil et continue). Cette progression s'observe chez les entreprises de plus de 100 employés, mais demeure modeste chez celles de taille inférieure. **Toutefois, globalement, elles sont encore en 2008 près des 3/4 à déclarer avoir des difficultés à recruter du personnel, un niveau similaire à 2004 (78 %).**

Les entreprises de 100 employés et moins semblent encore escamoter la phase d'accueil et de formation de base. Rappelons notamment que parmi les entreprises qui prévoient une période d'accueil ou de formation, près du tiers (30 %) et en majorité celles de plus petite taille, ne traitent pas des techniques de travail. Il s'agit pourtant d'une formation fondamentale pour prévenir les accidents et blessures.

Dans le même sens, encore une bonne proportion des entreprises n'offrent pas de formation continue, ou à quelques employés seulement, sur des sujets tels l'hygiène et la salubrité (10 %) et la santé et sécurité (40 %). En moyenne selon les sujets, les entreprises qui n'offrent pas de formation sont à 90 % des usines de 100 employés et moins. Si la formation est négligée, on constate également qu'environ 20 % des entreprises, surtout les plus petites, n'ont pas de règlements «écrits» en santé et sécurité. **Néanmoins, au total, un peu plus des 2/3 des entreprises ont mis sur pied un programme de formation continue pour leurs employés.**

Malgré les efforts visiblement consentis chez les entreprises de plus grande taille, le problème de recrutement persiste. Il s'est même accentué depuis 2004, d'autant plus pour

ces entreprises de plus de 100 employés. Parmi ces employeurs interrogés, seul le tiers a comblé ses besoins de main-d'œuvre en 2007.

La région géographique, le type de viande ou les activités (abattage, transformation, surtransformation) ne sont pas déterminants sur ces difficultés de recrutement et de rétention, comme c'était le cas en 2004.

Contrairement à 2004, on ne peut affirmer que le niveau de salaire a une influence sur le fait d'avoir ou non des difficultés de rétention. Mais encore aujourd'hui, les entreprises qui ont des difficultés de recrutement sont également celles qui vivent des problèmes de rétention.

Du côté des conditions monétaires, le bât blesse sur le plan de la progression salariale. Les deux dernières années ont plus été marquées par des baisses de salaire, consenties laborieusement par les parties syndicales et souvent sur fond de crise (pensons à la crise dans le secteur porcin). En contrepartie, les conventions collectives semblent comporter davantage de primes, plus variées et au montant un peu plus généreux. Cela est vrai pour les entreprises de plus de 100 employés et syndiquées.

Dans ce contexte de rareté de main-d'œuvre, l'intérêt des employeurs pour embaucher des travailleurs étrangers temporaires est élevé (70 %). Par contre, leur degré d'ouverture pour l'embauche d'une main-d'œuvre alternative québécoise, soit des semi-retraités ou des étudiants à temps partiel, demeure relativement faible : **environ le tiers des employeurs interrogés se disent fermés à l'embauche d'une ou l'autre de ces types de main-d'œuvre alternative.**

Du côté des employés, l'indice de satisfaction global s'est maintenu depuis 2004. La satisfaction n'est pas liée au poste occupé, ni au niveau de salaire. Par contre, **la satisfaction des employés par rapport aux conditions de travail monétaires présente les taux de satisfaction les plus faibles des conditions de travail en général.**

En ce qui concerne les liens qui peuvent être tirés entre la satisfaction des employés et le degré de fierté ou encore le fait de recommander leur emploi ou non, ils restent, comme en 2004, positifs. De façon tout aussi évidente, on constate que les employés qui sont satisfaits de leurs conditions de travail sont plus nombreux à considérer leur emploi comme une carrière.

Il convient cependant de souligner que certaines usines majeures dans le secteur d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille au Québec n'ont pas participé à l'enquête auprès des travailleurs. Or, les employés de ces usines ont consenti des baisses salariales en 2007 et il est de notoriété publique que l'ambiance de travail s'y est détériorée. Il est probable que la satisfaction de ces travailleurs à l'égard de leurs conditions salariales et de travail en général aurait affecté le taux de satisfaction obtenu dans l'enquête 2008.

Malgré les initiatives mises en place par les employeurs et le niveau de satisfaction globale des employés, des insatisfactions et des lacunes ont tout de même été révélées ou

confirmées par l'enquête 2008. D'abord, la collaboration entre les parties syndicales et patronales sur les thèmes de l'accueil, de la formation et du recrutement demeure faible. Les travailleurs se disent peu consultés et écoutés, et cela se confirme par certains résultats d'enquête. Par exemple, **moins de 20 % des entreprises font appel à un comité paritaire employeur-employés pour établir ou développer les formations offertes**. Même pour les entreprises de taille supérieure, la présence de tel comité n'est pas majoritaire (moins de 40 %).

Dans le même esprit, les recommandations d'employés arrivent en quatrième position dans les méthodes de recrutement utilisées par les employeurs. Pourtant, les travailleurs satisfaits croient plus fréquemment que les autres que l'esprit d'équipe et des compétences sociales sont parmi les qualités les plus importantes pour effectuer leur travail. En ce sens, on peut penser que les employeurs auraient tout avantage à tenir compte des recommandations de leurs travailleurs en poste.

Ensuite, plus du tiers des employés interrogés se disent insatisfaits de l'attitude de leur employeur à la suite d'une blessure ou d'une maladie professionnelle. La même proportion juge également que leur employeur ne se préoccupe pas suffisamment de leur santé et sécurité au travail. **Pour une proportion considérable des employés interrogés, la formation reçue à l'accueil ne couvrait pas les aspects liés à la santé et la sécurité au travail (moins de 40 % des cas)**. Par ailleurs, la moitié des employés considère encore que leur employeur ne leur offre pas un programme de formation continue adéquat pour maintenir à jour leurs connaissances.

RECOMMANDATIONS

- Conditions de travail monétaires

Le rapport 2004 recommandait aux employeurs de porter davantage attention aux compensations monétaires telles que des primes. Selon l'analyse des conventions collectives, les primes et autres bonus semblent effectivement plus utilisés et diversifiés qu'en 2004. Par contre, les résultats de l'enquête montrent que globalement, la proportion d'entreprises offrant des primes de toutes sortes aux employés a diminué depuis 2004. Encore là, ce sont les entreprises de 100 employés et moins qui ont le moins recours aux primes pour motiver, récompenser ou retenir leurs employés. Du côté des avantages sociaux, outre les assurances collectives en forte croissance par rapport à 2004, le degré d'implantation est similaire à celui de 2004 (jours de maladies, vacances, pauses, etc.). Du progrès reste donc à faire sur ce plan, en particulier auprès des entreprises de taille inférieure.

Les résultats de l'enquête ne démontrent plus de lien entre le salaire et la difficulté de rétention des entreprises. Par contre, **la satisfaction des employés par rapport aux conditions de travail monétaires présente les taux de satisfaction les plus faibles des quatre grands thèmes comparés** (conditions monétaires et non-monétaires, relations de travail, environnement physique de travail). Les baisses salariales consenties dans le secteur ces dernières années et l'insatisfaction toujours présente à l'égard de la progression salariale confirment que la qualité des conditions monétaires demeure un élément crucial dans la capacité à recruter et retenir des travailleurs. Cela est vrai pour la

main-d'œuvre locale, et devient même conditionnel dans une démarche de recrutement de travailleurs étrangers temporaires : le caractère concurrentiel des conditions offertes doit être démontré.

- Environnement physique du travail

Que l'on pose la question aux employeurs ou aux employés, le constat est le même : les travailleurs quittent principalement à cause de la difficulté physique du travail.

L'une des recommandations principales issues du rapport 2004 était de favoriser la rotation des postes comme mesure préventive de blessures et maladies professionnelles. En 2008, près de 80 % des entreprises interrogées ont mis en place un système de rotation des postes. Parmi celles-ci, le tiers l'applique à tous les postes de travail. Il y a donc eu progression par rapport à 2004, alors qu'environ les 2/3 des entreprises avaient en place un système de rotation des postes de travail et la moitié l'appliquait à tous les postes.

Toutefois, notre recommandation quant à l'attitude de l'employeur sur les questions relatives à la santé et la sécurité se maintient. Le sentiment que leur employeur ne se préoccupe pas, ou pas suffisamment, d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs semble persister chez les employés.

- Accueil, formation de départ et formation continue

Les recommandations issues du rapport 2004 en ce qui concerne l'accueil et la formation demeurent pertinentes. Certes, les entreprises de 100 employés et plus semblent avoir travaillé à ce niveau, mais les entreprises de plus petite taille peuvent faire encore beaucoup. Davantage peut être fait, notamment pour la formation de départ relative aux techniques de travail et à l'hygiène et la salubrité, de même que sur la formation continue. Il semble donc important pour le CSMOTA d'accompagner ce groupe dans l'amélioration de ces aspects.

- Communication travailleurs-employeurs

Une lacune importante demeure et nuit à la satisfaction des employés : le manque de communication, de consultation et de considération des employeurs à leur égard. Trop peu de moyens sont en place pour favoriser la collaboration entre les parties patronale et syndicale (ou employés lorsque les entreprises ne sont pas syndiquées), que ce soit sur les thèmes de l'accueil et la formation, le recrutement et la rétention. En ce sens, davantage de comités paritaires devrait être mis sur pied, pour à la fois tenir compte de l'opinion des travailleurs, s'inspirer de leurs idées ou mieux les informer de décisions qui concernent la gestion de l'entreprise et de ses ressources humaines.

- Main-d'œuvre alternative

Davantage semble pouvoir être fait par les entreprises pour recruter une main-d'œuvre alternative telle que des semi-retraités, retraités ou étudiants à temps partiel. Cela exige certes de la souplesse quant aux postes et aux tâches confiés et des aménagements pour les horaires de travail, mais dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, les employeurs ont l'obligation de démontrer une plus grande ouverture sur ce plan.

- Travailleurs étrangers temporaires

Il semble aujourd'hui y avoir une convergence d'opinion quant à la nécessité d'autoriser le secteur québécois d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille à faire appel aux travailleurs étrangers temporaires par l'entremise du PTET. Ce sentiment favorable a été exprimé par des employeurs et des représentants syndicaux, autant dans des provinces canadiennes qui en ont fait l'expérience, qu'au Québec. Nous nous joignons à cette opinion, **dans des cas précis et documentés, où la problématique de main-d'œuvre n'est pas résolue par des travailleurs locaux malgré des actions mises en place, et pour certaines régions seulement.** Ces régions sont celles qui démontreront, soit par leur isolement/éloignement géographique ou une concentration élevée d'employeurs concurrentiels sur un petit territoire, l'existence d'une pénurie de main-d'œuvre.

Ainsi, compte tenu des efforts visiblement consentis par les employeurs depuis 2004, et la problématique soutenue de recrutement et de rétention, il semble opportun de regarder attentivement la possibilité de permettre le recours au PTET au Québec, **sous une forme très encadrée.**

Les expériences des autres provinces démontrent que l'admissibilité d'un établissement exige un dossier extrêmement étoffé et la preuve que tous les efforts ont été investis pour recruter et retenir la main-d'œuvre canadienne. En ce sens, une entreprise qui « n'aurait pas fait ses devoirs » se voit automatiquement refusée. Cela nous semble une protection importante contre les abus et la facilité que pourrait représenter l'embauche de travailleurs étrangers.

Notre analyse des expériences dans l'Ouest nous incite à recommander un processus très étroitement supervisé, en commençant par l'utilisation d'une grille de critères bien définis pour la sélection des candidats étrangers. La maîtrise du français à un niveau minimum apparaît notamment primordiale, de même que l'expérience de travail dans l'abattage ou la transformation des viandes. Ce dernier critère semble fondamental, d'une part pour faciliter l'intégration rapide de travailleurs fonctionnels et pour l'embauche de travailleurs qui connaissent le type de travail à accomplir et s'engagent en toute connaissance de cause. La grille de critère pourrait s'inspirer de celles développées dans les autres provinces, en partenariat avec l'industrie.

Le passage vers l'immigration permanente motive les travailleurs étrangers et constitue un facteur de rétention significatif pour la période permise par le PTET (24 mois). En ce sens, il apparaît pertinent d'en envisager la possibilité au Québec. Toutefois, à court terme, le PTET sans accès au statut d'immigrant reçu semble opérationnel. Le cas de l'Ontario le démontre.

ANNEXE 1

TABLEAUX DE DONNÉES

TABLEAUX DE DONNÉES

Figure 2.1

FABRICATION DE PRODUITS DE VIANDE

Nombre d'établissements	2004	2006
Canada	1 161	1 128
Québec	366	288
Ontario	383	353
Manitoba	50	74
Alberta	168	163
Autres provinces	194	250

Revenus totaux	2004	2006
Canada	21 431 093	21 685 068
Québec	4 579 489	4 543 172
Ontario	7 055 458	7 403 958
Manitoba	1 350 526	1 383 005
Alberta	5 523 208	5 515 131
Autres provinces	2 922 412	2 839 802

Sources : Statistique Canada, *Enquête annuelle sur les manufactures 2004 et 2006*.

Figure 2.3

FABRICATION DE PRODUITS DE VIANDE

Exportations	2003	2004	2005	2006	2007
<i>Millions de \$</i>					
Canada	4 533	5 392	5 577	4 708	4 569
Québec	1 127	1 391	1 410	1 348	1 366
Part du Québec dans le Canada	25 %	26 %	25 %	29 %	30 %

Source : Industrie Canada, *Données sur le commerce en direct, 2008*.

Figure 2.4

FABRICATION DE PRODUITS DE VIANDE

Importations	2003	2004	2005	2006	2007
<i>Millions de \$</i>					
Canada	1 809	1 476	1 625	1 804	2 113
Québec	227	194	189	150	199
Part du Québec dans le Canada	13 %	13 %	12 %	8 %	9 %

Source : Industrie Canada, *Données sur le commerce en direct*, 2008.

Figure 2.5 et Figure 2.6

CONSOMMATION DE VIANDE, QUÉBEC, KILOGRAMME PAR PERSONNE

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Total	93,7	97,5	97,3	98,0	97,5	95,9	98,3	95,7	98,0
Volaille	31,7	33,1	34,6	35,9	36,4	35,8	37,3	37,8	38,5
Bovin	33,1	33,9	33,5	32,3	32,2	33,7	32,8	33,3	34,3
Porc	28,1	29,7	28,4	28,8	27,8	25,3	27,0	23,5	24,0
Moutons et agneaux	0,8	0,8	0,9	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1	1,3

¹: Le type « Bovin » inclut la viande de bœuf et de veau et le type « Volaille » inclut la viande de poulet et de dindon.

Source : MAPAQ, *Profil sectoriel de l'industrie bioalimentaire au Québec*, 2007.

Figure 2.7

NOMBRE DE PORCS MIS EN MARCHÉ AU QUÉBEC

Nombre de têtes (milliers)	
2000	6 856
2001	7 087
2002	7 399
2003	7 560
2004	7 678
2005	7 371
2006	7 149
2007	7 337

Source : Statistique Canada, 2008.

Figure 3.1

EMPLOIS DANS L'INDUSTRIE BIOALIMENTAIRE

	Agriculture	Pêches	Transformation	Commerce		Restauration	Total
				gros	détail		
Total Québec	57,3	1,3	73,6	28,4	122,9	161,3	444,8
Bas-Saint-Laurent	3,9	< 100	1,5	0,6	4,9	4,2	15,2
Saguenay—Lac-Saint-Jean	2,3	n.s.	1,0	0,5	5,4	4,5	13,7
Capitale-Nationale	2,3	n.s.	4,3	1,3	10,3	13,5	31,7
Mauricie	2,1	n.s.	1,4	0,3	4,1	5,5	13,3
Estrie	5,1	n.s.	1,5	0,6	5,0	6,4	18,6
Montréal	n.s.	n.s.	23,1	12,9	32,0	54,8	122,9
Outaouais	1,7	n.s.	n.s.	0,3	4,8	7,2	14,3
Abitibi-Témiscamingue	1,3	n.s.	0,4	0,4	3,2	2,9	8,3
Côte-Nord et Nord-du-Québec	n.s.	0,3	0,8	0,5	2,4	2,4	5,7
Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine	0,4	0,8	1,4	0,2	2,4	2,8	8,1
Chaudière-Appalaches	10,4	n.s.	7,3	1,6	8,2	6,5	34,0
Laval	0,4	n.s.	1,8	1,6	4,5	5,4	13,7
Lanaudière	3,2	n.s.	2,5	0,8	6,0	7,1	19,6
Laurentides	2,6	n.s.	3,2	1,3	7,3	10,6	25,0
Montréal	14,9	< 100	18,6	4,8	19,2	22,9	80,4
Centre-du-Québec	6,5	< 100	4,4	0,7	3,2	4,3	19,1

Source : MAPAQ, *Profil régional de l'industrie bioalimentaire au Québec, 2007*.

Figure 4.2

NOMBRE DE TRAVAILLEURS PAR SECTEUR, QUÉBEC

	2004	2005	2006
Abattage, autres que volaille	6 450	6 545	7 158
Transformation de la volaille	3 839	3 015	2 955
Total	10 289	9 560	10 113

Sources : Statistique Canada, *Enquête annuelle sur les manufactures* 2004 à 2006 et nos calculs.

Figure 4.3

SALAIRE ANNUEL MOYEN¹ DES TRAVAILLEURS À LA PRODUCTION, PAR SECTEUR, QUÉBEC

	2004	2005	2006
Aliments	30 539	31 938	32 897
Produits de viande	31 704	31 890	33 168
Abattage, autres que volaille	33 424	34 171	36 543
Transformation de la volaille	31 136	29 919	28 946

¹ Le salaire annuel moyen a été calculé en divisant les dépenses totales en salaires pour les employés à la production par le nombre d'employés à la production.

Sources : Statistique Canada, *Enquête annuelle sur les manufactures* 2004 à 2006 et nos calculs.

Figure 4.4

FABRICATION DE PRODUITS DE VIANDE - POPULATION ACTIVE SELON LE SEXE

	Total	Hommes	Femmes
Québec	19 400	13 140	6 255

Source : Statistique Canada, *Recensement de la population, 2006*.

Figure 4.5

FABRICATION DE PRODUITS DE VIANDE - POPULATION ACTIVE SELON L'ÂGE

	Total	15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 54 ans	55 ans et plus
Québec	19 390	3 540	4 465	9 495	1 890

Source : Statistique Canada, *Recensement de la population, 2006*.

Figure 4.6**FABRICATION DE PRODUITS DE VIANDE - POPULATION ACTIVE SELON LE PLUS HAUT NIVEAU DE SCOLARITÉ ATTEINT**

	Total	Aucun certificat ou diplôme	Diplôme d'études secondaires	Formation professionnelle	Formation collégiale	Formation universitaire
Québec	18 125	6 270	5 135	3 685	1 700	1 335

Source : Statistique Canada, *Recensement de la population, 2006*.

Figure 5.1**ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL ACCEPTÉS À LA CSST, 2004 À 2007**

	2004	2005	2006	2007
Aliments et boissons	7 146	6 359	5 820	4 899
Abattage et transformation de la viande	2 945	2 733	1 389	986

Source : CSST, 2008.

Figure 5.2**ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CAS DE MALADIES PROFESSIONNELLES ACCEPTÉES À LA CSST, 2004 À 2007**

	2004	2005	2006	2007
Aliments et boissons	520	468	433	356
Abattage et transformation de la viande	340	324	187	143

Source : CSST, 2008.

Figure 5.3

VARIATION ENTRE 2004 ET 2007 DU NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES ACCEPTÉS À LA CSST, PAR RÉGION

Région	Accidents de travail	Maladies professionnelles
Abitibi-Témiscamingue	-100 %	-
Bas-Saint-Laurent	-56 %	-44 %
Chaudière-Appalaches	-52 %	-39 %
Estrie	-96 %	100 %
Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine	-100 %	-
Lanaudière	-86 %	-86 %
Laurentides	-94 %	-100 %
Laval	-85 %	-85 %
Longueuil	-100 %	-100 %
Mauricie et Centre-du-Québec	-57 %	-49 %
Montréal	-91 %	-
Outaouais	-63 %	-
Québec	-84 %	-100 %
Saguenay—Lac-Saint-Jean	100 %	100 %
Saint-Jean-sur-Richelieu	-83 %	-95 %
Valleyfield	-2 %	67 %
Yamaska	-67 %	-57 %
Total	-68 %	-61 %

Source : CSST, 2008.

ANNEXE 2

PROFIL GÉNÉRAL DES EMPLOYEURS ENQUÊTÉS

PROFIL GÉNÉRAL DES EMPLOYEURS ENQUÊTÉS

L'annexe 2 dresse le profil général des usines qui ont été enquêtées selon différents paramètres : nombre d'employés, région, chiffre d'affaires, type de viande transformée et activités de transformation. Chaque paramètre est présenté en montrant la répartition des usines et celles de leurs employés. Certaines comparaisons sont faites avec les résultats de l'enquête effectuée en 2004. Le Tableau 1 rappelle le nombre d'usines participantes, le nombre d'employés représentés et la taille moyenne des entreprises enquêtées pour 2008 en comparaison avec 2004.

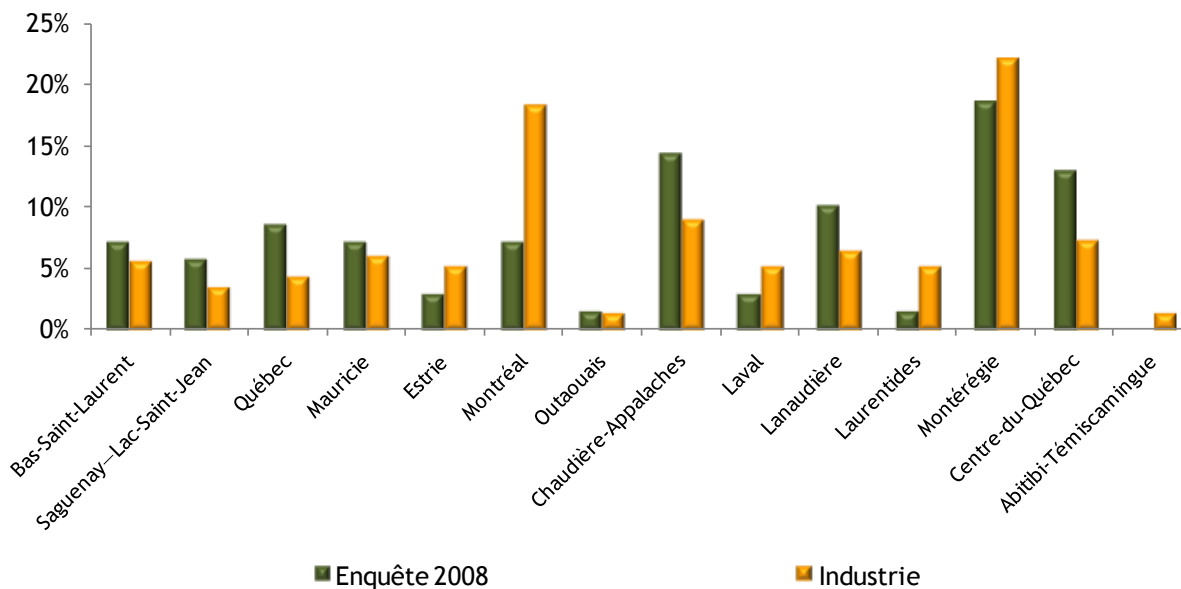
Tableau 1
Répartition des usines et des employés couverts par l'enquête, 2008 vs 2004

	2008	2004
Usines sondées	70	85
Employés couverts	10 295	8 320
Taille moyenne	147	98

Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

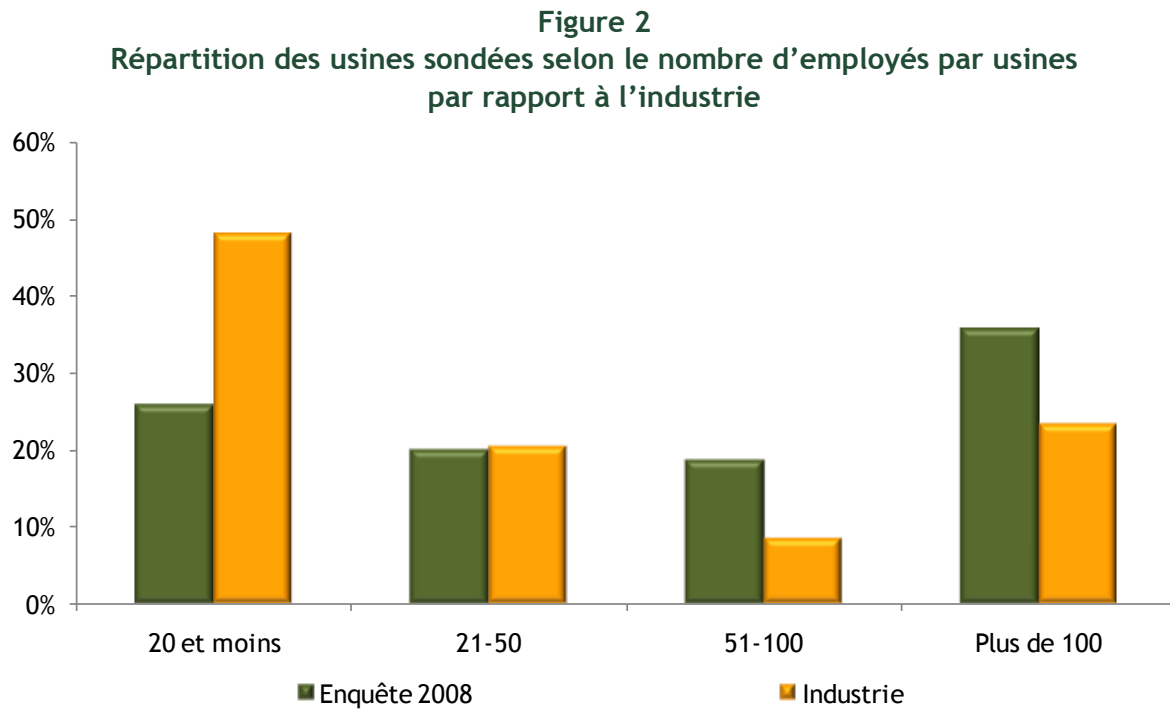
Au total, l'industrie compte 236 usines classées dans la transformation des viandes et de la volaille en 2008 (CSMOTA, tirée du CRIQ). La Figure 1 présente la répartition régionale des usines enquêtées par rapport à l'ensemble de l'industrie. Pour plus de la moitié des régions, la part des usines sondées est plus grande que leur poids respectif dans l'industrie. À l'inverse, pour six régions, la proportion d'usines enquêtées est inférieure à celle qu'elle occupe dans l'industrie. C'est pour la région de Montréal que cela est le plus marquant : alors que les usines montréalaises représentent 18 % de l'ensemble des établissements dans l'industrie, elles ne comptent que pour 7 % des usines sondées. Cette particularité s'explique par le fait que la région montréalaise compte beaucoup de petites entreprises de transformation : six établissements de moins de cinq employés (non couverts par l'envoi postal initial) et neuf établissements qui ont entre cinq et neuf employés. Or, l'effort de recrutement des entreprises a été mis particulièrement sur les entreprises de taille plus grande.

Figure 1
Répartition régionale des usines sondées par rapport à l'industrie



Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008 et CSMOTA tiré du CRIQ, juin 2008.

On constate à la Figure 2 que l'enquête inclut plus de grandes usines (plus de 100 employés) que leur poids dans l'industrie. Ceci est dû au meilleur taux de réponse chez les grandes entreprises.

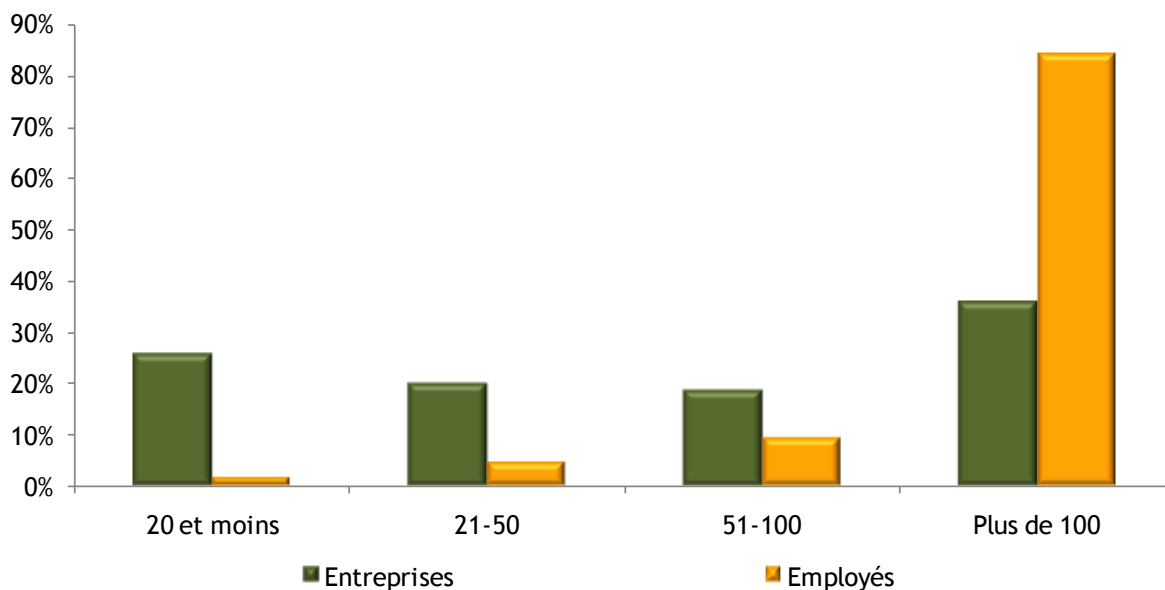


Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008 et CSMOTA tiré du CRIQ, juin 2008.

NOMBRE D'EMPLOYÉS

En 2008, les entreprises participantes ayant plus de 100 employés comptent pour plus du tiers de notre échantillon (36 %). Elles emploient la plus grande part des travailleurs soit 84 % de tous les employés couverts par l'étude. La répartition des usines en 2008 est légèrement différente de celle des entreprises participantes à l'enquête de 2004 alors que les grandes entreprises (plus de 100 employés) ne comptaient que pour 25 % des usines sondées. La répartition des employés couverts par l'enquête était quant à elle relativement semblable en 2004.

Figure 3
Répartition des usines sondées et des employés couverts par l'enquête
selon le nombre d'employés par usine
(n=70)

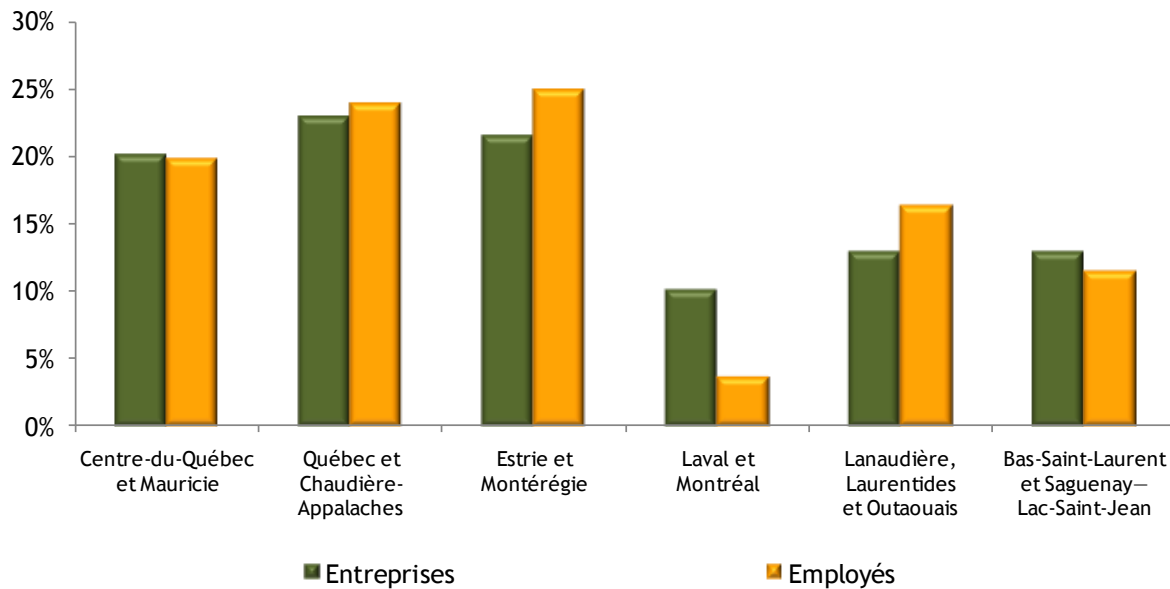


Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

SITUATION GÉOGRAPHIQUE

La répartition régionale des entreprises participantes est présentée à la Figure 4. Pour les régions Centre-du-Québec/Mauricie, Québec/Chaudière-Appalaches et Estrie/Montérégie, la part des usines et des employés couverts par l'enquête est équivalente (respectivement 20 % des usines et 20 % des employés, 23 % des usines et 24 % des employés et 21 % des usines et 24 % des employés). Pour la région Laval/Montréal, on note un plus faible pourcentage d'employés (4 %) par rapport aux usines (10 %) ce qui indique que les usines enquêtées dans cette région sont de plus petite taille. Néanmoins, pour chaque région, des entreprises de toutes tailles ont participé à l'enquête.

Figure 4
Répartition des usines sondées et des employés couverts par l'enquête
selon la région géographique
(n=70)

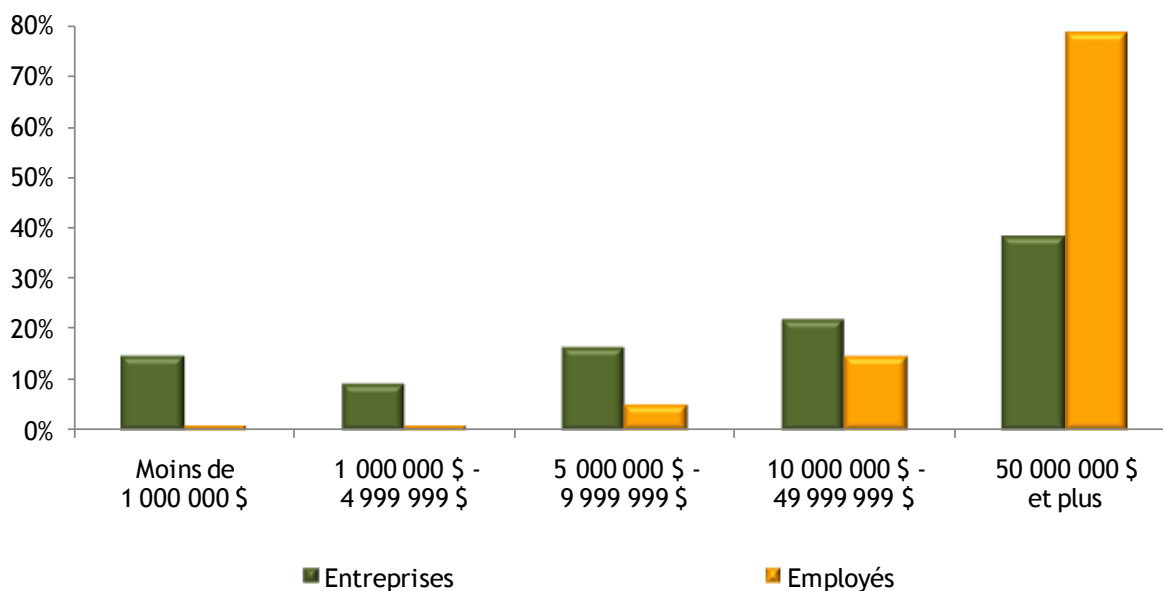


Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

CHIFFRE D’AFFAIRES

Plus du tiers (38 %) des usines participantes ont un chiffre d’affaires de 50 millions de dollars et plus et elles représentent 78 % des employés. La distribution des entreprises en fonction de leur chiffre d’affaires tend à calquer celle en fonction du nombre d’employés. Par contre, ce n’est pas une relation automatique : les entreprises sondées de moins de 20 employés réussissent à atteindre des chiffres d’affaires de tout ordre. Aussi, on peut conclure qu’il n’y a pas de relation entre le chiffre d’affaires des entreprises sondées et leur région géographique. À noter qu’un peu plus de 20 % des entreprises n’ont pas répondu à la question permettant de les classer selon leur chiffre d’affaires.

Figure 5
Répartition des usines sondées et des employés couverts par l’enquête selon le chiffre d’affaires (n=55)

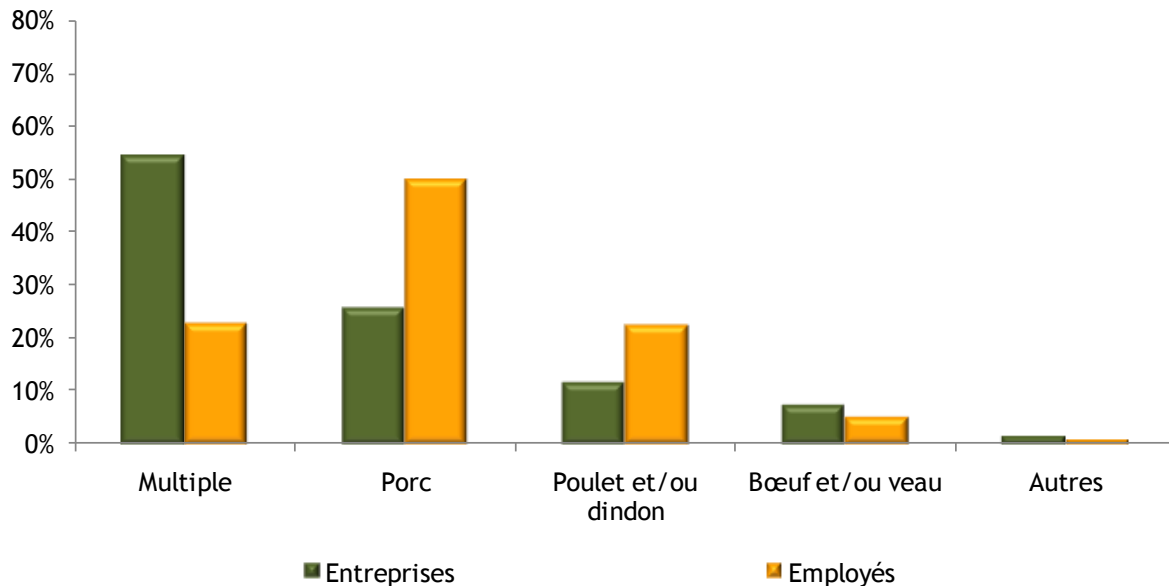


Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

TYPE DE VIANDE ET ACTIVITÉS DE TRANSFORMATION

La majorité (54 %) des usines participantes transforment plus d'une viande (multiple). Dans l'ordre d'importance en nombre d'usines viennent ensuite les établissements qui transforment uniquement du porc (26 %), du poulet ou du dindon (11 %), du bœuf ou du veau (7 %) et finalement d'autres viandes (1 %). En nombre d'employés représentés, ce sont les usines de porc qui sont les plus importantes, comptant pour 50 % des travailleurs couverts par l'enquête. La répartition des entreprises enquêtées en 2004 était relativement semblable. À noter que les entreprises qui transforment plus d'un type de viande sont en général plus petites (moins de 50 employés) et ont un chiffre d'affaires inférieur à 10 millions de dollars. À l'inverse, les entreprises spécialisées dans un type de viande ont généralement plus de 50 voire 100 employés et des chiffres d'affaires importants.

Figure 6
Répartition des usines sondées et des employés couverts par l'enquête
selon le type de viande transformée
(n=70)

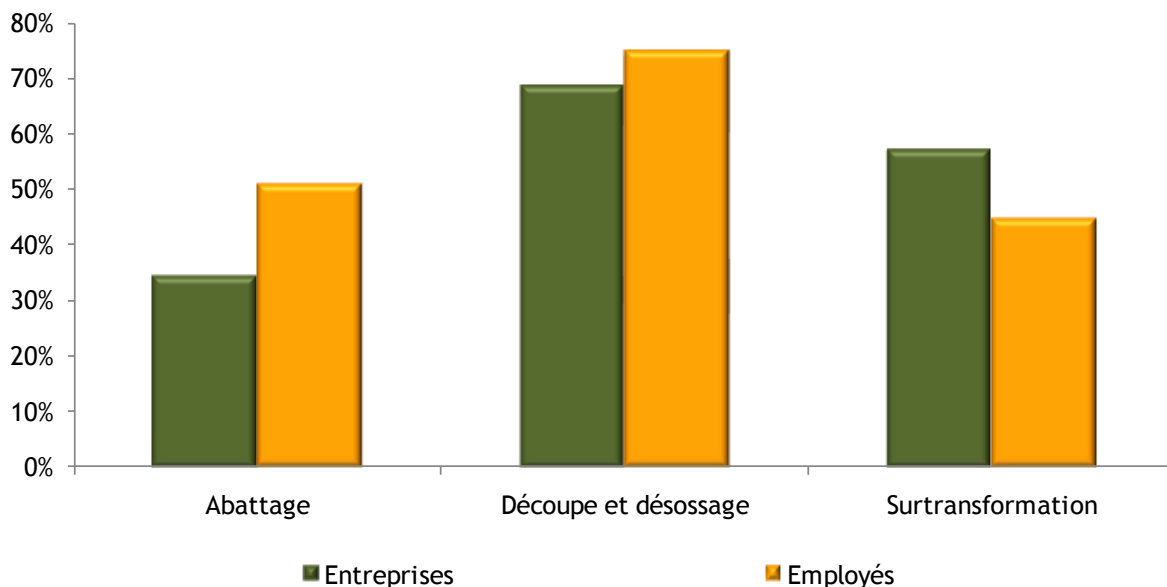


Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

Sur le plan des activités de transformation, les usines se répartissent comme suit : 34 % ont des activités d'abattage, 69 % font de la découpe et du désossage alors que 57 % procèdent à des activités de surtransformation. La répartition des participants est présentée à la Figure 7. Rappelons que ces catégories ne sont pas exclusives et qu'une usine peut faire plus d'un type d'activité. Lors de l'enquête 2004, les abattoirs étaient proportionnellement plus importants en nombre (42 % des usines sondées). La part des entreprises qui faisaient de la surtransformation étaient également plus grande (67 %).

Notons que les entreprises ayant des activités d'abattage sont généralement plus grandes, ayant davantage d'employés et sont plus souvent spécialisées dans le traitement d'une seule viande que les entreprises qui ont des activités de surtransformation. Encore une fois, le type d'activités de transformation n'est nullement en lien avec la zone géographique dans notre échantillon.

Figure 7
Répartition des usines sondées et des employés couverts par l'enquête
selon le type d'activités de transformation
(n=70)



Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

SYNDICALISATION

En 2008, 56 % des répondants ont des travailleurs syndiqués. Ce taux était légèrement plus faible lors de l'enquête de 2004 (50 %). Le taux de syndicalisation des entreprises de plus de 100 employés est plus élevé que chez les petites (92 % vs 36 %).

BIBLIOGRAPHIE

ABASSI Abdessalem, Olivier Bonroy et Jean-Philippe Gervais. *Les effets de l'étiquetage obligatoire de la viande porcine aux États-Unis sur les exportations québécoises de viande porcine*, CRÉA, 2004, 18 p.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE (CSMOTA). Liste des entreprises du secteur, 2008

DESJARDINS. *La vitalité du marché du travail au Canada pourrait encore surprendre* in Point de vue économique, 15 avril 2008

DESJARDINS. *Économie du Québec : les effets pervers du choc démographique sont à nos portes* in Point de vue économique, 13 août 2008

PRONOVOST Jean, Mario Dumais et Pascale Tremblay (CAAAQ). *Agriculture et agroalimentaire : assurer et bâtir l'avenir. Propositions pour une agriculture durable et en santé*. Rapport de la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire du Québec (CAAQ), janvier 2008, 274 p.

LAVERY, DE BILLY. *Pénurie de main-d'œuvre et travailleurs étrangers*, Bulletin Le Droit de Savoir, avril 2008, consulté en août 2008.
<http://www.laverydebilly.com/pdf/Bulletins/080402f.pdf>

MAPAQ. *La transformation alimentaire québécoise en chiffres*, Édition 2006, 2007, consulté en mai 2008,
<http://www.mapaq.gouv.qc.ca/NR/rdonlyres/88764BD5-AD2F-48DD-AEEC-605F90D8EB23/0/transfoenchiffres2006.pdf>

MAPAQ. *Profil régional de l'industrie bioalimentaire au Québec, estimations pour 2007, 2008*.

MAPAQ. *La formation en transformation et distribution alimentaires*, 2004, consulté en mai 2008,
<http://www.mapaq.gouv.qc.ca/Fr/Transformation/md/formation/>

MAPAQ. *Monographie de l'industrie du bœuf au Québec*, 2006, consulté en juillet 2008,
<http://www.mapaq.gouv.qc.ca/NR/rdonlyres/543E62C7-C30A-48C2-8215-C72513F7C5F0/0/monographieveaulourd.pdf>

RHDSC. *Classification nationale des professions (CNP)*, 2006, consulté en mai 2008,
<http://www5.hrsdc.gc.ca/NOC-CNP/app/index.aspx?lc=f>

TRAVAIL ET SÉCURITÉ (T et S). Dossier : « La prévention au menu de l'industrie de la viande », no 602, décembre 2000, p.36 à 50, consulté en octobre 2008,
[http://www.travail-et-securite.fr/archivests/archivests.nsf/\(allDocParRef\)/TS602page36_1/\\$File/TS602page36.pdf?OpenElement](http://www.travail-et-securite.fr/archivests/archivests.nsf/(allDocParRef)/TS602page36_1/$File/TS602page36.pdf?OpenElement)

SITES INTERNET CONSULTÉS

La formation professionnelle et technique au Québec
www.inforouteftp.org

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec
www.mels.gouv.qc.ca

Ministère des Ressource humaines et du Développement social Canada
www.rhdsc.gc.ca

Emploi-Québec - Information sur le marché du travail
imt.emploiquebec.net

Travail et sécurité
www.travail-et-securite.fr



*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
Courriel : info@csmota.qc.ca

