

Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire



Analyse des conditions de travail dans les entreprises
syndiquées de l'industrie de la transformation
alimentaire du Québec

Rapport final

Mars 2005

RAPPORT PRÉSENTÉ AU

Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire

ÉQUIPE DE PRODUCTION

Coordination du projet	Lise Perron
Réalisation du projet	Eric Descormiers
Validation des données	Eric Descormiers Marie-France Héroux
Traitements informatiques	Eric Descormiers
Traitements statistiques	Eric Descormiers Yoannis Yatropoulos
Analyse des données	Eric Descormiers
Rédaction	Eric Descormiers Lise Perron Marie-France Héroux
Collaboration spéciale	Denis Laberge
Correction linguistique	Services Renée Delisle inc.

EMPLOI-QUÉBEC CONTRIBUE AU FINANCEMENT DES ACTIVITÉS DU COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE.

CETTE ÉTUDE A ÉTÉ RÉALISÉE GRÂCE À LA CONTRIBUTION FINANCIÈRE D'EMPLOI-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 des industries (employeurs)		
M. Robert Lavallée	<i>Agropur</i>	coprésident patronal
M ^{me} Julie Ostiguy	<i>Aliments Carrière inc.</i>	administratrice
M ^{me} Johanne Aubin	<i>Boulangerie Gadoua</i>	administratrice
M ^{me} Sylvie Cloutier	<i>Conseil de la transformation agroalimentaire et des produits de consommation (CTAC)</i>	administratrice
M ^{me} Brigitte Gagnon	<i>Conseil des viandes - section Québec</i>	administratrice
M. Jacques Tardif	<i>Industries Lassonde inc.</i>	administrateur
M ^{me} Diane Marchand	<i>Olymel</i>	administratrice
M. Marc Dagenais	<i>Parmalat Canada</i>	administrateur
M. Denis Renaud	<i>Salaisons Brochu inc./A. Lafleur inc.</i>	administrateur

Les représentants des syndicats (employés)		
M. Paul Thibeault	<i>Fédération du commerce inc. (CSN)</i>	coprésident syndical
M. Jocelyn Lavoie	<i>Centrale des syndicats démocratiques (CSD)</i>	trésorier
M. Joël Forget	<i>Travailleurs, travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC, local 501)</i>	administrateur
M ^{me} Francine Leblanc	<i>Conseil provincial TUAC-Québec</i>	administratrice

Les organisations conseillères		
M. François Paré	<i>Emploi-Québec</i>	
M. Denis Laberge	<i>Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)</i>	

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

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE I : Introduction.....	1
CHAPITRE II : Objectif de l'étude	2
CHAPITRE III : Méthodologie	3
CHAPITRE IV : Portrait régional.....	5
4.1 Main-d'oeuvre.....	5
4.2 Répartition des conventions collectives.....	6
4.3 Type d'activité des établissements.....	6
4.4 Rémunération régionale	7
CHAPITRE V : Portrait sectoriel	9
5.1 Main-d'oeuvre.....	9
5.2 Taille d'entreprise	10
5.3 Répartition globale des conventions collectives par secteur.....	11
5.4 Répartition régionale des conventions collectives par secteur	11
5.4.1 Viandes et volaille.....	11
5.4.2 Produits laitiers.....	12
5.4.3 Boulangerie et pâtisserie	12
5.4.4 Jus et boissons	13
5.4.5 Autres produits.....	13
5.4.6 Aliments pour animaux	14
5.4.7 Fruits et légumes	14
5.5 Rémunération sectorielle	15
CHAPITRE VI : Portrait syndical	17
6.1 Répartition des conventions collectives par centrale syndicale.....	17
6.2 Taux de présence syndicale de l'échantillon : employés visés/employés actifs	18
6.3 Durée des conventions collectives	19
6.4 Moyenne salariale des conventions collectives par centrale syndicale	20

CHAPITRE VII : Portrait des dispositions relatives à la conciliation travail-famille	21
7.1 Dispositions relatives à l’accommodement familial	21
7.2 Dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail	22
7.3 Dispositions relatives aux programmes d’aide aux employés	22
CHAPITRE VIII : Portrait des dispositions relatives à la rétention de la main-d’oeuvre .	23
8.1 Dispositions relatives aux changements techniques/technologiques	23
8.2 Dispositions relatives à la formation.....	24
8.3 Dispositions relatives aux travailleurs âgés	24
8.4 Dispositions relatives au recrutement	25
CHAPITRE IX : Portrait des dispositions relatives aux avantages sociaux.....	26
9.1 Dispositions relatives à l’assurance collective.....	26
9.2 Dispositions relatives aux régimes de retraite et aux fonds de pension.....	27
9.2.1 Régimes de retraite	28
9.2.2 Fonds de pension.....	29
CHAPITRE X : Dispositions relatives aux clauses indépendantes	30
10.1 Clause de sous-traitance.....	30
10.2 Clause de santé et sécurité	31
10.3 Clause de violence et de harcèlement au travail	32
10.4 Clause d’équité salariale	32
Synthèse et conclusion	33
Références bibliographiques.....	35
Annexes.....	36

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Code SCIAN correspondant à chacun des secteurs analysés dans l'étude	3
Tableau 2	Nombre total de conventions collectives par secteur.....	4
Tableau 3	Nombre de salariés par secteur selon le code SCIAN	5
Tableau 4	Répartition de la main-d'œuvre syndiquée/employés actifs de l'industrie couverte par une accréditation par secteur et selon la taille des entreprises.....	10
Tableau 5	Nombre de conventions collectives par centrale syndicale et par secteur d'activité.....	17
Tableau 6	Taux de présence syndicale par secteur	19
Tableau 7	Pourcentage des conventions collectives ayant une clause liée à la formation	24
Tableau 8	Pourcentage des conventions collectives ayant une clause d'assurance collective	26
Tableau 9	Pourcentage des conventions collectives ayant une clause liée aux régimes de retraite et aux fonds de pension	28
Tableau 10	Pourcentage des cotisations des employés et de la contribution des employeurs à un régime de retraite par secteur	28
Tableau 11	Pourcentage des conventions collectives ayant une clause liée à la sous-traitance	30

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1	Répartition régionale des travailleurs du secteur de la transformation alimentaire par groupe d'âge	5
Graphique 2	Répartition des conventions collectives par région	6
Graphique 3	Répartition des conventions collectives par type d'activité de l'établissement	6
Graphique 4	Répartition régionale en fonction du type d'activité de l'établissement	7
Graphique 5	Moyenne des échelles salariales des conventions collectives par région	7
Graphique 6	Répartition sectorielle en % du nombre de travailleurs en TA par groupe d'âge.....	9
Graphique 7	Répartition des conventions collectives selon la taille des entreprises	10
Graphique 8	Répartition des conventions collectives par secteur	11
Graphique 9a	Viandes et volaille : Répartition des conventions collectives par région...	11
Graphique 9b	Viandes et volaille : Répartition des conventions collectives selon la taille d'entreprise	11
Graphique 10a	Produits laitiers : Répartition des conventions collectives par région	12
Graphique 10b	Produits laitiers : Répartition des conventions collectives selon la taille des entreprises.....	12
Graphique 11a	Boulangerie et pâtisserie : Répartition des conventions collectives par région.....	12
Graphique 11b	Boulangerie et pâtisserie : Répartition des conventions collectives selon la taille des entreprises	12
Graphique 12a	Jus et boissons : Répartition des conventions collectives par région	13
Graphique 12b	Jus et boissons : Répartition des conventions collectives selon la taille des entreprises.....	13
Graphique 13a	Autres produits : Répartition des conventions collectives par région.....	13
Graphique 13b	Autres produits : Répartition des conventions collectives selon la taille d'entreprise.....	13
Graphique 14a	Aliments pour animaux : Répartition des conventions collectives par région.....	14

LISTE DES GRAPHIQUES.....(suite)

Graphique 14b	Aliments pour animaux : Répartition des conventions collectives selon la taille des entreprises.....	14
Graphique 15a	Fruits et légumes : Répartition des conventions collectives par région...	14
Graphique 15b	Fruits et légumes : Répartition des conventions collectives selon la taille des entreprises.....	14
Graphique 16	Moyenne des échelles salariales des conventions collectives par secteur	15
Graphique 17a	Moyenne du salaire minimum de l'échelle salariale des conventions collectives par secteur.....	15
Graphique 17b	Moyenne du salaire maximum de l'échelle salariale des conventions collectives par secteur.....	15
Graphique 18	Nombre de conventions collectives dont les moyennes des échelles salariales sont supérieures ou égales à 12 \$ l'heure par secteur	16
Graphique 19	Répartition des conventions collectives par centrale syndicale.....	17
Graphique 20a	Ratio d'employés syndiqués et non syndiqués par rapport à l'ensemble des employés actifs (15 ans et plus) dans l'ensemble du secteur de la TA du Québec	18
Graphique 20b	Ratio des employés syndiqués par rapport au nombre d'employés actifs total (15 ans et plus) par secteur.....	18
Graphique 21a	Durée moyenne des conventions collectives par centrale syndicale	19
Graphique 21b	Durée moyenne des conventions collectives par secteur.....	19
Graphique 22	Moyenne des échelles salariales des conventions collectives par centrale syndicale.....	20
Graphique 23	Fréquence des clauses reliées à la conciliation travail-famille pour l'ensemble des conventions collectives	21
Graphique 24	Fréquence des clauses reliées à la rétention de la main-d'œuvre pour l'ensemble des conventions collectives	23
Graphique 25	Fréquence des clauses reliées aux avantages sociaux pour l'ensemble des conventions collectives.....	26
Graphique 26	Fréquence des volets de l'assurance collective pour l'ensemble des conventions collectives.....	27

LISTE DES GRAPHIQUES.....(suite)

Graphique 27 Fréquence des clauses indépendantes pour l'ensemble des
conventions collectives30

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE 1	Liste des sigles et des acronymes utilisés dans le rapport	37
ANNEXE 2	Liste des variables de la base de données	38

Introduction

L'industrie des aliments et boissons compte un peu plus de 1 600 entreprises¹ et est le principal employeur du secteur manufacturier au Québec. L'emploi dans cette industrie atteint approximativement 62 000 travailleurs². On estime qu'il y a environ 250 établissements liés par une accréditation syndicale regroupant environ 22 000 salariés. Jusqu'à ce jour, aucune étude exhaustive des conditions de travail contenues dans les conventions collectives n'avait été réalisée. Pourtant, un des grands enjeux identifiés dans le diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie de la transformation alimentaire au Québec et auxquels les entreprises devront se préoccuper au cours des prochaines années, concerne la rétention de la main-d'œuvre qui résulte en bonne partie des conditions de travail propres à cette dernière. Cet enjeu fait d'ailleurs l'objet d'une attention particulière par le CSMOTA dans le cadre de son plan stratégique.

Plusieurs facteurs tels que les taux de chômage relativement bas dans certaines régions du Québec, la baisse du taux de natalité, l'exode régional des jeunes vers les grands centres et le vieillissement de la population viendront, au cours des prochaines années, accroître les problèmes de recrutement de la main-d'œuvre déjà présents dans l'industrie de la transformation alimentaire. Des pratiques déficientes en gestion des ressources humaines ainsi que des conditions de travail peu compétitives seront susceptibles également d'occasionner un important taux de roulement de la main-d'œuvre pour bon nombre d'entreprises.

Dans ce contexte, il devenait opportun pour le Comité sectoriel de main-d'oeuvre en transformation alimentaire (CSMOTA), Emploi-Québec et le MAPAQ de procéder à une analyse approfondie des conventions collectives des entreprises syndiquées pour mettre en lumière les conditions de travail existantes. Ainsi, il sera dorénavant possible d'être en mesure de tirer des conclusions susceptibles d'aider la résolution de certains problèmes du milieu ou encore de promouvoir les innovations constatées en matière de dispositions relatives à la formation des salariés, à la rétention de la main-d'œuvre, à la santé et sécurité au travail, aux salariés âgés, à la conciliation travail-famille et à l'aide aux employés, entre autres.

¹ Source : Statistique Canada, Banque de données du registre des entreprises; Compilation : Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, janvier 2005.

² Source : Statistique Canada, Recensement 2001 Compilation : Emploi-Québec, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, janvier 2004.

2 Objectif de l'étude

Le but de cette étude est de mettre en valeur un portrait détaillé des conditions de travail des milieux syndiqués du secteur de la transformation alimentaire pour l'année 2004. Pour sa réalisation, une riche base de données sur les conditions de travail qui ont cours dans cette industrie a été créée. Cette base de données permet d'extraire une vaste gamme d'informations pouvant servir à différents usages, dont :

- Renseigner toute personne intéressée par les conditions de travail présentes dans l'industrie de la transformation alimentaire;
- Faire connaître les innovations constatées pouvant atténuer ou résoudre certains problèmes de gestion des ressources humaines;
- Alimenter des réflexions sur différents problèmes sectoriels de main-d'œuvre;
- Faire des constats sur des problèmes particuliers, entre autres lors de modifications aux lois du travail au Québec, etc.;
- Suivre l'évolution des conditions de travail dans le temps.

Avec cette base de données, le CSMOTA sera en mesure de répondre à toute demande de renseignements sur les conditions de travail qui subsistent dans ce secteur. Le comité assure ainsi son leadership pour devenir la tribune de référence pour l'ensemble du secteur de la transformation alimentaire et être le lieu de la veille sectorielle.

La présente étude permettra de bien visualiser le contexte régional, sectoriel et syndical des conventions collectives répertoriées. Cette mise en contexte permet de délimiter l'ensemble des extractions possibles afin d'optimiser les actions et les interprétations qui en découlent. Les chapitres exposés seront les suivants :

- Portrait régional;
- Portrait sectoriel;
- Portrait syndical;
- Portrait des dispositions relatives à la conciliation travail-famille;
- Portrait des dispositions relatives à la rétention de la main-d'œuvre;
- Portrait des dispositions relatives aux avantages sociaux;
- Portrait des dispositions relatives aux clauses indépendantes.

On y traitera de quelques statistiques sur la main-d'œuvre de la transformation alimentaire, du type de main-d'œuvre visé, de la répartition des conventions collectives et de leur durée, de la taille des entreprises par région et secteur, sans oublier tout l'aspect de la rémunération qui concerne cette industrie.

3 La méthodologie

Les observations de la présente étude comprennent les conventions collectives en vigueur pour l'année 2004 ou en voie de renouvellement dans le domaine de la transformation alimentaire au Québec. Dans un premier temps, une liste des conventions collectives a été dressée à l'aide du système Analyse des conventions collectives (ACC) du ministère du Travail. Les dossiers retenus ont été classés par secteur d'activité selon leur code SCIAN (voir le tableau 1), par région et selon la taille des entreprises, pour faciliter le classement, l'extraction et l'analyse des données.

Tableau 1 : Code SCIAN correspondant à chacun des secteurs analysés dans l'étude

Secteurs	Code SCIAN
Aliments pour animaux	3111
Fruits et légumes	3114
Produits laitiers	3115
Viandes et volaille	3116
Boulangerie et pâtisserie	3118
Autres produits	3112, 3113 et 3119
Jus et boissons	3121

Source : Statistique Canada, Recensement 2001. Compilation : Emploi-Québec, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, janvier 2005.

Dans un premier temps, ce protocole de recherche nous a permis de répertorier 221 conventions collectives dans 205 établissements pour l'ensemble des régions du Québec. Parmi ces conventions, 55 étaient expirées en date du 1^{er} janvier 2005 ou en voie de renouvellement. De ces dernières, 12 étaient expirées ou en voie de renouvellement en date du 1^{er} janvier 2004 donc 43 ont expiré au cours de cette même année.

Dans un second temps, la détermination d'un ensemble de variables applicables à cette étude a été effectuée. Cette méthode a tout d'abord permis d'obtenir 59 variables (voir l'Annexe 2) utilisables à des fins d'analyse pour chacune des 221 conventions collectives répertoriées. Celles-ci ont été soigneusement sélectionnées dans le but d'obtenir un maximum de renseignements tout en poursuivant les objectifs de l'étude.

Il est important de mentionner que l'ensemble des variables analysées concerne l'année 2004 (année de référence de la base de données). Compte tenu que certains certificats d'accréditation de l'échantillon dataient de plusieurs années, le nombre d'employés visés par certaines accréditations ne correspondait plus à la réalité. Dans certains cas, un ajustement s'imposait en ce qui concerne cette variable. L'ajustement s'effectuait quand un écart de plus de 10 personnes était constaté entre le nombre de salariés visé par le certificat d'accréditation de la compagnie et le nombre d'employés que l'entreprise affichait sur le site www.icriq.com. Ce site diffuse gratuitement les données de la banque d'information industrielle du Centre de recherche industrielle du Québec (CRIQ) créé au début des années 70. Ces données sont mises à jour

annuellement auprès des entreprises enregistrées : fabricants, distributeurs/grossistes ou entreprises de services aux industries.

Dans un même ordre d'idées, il faut souligner qu'une méthodologie rigoureuse s'imposait quant au choix du type de poste (principale activité) à considérer. Dans ce cas-ci, l'étude tenait compte de l'ensemble des conventions collectives d'un même établissement. Or, il arrivait que celui-ci détienne plusieurs conventions réunissant, sous un même toit, les types de postes (activités) tels que production, distribution bureau et autres (électromécanicien, maintenance, etc.). Or, par souci d'équité et d'efficacité, nous avons inclus dans l'échantillon les centres de distribution satellites de certaines entreprises qui se retrouvent en région. Par cette action, l'étude couvre l'entièreté des postes susceptibles de se retrouver au cœur de l'industrie de la transformation alimentaire.

Par ailleurs, notons qu'une explication s'impose quant à la variable des moyennes salariales indiquée dans cette étude. Elle découle de la moyenne entre le salaire le plus bas et le plus élevé observé (tous métiers confondus) dans une même convention collective. Celles-ci reflètent toujours une moyenne des échelles salariales des conventions collectives en relation avec la région, le secteur ou la centrale syndicale et non pas la moyenne salariale des travailleurs proprement dite.

Voici maintenant la répartition des conventions collectives retenues par secteur :

Tableau 2 : Nombre total de conventions collectives par secteur

Secteurs	Nombre de conventions collectives
Aliments pour animaux	18
Fruits et légumes	12
Produits laitiers	39
Viandes et volaille	54
Boulangerie et pâtisserie	37
Autres produits	27
Boissons et jus	34
Total :	221

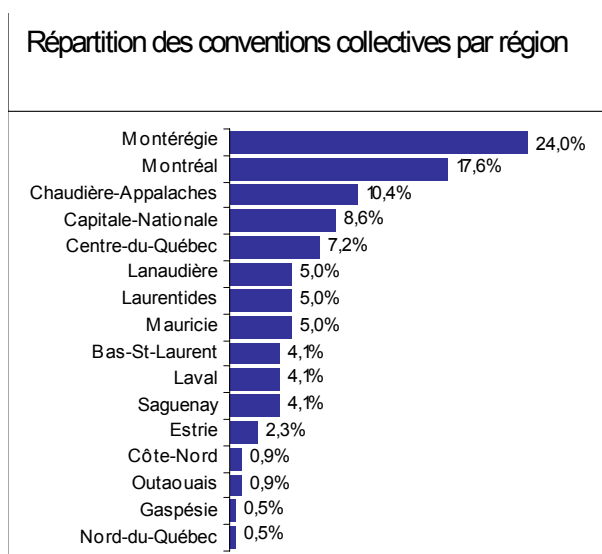
Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004.*

4.2 Répartition des conventions collectives

Le graphique 2 démontre une impressionnante concentration des conventions collectives en Montérégie. On observe une nette domination de la région métropolitaine de recensement de Montréal (RMR), regroupant la Montérégie, Laval, les Laurentides, Lanaudière et Montréal, avec une part de 55,7 % de l'ensemble des conventions analysées. La concentration des entreprises en TA étant plus élevée dans ces régions, il est naturel de répertorier plus d'accréditations liées à ces entreprises.

Les régions administratives Capitale-Nationale/Chaudière-Appalaches, Centre-du-Québec et Mauricie se partagent 31,2 % des conventions. Conséquemment, 13,1 % d'entre elles sont réparties entre les 7 autres régions.

Graphique 2



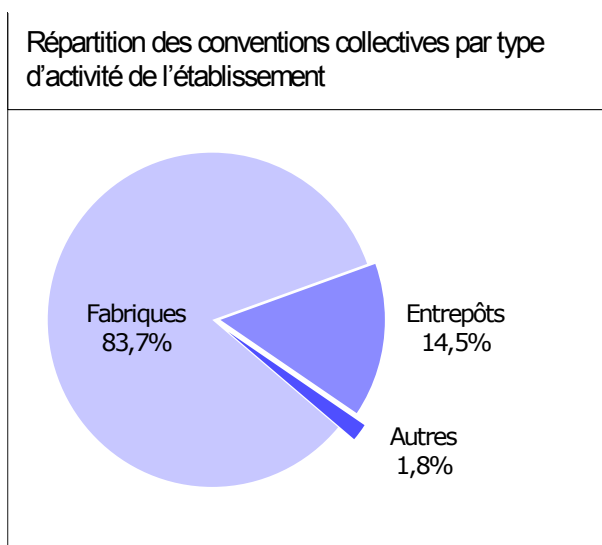
Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004*

4.3 Type d'activité des établissements

Nous avons choisi de distinguer les unités de production (Fabriques) des centres de distribution (Entrepôts) ainsi que des lieux administratifs (Autres). Le graphique 3 illustre une prépondérance des conventions collectives analysées liées à des établissements dont l'activité primaire est la production avec 83,7 %. Les conventions liées aux activités de distribution représentent 14,5 % d'entre elles.

Il est important de bien discerner la proportion et l'étendue réelle des emplois qui sont rattachés au phénomène des centres de distribution satellites (Entrepôts). Ceux-ci possèdent certaines particularités qui leur sont propres. Ils se retrouvent habituellement dans les régions éloignées et appartiennent souvent à de grandes entreprises du secteur Jus et boissons. Ces centres comptent peu d'employés et leurs conditions de travail ne sont habituellement pas représentatives de la réalité régionale.

Graphique 3



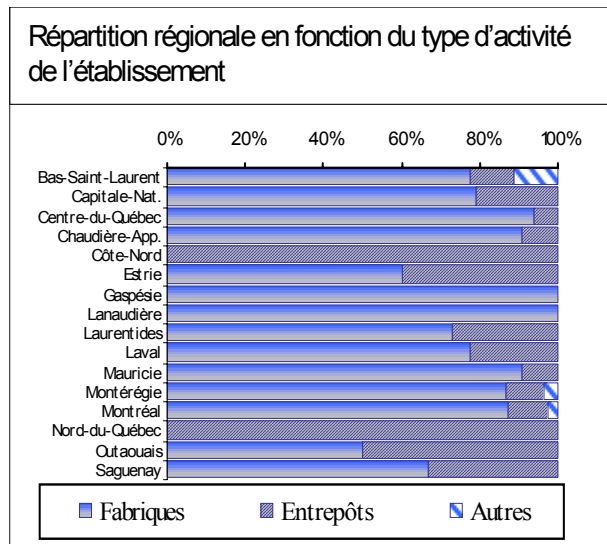
Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004*

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

Le classement a été réalisé par l'activité primaire de l'entreprise dans les cas où un établissement réunissait plusieurs types d'activités (production, distribution, administration). L'étiquette Autres fait référence à des édifices administratifs (siège social) ou tout autre édifice qui se différencie des unités de production ou des centres de distribution.

La plupart des régions administratives mentionnées dans le graphique sont fidèles à la ventilation indiquée au graphique 3. Elles détiennent entre 75 % et 90 % des conventions collectives de leur territoire associées à des unités de production. Notons que les régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec sont les exceptions à la règle puisqu'elles ne disposent que d'entrepôts satellites syndiqués.

Graphique 4



Source : CSMOTA, Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004

4.4 Rémunération régionale

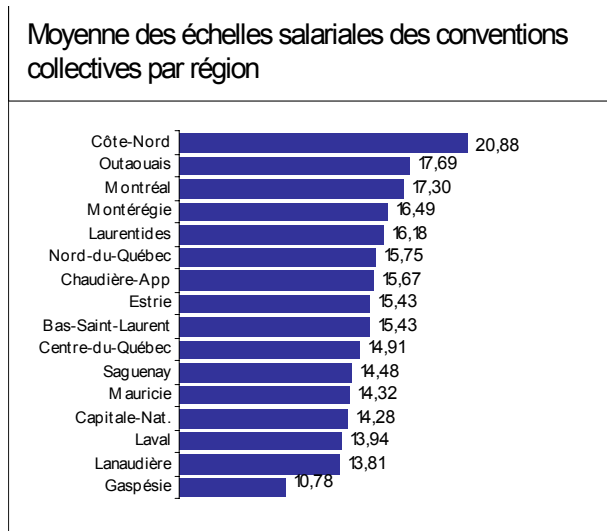
Le graphique 5 présente la moyenne d'échelles salariales des conventions collectives par région.

En raison du portrait régional dépeint par le graphique 4, la moyenne des échelles salariales des conventions des régions de la Côte-Nord, de l'Outaouais et du Nord-du-Québec sont à considérer avec réserve.

Notons que la moyenne des échelles salariales des conventions de la région de l'Outaouais est faussement représentative puisqu'elle regroupe seulement deux entreprises, dont une unité de production et un entrepôt qui appartiennent à des multinationales, tandis que la moyenne des échelles salariales des régions de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec découle directement des entrepôts satellites.

Ce phénomène explique donc une moyenne des échelles salariales des conventions nettement supérieure par rapport aux autres qui, elles, regroupent des établissements de transformation dont la fonction première est la fabrication d'aliments.

Graphique 5



Source : CSMOTA, Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004

Dans ce contexte, on observe que Montréal vient en tête de liste avec une échelle salariale moyenne de 17,30 \$ l'heure, suivie de la Montérégie et des Laurentides avec une moyenne d'échelle salariale avoisinant les 16 \$ l'heure. L'ensemble des autres régions administratives assure une moyenne d'échelle salariale variant entre 13,81 \$ et 15,75 \$ l'heure. La région de la Gaspésie offre le plus bas taux, mais ne compte qu'une seule usine du secteur de la transformation alimentaire syndiquée, puisque le secteur de la transformation des produits marins n'est pas considéré dans notre compilation.

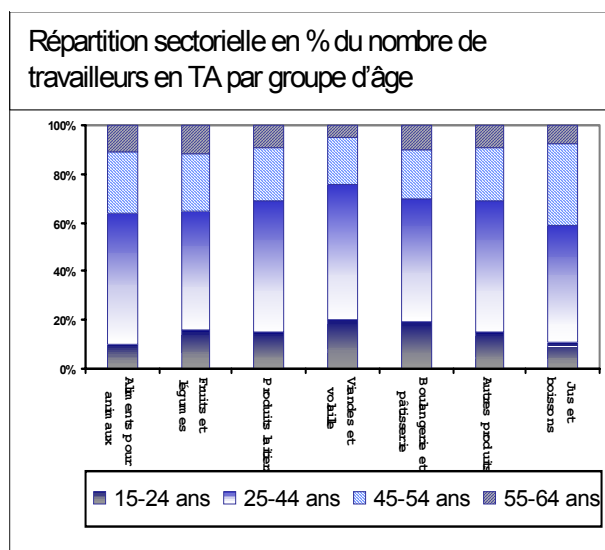
5 Portrait sectoriel

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

5.1 Main-d'oeuvre

Le graphique 6 indique une prédominance importante des salariés de moins de 45 ans dans le secteur Viandes et volaille. Cette situation peut être attribuable à l'ajout de quarts de travail, à l'augmentation de la capacité de production et à l'effervescence de la demande pour les produits du porc, qui a exigé l'embauche massive de nouveaux employés. Par ailleurs, ce phénomène peut aussi découler des difficultés de rétention de la main-d'oeuvre qu'éprouve ce secteur, qui ont été mises en évidence dans le cadre de l'étude commandée par le CSMOTA en 2004⁴. Ce problème est atténué par le recrutement intensif d'une main-d'oeuvre plus jeune pour pourvoir les postes disponibles.

Graphique 6



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2004

Par ailleurs, on observe le phénomène opposé dans le secteur Jus et boissons. On y retrouve le plus grand nombre de personnes de plus de 45 ans dans l'industrie. Cette réalité est probablement associée au fait que les conditions de travail qui ont cours sont nettement plus avantageuses que celles du reste de l'industrie, rendant quasiment nul le problème de rétention de la main-d'oeuvre.

Ce portrait démographique peut également s'expliquer en partie par l'évolution industrielle des quatre dernières décennies. Les années 1965 à 1975 sont prospères pour la main-d'oeuvre des secteurs Viandes et volaille, Produits laitiers et Jus et boissons. Les entreprises de ces secteurs embauchaient régulièrement. Les employés visés à cette époque accumulent aujourd'hui 30 à 35 ans d'ancienneté et ont entre 55 et 64 ans. De 1985 à 1990, ces secteurs connaissent une expansion causée par une ouverture de l'exportation de leurs produits. Ce phénomène explique à nouveau une période d'embauche passablement importante (cohorte des 25 à 54 ans). L'embauche qui suit cette période se stabilise et offre peu d'occasions d'emplois. En 2000, l'industrie connaît un essor de son besoin de main-d'oeuvre pour équilibrer la sortie des employés plus âgés et l'ouverture des nouveaux marchés (accroissement d'une main-d'oeuvre plus jeune).

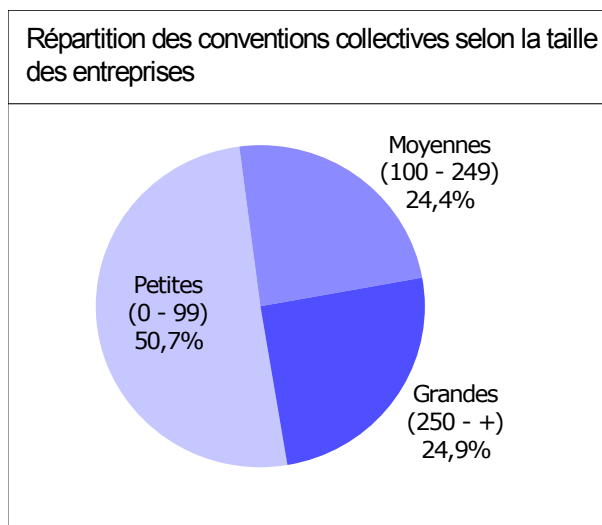
⁴ Source : CSMOTA, *Analyse des difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'oeuvre dans le secteur de l'abattage et de la transformation des viandes et de la volaille*, 2004.

Plus particulièrement, les secteurs Boulangerie et pâtisserie et Autres produits comptent sur une main-d'œuvre plus jeune, dont 69 % ont de 15 à 44 ans. Ce phénomène s'explique par une forte émergence des PME au cours des 20 dernières années dans ces secteurs, pour répondre aux nouveaux besoins des consommateurs, donc une période d'embauche accrue.

5.2 Taille des entreprises

L'information suivante présente un portrait de la réalité associée à la taille des entreprises qui s'occupent de la transformation alimentaire. On remarque fréquemment que les grandes entreprises ont des conventions collectives élaborées, rigoureuses et ayant un souci du détail que l'on retrouve rarement au sein des plus petites entreprises. On peut affirmer que le nombre d'employés devient un facteur influençant l'intégration d'un plus grand nombre de clauses à l'intérieur d'une même convention par conséquent, ce phénomène peut contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

Graphique 7



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004*

Parmi les conventions collectives répertoriées, 112 sont associées à des établissements ayant moins de 100 employés, 55, à des établissements de plus de 250 employés et 54, à des établissements de taille moyenne, c'est-à-dire ayant de 100 à 249 travailleurs.

Le tableau 4 expose la répartition de la main-d'œuvre syndiquée versus les employés actifs de l'industrie en fonction du secteur d'activité et selon la taille des entreprises.

Tableau 4 : Répartition de la main-d'œuvre syndiquée par rapport au nombre total d'employés actifs de l'industrie par secteur et selon la taille des entreprises.

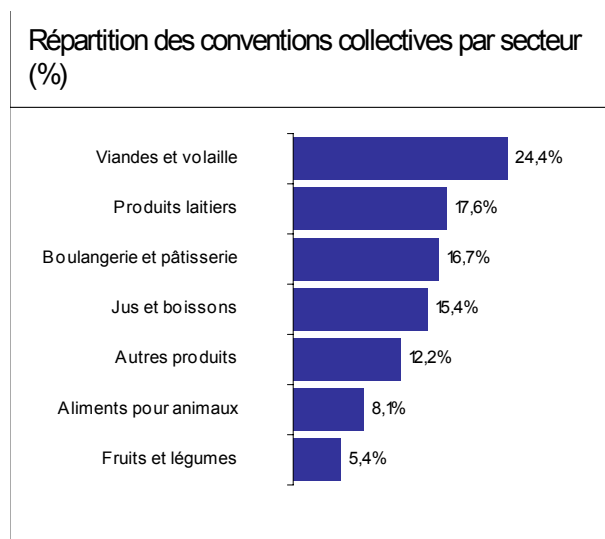
Secteurs	Petites (0 à 99)	Moyennes (100 à 249)	Grandes (250 et +)
Viandes et volaille	6 %	8 %	48 %
Jus et boissons	5 %	13 %	29 %
Autres produits	3 %	6 %	25 %
Produits laitiers	7 %	9 %	18 %
Fruits et légumes	6 %	14 %	13 %
Boulangeries et pâtisseries	6 %	9 %	15 %
Aliments pour animaux	10 %	4 %	0 %

Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004*.

5.3 Répartition globale des conventions collectives par secteur

Graphique 8

Le graphique 8 met en lumière la distribution sectorielle des conventions collectives répertoriées. Il expose une prédominance du secteur Viandes et volaille avec 24,4 % de la distribution. Le secteur Produits laitiers vient au deuxième rang pour la présence syndicale au Québec avec 17,6 % de ses entreprises, suivi de près par le secteur Boulangerie et pâtisserie et Jus et boissons avec 16,7 % et 15,4 %, respectivement.



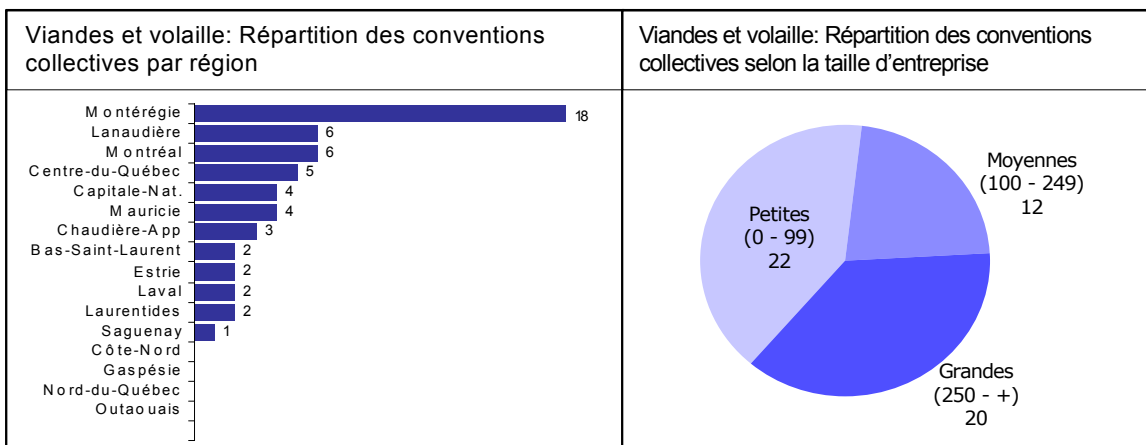
Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004*.

5.4 Répartition régionale des conventions collectives par secteur

5.4.1 Viandes et volaille

Parmi les conventions collectives répertoriées, ce secteur en détient 54, dont 22 sont liées à de petites entreprises situées majoritairement en Montérégie et dans la RMR de Montréal. Une vingtaine se trouve affiliées à de grandes entreprises, dont la moitié est située en Montérégie.

Graphique 9

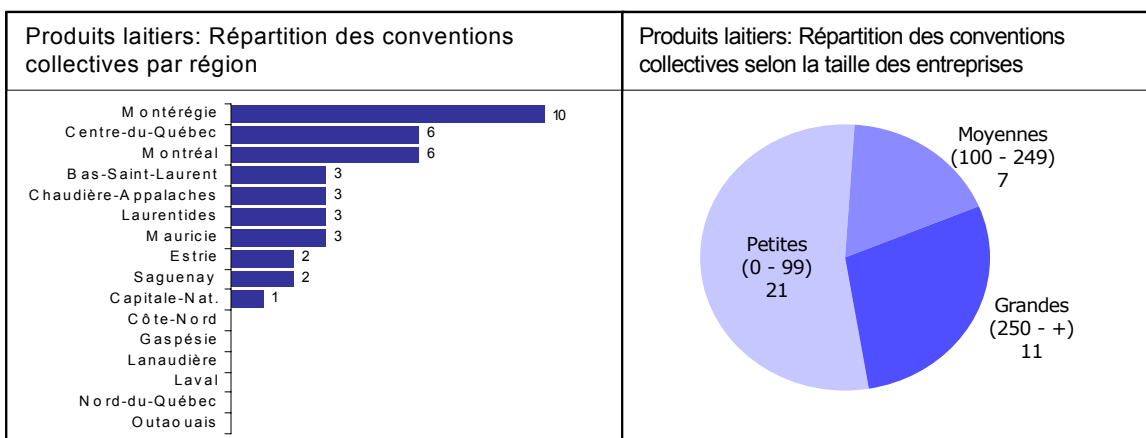


Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004*

5.4.2 Produits laitiers

L'industrie de la transformation laitière est depuis longtemps solidement implantée au Québec. Ce secteur détient 39 conventions collectives, dont 21 sont liées aux petites entreprises réparties majoritairement entre les régions de la Montérégie, des Laurentides et du Bas-Saint-Laurent, et 11, aux grandes entreprises. Ces dernières se retrouvent principalement dans les régions de Montréal et du Centre-du-Québec.

Graphique 10

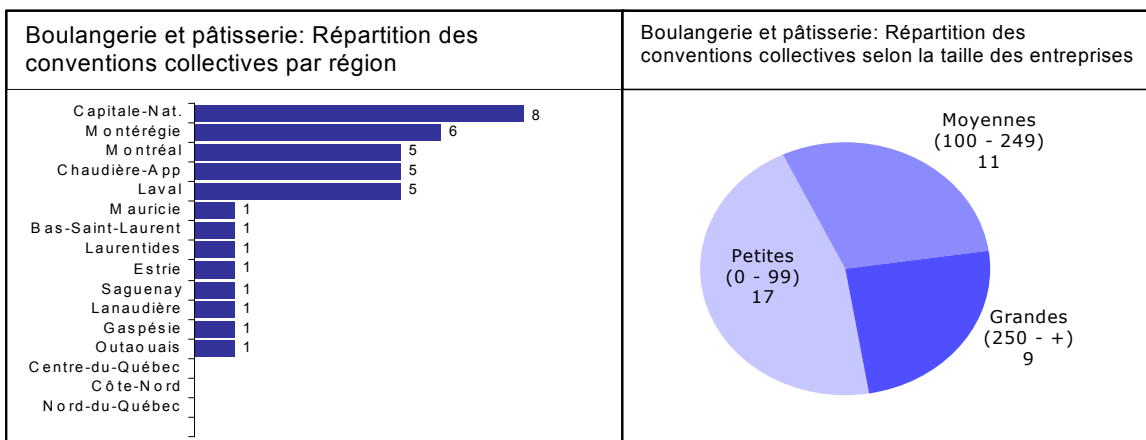


Source : CSMOTA, Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004

5.4.3 Boulangerie et pâtisserie

Le secteur Boulangerie et pâtisserie s'approprie 16,7 % des conventions collectives, soit 37. Dix-sept, dont 6 dans la région de la Capitale-Nationale, sont liées aux petites entreprises, 11, aux moyennes entreprises et 9, dont la majorité en Montérégie, aux grandes entreprises.

Graphique 11

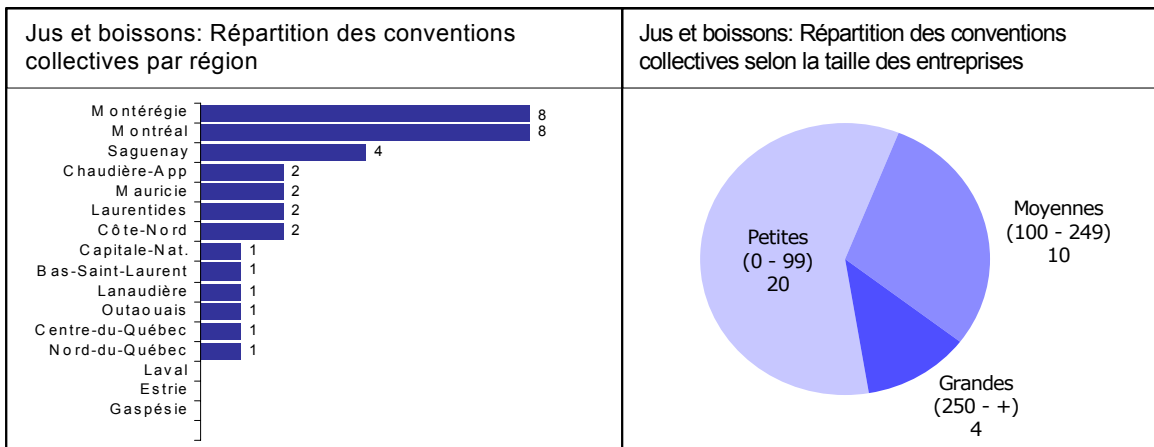


Source : CSMOTA, Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004

5.4.4 Jus et boissons

Dans le secteur Jus et boissons se trouvent 34 conventions collectives répertoriées, dont seulement 4 sont liées aux grandes entreprises. Notons que ces 4 conventions couvrent 61 % de la main-d'œuvre syndiquée recensée dans ce secteur, alors que les petites entreprises prédominent avec une vingtaine de conventions réparties équitablement entre les régions (Entrepôts satellites), mais ne couvrent que 11 % de cette main-d'œuvre. Les moyennes entreprises comptent une dizaine de conventions répertoriées, qui couvrent 28 % de la main-d'œuvre syndiquée, dont la plupart se trouvent en Montérégie et dans la région de Montréal.

Graphique 12

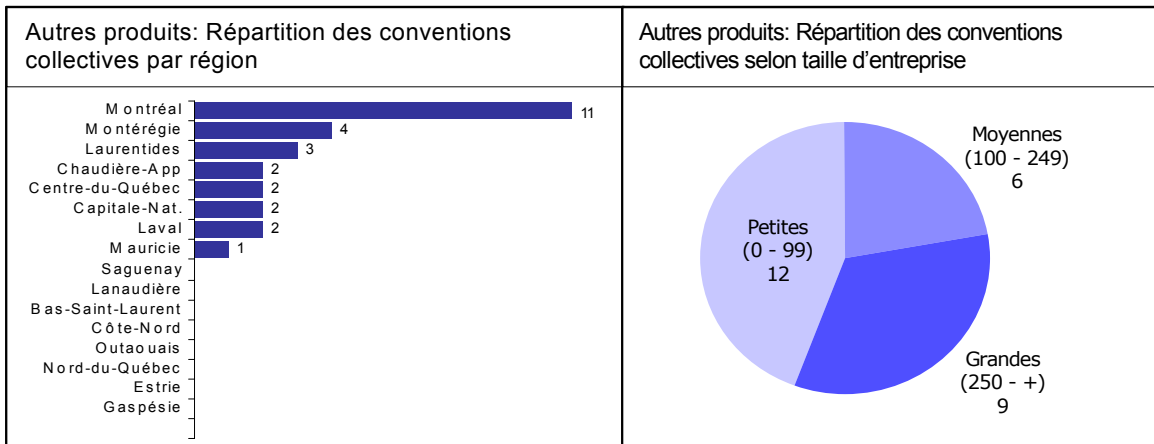


Source : CSMOTA, Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004

5.4.5 Autres produits

Dans ce secteur se trouvent 27 conventions collectives parmi lesquelles 12 sont liées aux petites entreprises, dont 67 % sont établies dans la RMR de Montréal. On dénombre 9 conventions collectives rattachées aux entreprises de 250 employés et plus situées principalement en Montérégie et à Montréal.

Graphique 13

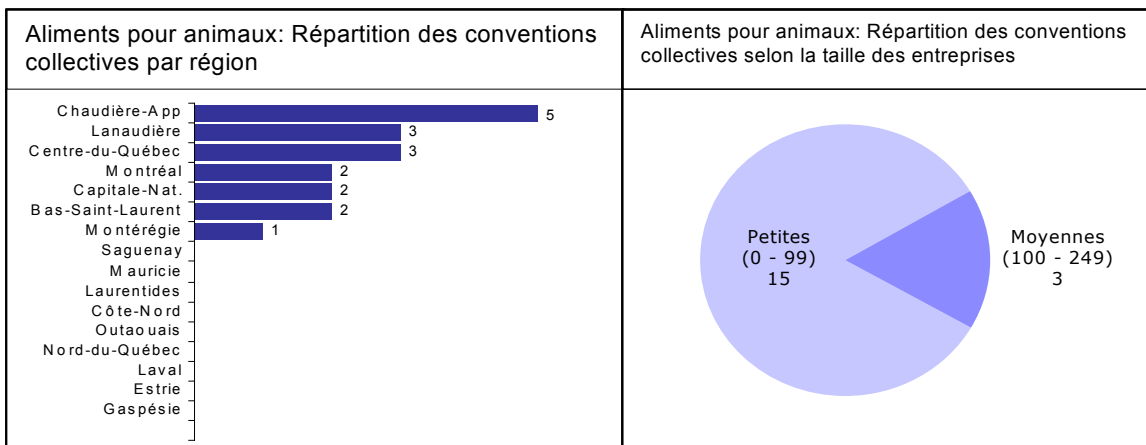


Source : CSMOTA, Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004

5.4.6 Aliments pour animaux

Dix-huit conventions collectives ont été répertoriées dans ce secteur. Plus de 83 % sont liées aux petites entreprises et la majorité est située dans les régions de Chaudière-Appalaches, du Centre-du-Québec et de Lanaudière.

Graphique 14

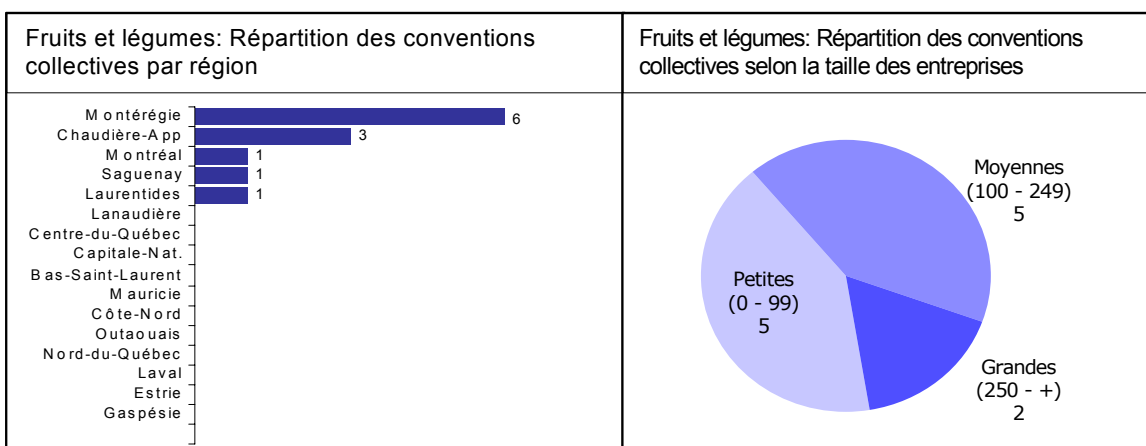


Source : CSMOTA, Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004

5.4.7 Fruits et légumes

Ce secteur regroupe une douzaine de conventions collectives. Cinq sont liées aux petites entreprises et 75 % se trouvent en Montérégie et dans Chaudière-Appalaches.

Graphique 15



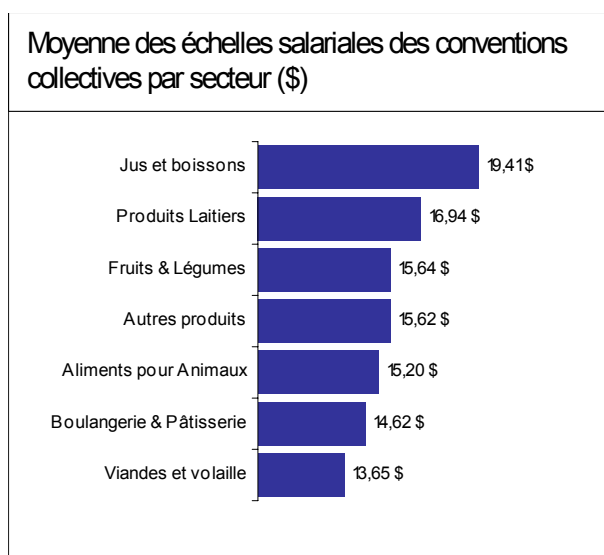
Source : CSMOTA, Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004

5.5 Rémunération sectorielle

Le graphique 16 présente la moyenne des échelles salariales des conventions par secteur. Comme il a été cité dans la méthodologie, il ne faut pas confondre la moyenne des échelles salariales et la moyenne salariale des travailleurs des secteurs de l'industrie.

Or, on conclut qu'avec une moyenne de 19,41 \$ l'heure, le secteur Jus et boissons est nettement supérieur au secteur Viandes et volaille, qui constitue le secteur ayant la moyenne la plus faible avec 13,65 \$ l'heure. Le secteur Produits laitiers arrive bon deuxième avec une moyenne d'échelle salariale avoisinant les 17 \$ l'heure. L'ensemble des autres secteurs révèle une moyenne variant de 14,62 \$ à 15,64 \$ l'heure.

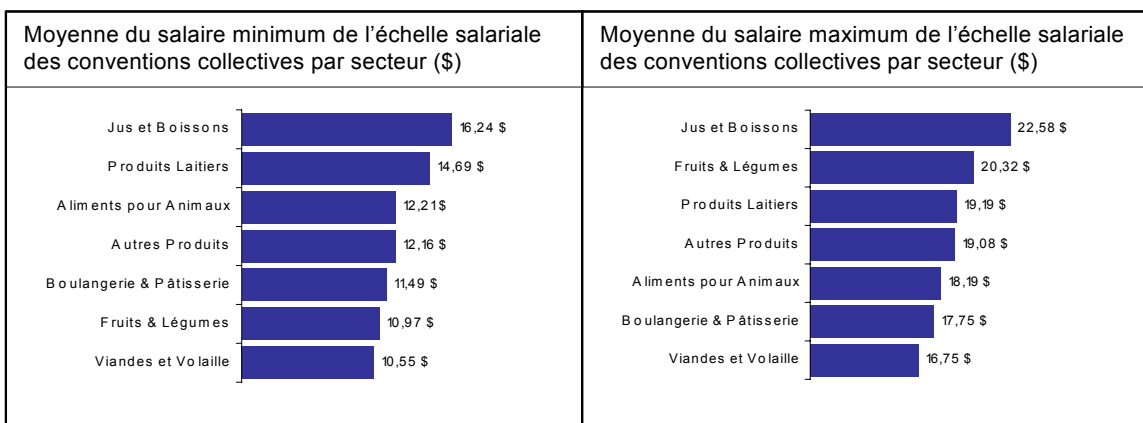
Graphique 16



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004.*

Les graphiques 17a et 17b illustrent l'étendue de l'échelle salariale en exposant la moyenne minimum et maximum des salaires des secteurs de l'industrie de la transformation alimentaire.

Graphique 17

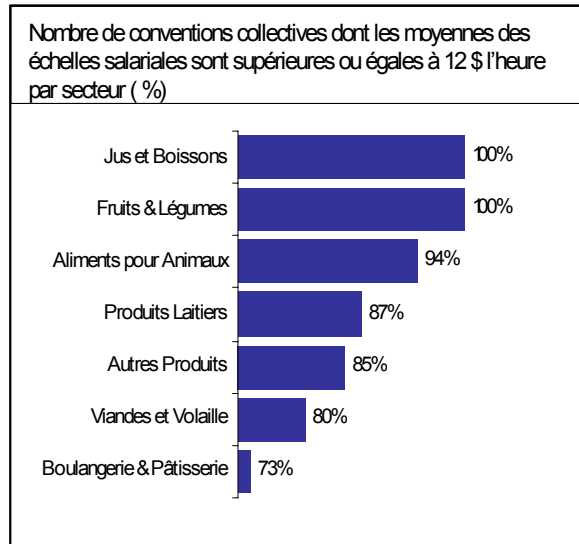


Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004.*

En se rapportant à l'étude des difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre dans les secteurs de l'abattage et de la transformation des viandes et de la volaille commandée par le CSMOTA en 2004, un salaire égal ou supérieur à 12 \$ l'heure vient consolider la perception de permanence des travailleurs à l'égard de leur emploi. De ce fait, nous avons jugé pertinent de reprendre ce taux et de l'insérer dans l'étude pour démontrer le pourcentage des conventions collectives des secteurs qui affichaient une moyenne des échelles salariales supérieure ou égale à celui-ci.

Graphique 18

On observe que la totalité des conventions collectives des secteurs Jus et boissons et Fruits et légumes affichent unilatéralement une moyenne salariale égale ou supérieure au taux de 12 \$ l'heure. Majoritairement, le pourcentage des conventions collectives qui offrent une moyenne de l'échelle salariale équivalente ou supérieure à ce taux oscille entre 80 % et 94 %. C'est notamment le cas pour les secteurs Aliments pour animaux, Produits laitiers, Autres produits et Viandes et volaille. Notons que seulement 73 % des conventions collectives du secteur Boulangerie et pâtisserie offrent une moyenne de l'échelle salariale supérieure ou égale à 12 \$ l'heure.



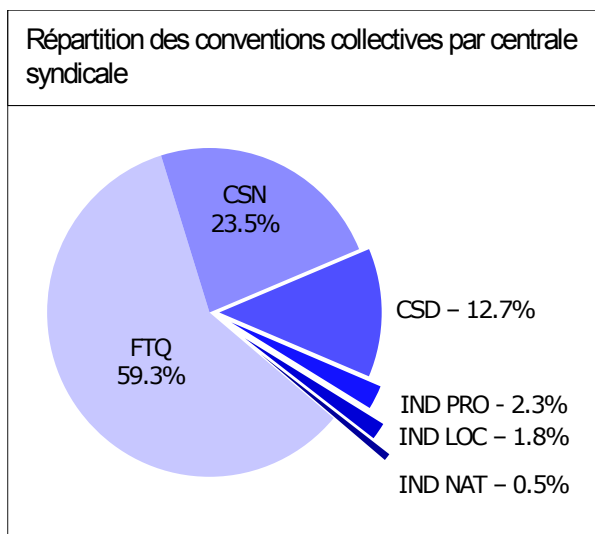
Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004.*

6 Portrait syndical

6.1 Répartition des conventions collectives par centrale syndicale

Graphique 19

Le graphique 19 illustre la présence de trois centrales syndicales et de trois syndicats indépendants. La présence de la FTQ est dominante face aux autres syndicats avec une proportion de 59,3 % des conventions collectives répertoriées. Par ailleurs, la CSN en regroupe une part importante, soit 23,5 %, suivie de la CSD, avec 12,7 %. L'ensemble des syndicats indépendants détient moins de 5 % des conventions collectives de l'industrie de la TA.



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2004.

Notons que les activités syndicales de la FTQ de cette industrie sont principalement concentrées dans les secteurs Viandes et volaille et Jus et boissons. Ces secteurs se partagent 47 % des accréditations de la FTQ. À cet égard, on observe que la CSN centralise plutôt ses activités dans les secteurs Viandes et volaille et Boulangerie et pâtisserie, avec 52 % de ses conventions liées à la TA. Pour sa part, la CSD est plus présente dans le secteur Produits laitiers avec 43 % de ses conventions liées à la TA (voir le tableau 5).

Tableau 5 : Nombre de conventions collectives par centrale syndicale et par secteur d'activité

	FTQ	CSN	CSD	IND. PRO.	IND. LOC.	IND. NAT.
Aliments pour animaux	6	7	5	0	0	0
Fruits et légumes	11	1	0	0	0	0
Produits laitiers	16	8	12	1	2	0
Viandes et volaille	34	14	3	1	1	1
Boulangerie et pâtisserie	17	12	5	2	1	0
Autres produits	19	4	3	1	0	0
Jus et boissons	28	6	0	0	0	0
Total	131	52	28	5	4	1

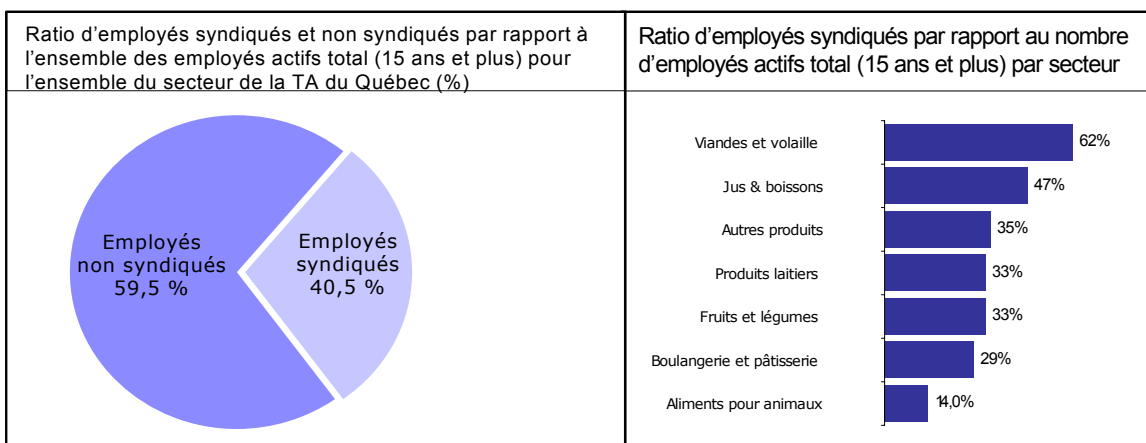
Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2004.

6.2 Taux de présence syndicale répertorié : employés visés/employés actifs

Plusieurs bilans de Statistique Canada nous démontrent un taux de présence syndicale au Québec fort significatif. En effet, en 2001, le taux de présence syndicale du Québec atteint 40,7 %, alors que l'Ontario obtient 28 %, le reste du Canada, 32 % et les États-Unis, 14,8 %⁵. En 2004, l'étude démontre que le Québec est toujours l'une des provinces les plus syndiquées au Canada, le secteur de la transformation alimentaire suit cette tendance. Par ailleurs, soulignons que le secteur privé obtient en 2001 un taux de présence syndicale de 27,9 %, alors que le secteur public atteint 81,4 %⁵. La faible variation du taux de présence syndicale entre l'année 2001 et 2004 nous permet de conclure que la pertinence de ces pourcentages est encore significative pour 2004.

Le nombre total d'employés actifs travaillant dans l'industrie de la TA est de 61 935⁶. L'étude a recensé 25 144 travailleurs couverts par une accréditation syndicale. D'après ces données, on estime, en 2004, à près de 41 % le taux de présence syndicale pour l'ensemble de l'industrie de la transformation alimentaire au Québec.

Graphique 20



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004*

⁵ Source : Statistique Canada, *La présence syndicale au Québec : Bilan de l'année 2001*, janvier 2002.

⁶ Source : Statistique Canada, Recensement 2001 Compilation : Emploi-Québec, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, janvier 2004.

Les employés des secteurs Viandes et volaille et Jus et boissons comptent parmi les plus nombreux de l'industrie à être syndiqués, avec un taux de syndicalisation de 62 % et de 47 %, respectivement. Les secteurs Autres produits, Produits laitiers, Fruits et légumes et Boulangerie et pâtisserie avoisinent un taux de syndicalisation de 30 %. Le secteur qui détient le taux le moins élevé est Aliments pour animaux, avec 14 %. On retrouve les chiffres absolus dans le tableau 6.

Tableau 6 : Taux de présence syndicale par secteur (arrondi à l'unité)

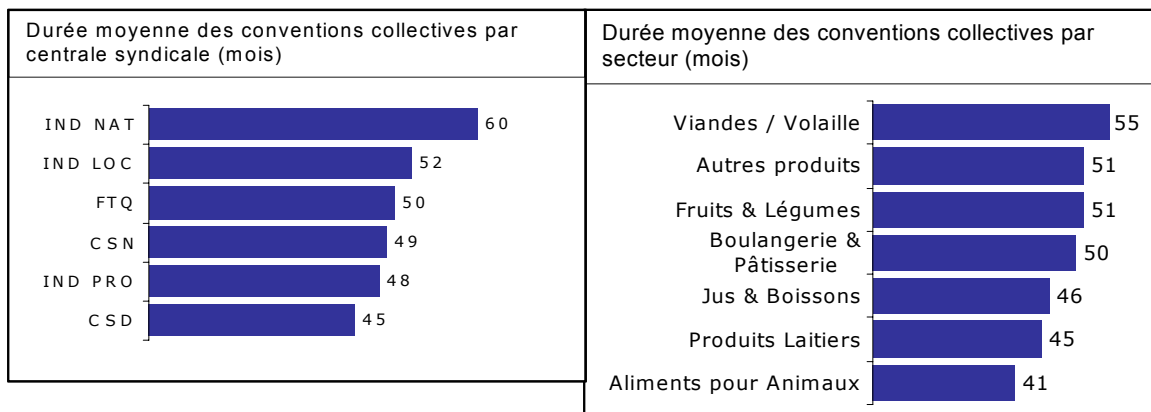
Code SCIAN	Secteurs	Salariés actifs (15 ans et +)	Salariés syndiqués de l'échantillon	Taux de présence syndicale
3116	Viandes et volaille	15 920	9 804	62 %
3121	Jus et boissons	6 580	3 099	47 %
3112, 3113 et 3119	Autres produits	10 800	3 790	35 %
3115	Produits laitiers	8 235	2 705	33 %
3114	Fruits et légumes	4 400	1 439	33 %
3118	Boulangerie et pâtisserie	13 340	3 926	29 %
3111	Aliments pour animaux	2 660	381	14 %
Taux de présence syndicale		61 935	25 144	41 %

Sources : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004*. STATISTIQUE CANADA, *Recensement 2001 Compilation : Emploi-Québec, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, janvier 2005*

6.3 Durée des conventions collectives

Ce rapport met en évidence la durée moyenne des conventions collectives par secteur et par centrale syndicale. Si on exclut le syndicat national indépendant, qui compte une seule convention, le graphique 21 révèle un écart peu significatif de la durée moyenne entre les différents syndicats, laquelle varie de 45 à 50 mois. L'exercice devient intéressant lors de la comparaison sectorielle. On constate une durée moyenne supérieure pour les secteurs Viandes et volaille, Autres produits, Fruits et légumes et Boulangerie et pâtisserie, qui varie de 50 à 55 mois par convention. En revanche, les secteurs Jus et boissons, Produits laitiers et Aliments ur animaux offrent à leurs employés des conventions d'une durée moyenne variant de 41 à 46 mois.

Graphique 21



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004*.

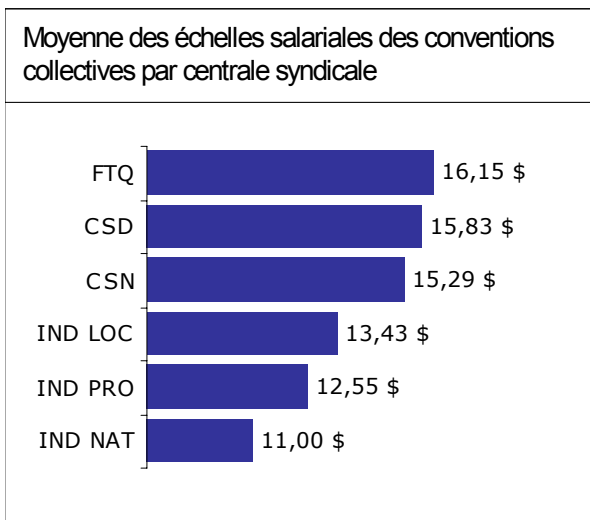
6.4 Moyenne des échelles salariales des conventions collectives par centrale syndicale

Graphique 22

Le graphique 22 illustre la moyenne des échelles salariales des conventions par centrale syndicale. D'une part, on doit conclure que les moyennes des échelles salariales offertes par les centrales syndicales surpassent significativement celles produites par les syndicats indépendants.

D'autre part, la moyenne des échelles salariales des conventions collectives de la FTQ est la plus élevée avec 16,15 \$ l'heure, alors que les conventions de la CSD et de la CSN indiquent une moyenne environnant 15,85 \$ et 15,30 \$ l'heure.

Les syndicats indépendants présentent des échelles salariales inférieures aux grandes centrales. Celles-ci se situent généralement entre 11,00 \$ et 13,45 \$ l'heure.



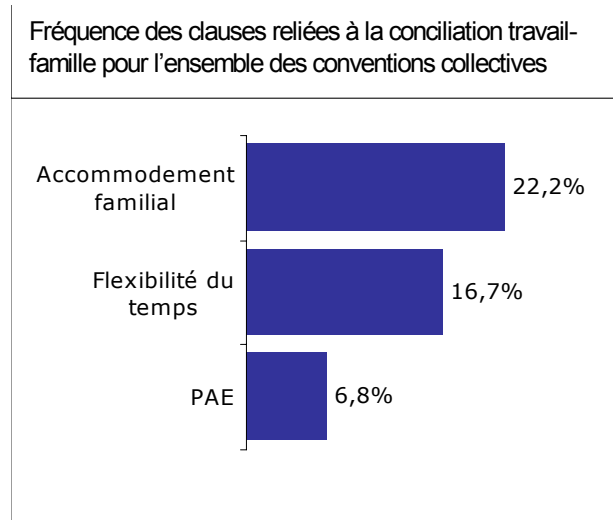
Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2004.

7 Portrait des dispositions relatives à la conciliation travail-famille

Ce portrait a établi trois clauses associées à la conciliation de la vie professionnelle et personnelle des travailleurs en TA.

Le graphique 23 illustre les clauses liées à la conciliation travail-famille répertoriées. On observe une légère prédominance des dispositions d'accommodement familial avec une part de 22,2%. La présence des programmes d'aide aux employés (PAE) dans les conventions collectives se retrouve dans 6,8 % d'entre elles. Somme toute, il ne faut pas conclure que les autres entreprises n'en possèdent pas, même si la mention n'est pas inscrite dans la convention.

Graphique 23



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004*

Finalement, 16,7 % des conventions contiennent une clause liée à la flexibilité du temps de travail.

7.1 Dispositions relatives à l'accommodement familial

Le type d'accommodement indiqué se limite à des congés sans solde ou différés.

Les clauses liées aux congés sans solde sont omniprésentes dans la majorité des secteurs et varient de 1 à 104 semaines, selon les besoins de l'individu. Ils sont habituellement accordés quand la présence du salarié est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison de maladie grave ou d'un accident.

Les congés à traitement différé jouissent d'une certaine popularité dans les secteurs suivants : le secteur Aliments pour animaux offre deux semaines, Jus et boissons, jusqu'à trois mois et Boulangerie et pâtisserie, neuf mois.

Par ailleurs, une entreprise du secteur Aliments pour animaux innove en matière d'accommodement familial accordant aux salariés, par entente commune, une flexibilité du nombre d'heures par semaine de travail pour une période déterminée.

7.2 Dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail

Ce type de disposition semble, pour les employés de production, particulièrement limité dans son application. Les employés sont souvent soumis à des quarts de travail offrant peu de flexibilité en ce qui concerne le temps de travail. Par contre, certaines entreprises permettent à leurs employés d'échanger du temps de travail entre eux. Cela permet aux salariés de conclure une entente avec un autre travailleur pour modifier son horaire de travail sans que cela occasionne des heures supplémentaires à son employeur.

Une autre pratique, plus modeste toutefois, permet au salarié d'exprimer deux fois par année sa préférence sur le choix des horaires possibles. Dans un tel cas, c'est l'ancienneté qui prédomine.

La flexibilité du temps de travail s'avère beaucoup plus adaptée pour les employés de bureau. Une seule entreprise du secteur Fruits et légumes offre ce type d'accommodement. Elle attribue une certaine latitude aux demandes des employés de bureau en ce qui a trait à des permissions spéciales pour travailler sur un horaire décalé, et ce, pour des raisons personnelles.

7.3 Dispositions relatives aux programmes d'aide aux employés (PAE)

On remarque que ces dispositions sont encore peu enchâssées dans les conventions collectives de l'industrie. Cependant, les clauses relatives aux PAE offrent une diversité intéressante.

Ainsi, certaines entreprises des secteurs Jus et boissons, Boulangerie et pâtisserie et Aliments pour animaux consentent à leurs employés présentant une dépendance aux drogues ou à l'alcool des permissions d'absence pour suivre une cure de désintoxication. Le secteur Fruits et légumes développe davantage ce concept en l'appliquant également aux problèmes sociaux et de jeux. On retrouve dans le secteur Autres produits un programme d'aidant naturel dont le rôle des intervenants (employés de l'usine formés) consiste à écouter, à accompagner l'employé en détresse et à le diriger vers une ressource.

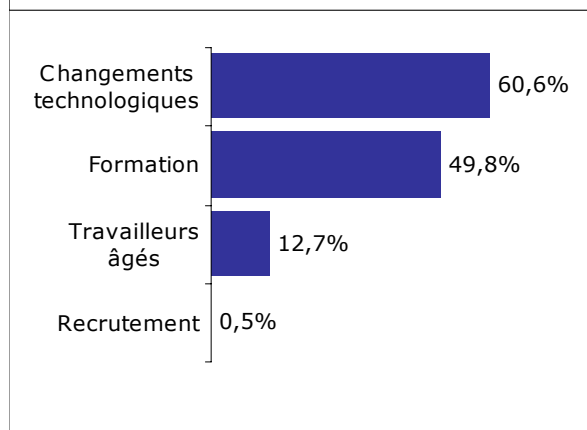
8 Portrait des dispositions relatives à la rétention de la main-d'œuvre

On estime que les variables sélectionnées peuvent avoir un impact sur la rétention d'une main-d'œuvre qualifiée.

La plupart des entreprises de la TA sont à la fine pointe de la technologie. Les clauses sur les changements technologiques les préoccupent et sont présentes dans plus de 61 % des conventions. La main-d'œuvre doit s'adapter à ces nouvelles technologies, ce qui implique un grand besoin de formation qui se reflète dans près de 50 % des conventions répertoriées.

Graphique 24

Fréquence des clauses liées à la rétention de la main-d'œuvre pour l'ensemble des conventions collectives



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004*

8.1 Dispositions relatives aux changements techniques/technologiques

Les clauses touchent la mise en application des changements technologiques ainsi que la période de recyclage, les remboursements des frais de formation et la mise sur pied d'un comité de reclassement (concertation syndicat-employeur).

Le secteur offrant la plus courte durée en termes de recyclage suite à un changement est Aliments pour animaux, qui accorde une vingtaine de jours, alors que le secteur Produits laitiers est celui qui offre la plus longue durée, soit 60 jours. Les autres secteurs de l'industrie offrent en moyenne 40 jours par période de recyclage.

Le secteur Viandes et volaille se distingue par l'une de ses conventions, qui favorise la réalisation de certaines études sur les effets de l'implantation des nouvelles technologies. Ces études peuvent inclure les sujets suivants :

- la qualification;
- la déqualification;
- l'entraînement;
- les mouvements de main-d'œuvre et une analyse détaillée des conséquences;
- les effets et répercussions sur les différents postes de travail et les salariés concernés.

De plus, ces études doivent prévoir l'établissement d'un programme de formation et de recyclage des salariés appropriés à ces changements.

8.2 Dispositions relatives à la formation

On constate, à l'aide du tableau 7, que la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (dite loi du 1 %) a un impact considérable sur l'ensemble des secteurs syndiqués de cette industrie. De façon générale, les entreprises encouragent la formation en favorisant le développement individuel et continu des salariés.

Tableau 7 : Pourcentage des conventions collectives ayant une clause liée à la formation

Secteurs	%
Produits laitiers	69 %
Boulangerie et pâtisserie	54 %
Viandes et volaille	52 %
Autres produits	52 %
Fruits et légumes	50 %
Jus et boissons	29 %
Aliments pour animaux	28 %

Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2004.

Un comité de formation favorisant la concertation entre l'employeur et le syndicat en matière de formation est souvent en place. Seul le secteur Fruits et légumes constitue l'exception. On observe, dans bien des cas, que l'employeur encourage la formation personnelle et professionnelle en allouant une période de congés sans solde à des fins d'étude et peut aller jusqu'à en assumer une partie des coûts. La durée des congés varie selon les secteurs. Certaines conventions des secteurs Viandes et volaille et Autres produits accordent jusqu'à 24 mois, alors que la moyenne est de 12 mois pour les autres. Fait intéressant à souligner, le secteur Boulangerie et pâtisserie offre la possibilité aux employés de prendre un congé à traitement différé d'une durée de six mois à des fins de formation.

Les secteurs Viandes et volaille et Fruits et légumes se distinguent en participant à une mise de fonds, gérée par l'employeur lui-même ou le syndicat des TCA, pour offrir à leurs employés des congés et des cours de perfectionnement reliés à leur emploi.

8.3 Dispositions relatives aux travailleurs âgés

On retrouve une disposition relative aux travailleurs âgés dans trois des sept secteurs : Viandes et volaille, Produits laitiers et Boulangerie et pâtisserie.

Par cette disposition, les employeurs offrent aux employés de ces secteurs la possibilité de bénéficier d'une retraite progressive, qui consiste à réduire le nombre d'heures de travail. Dans les secteurs Viandes et volaille et Boulangerie et pâtisserie, ce type de retraite est accessible dès l'âge de 55 ans et d'une durée maximale de 5 ans. Le secteur Produits laitiers l'offre également à compter de 55 ans, mais il n'est accessible que pour une période maximale de 3 ans.

Il est également à noter que la semaine de travail réduite ne peut l'être à plus de trois jours par semaine, sauf dans le secteur Boulangerie et pâtisserie, qui assure une réduction de la semaine de travail allant comme suit :

- 1 jour pour l'employé ayant atteint 56 ans;
- 2 jours pour l'employé ayant atteint 57 ans;
- 3 jours pour l'employé ayant atteint 58 ans;
- 4 jours pour l'employé ayant atteint 59 ans.

8.4 Dispositions relatives au recrutement

Nous avons trouvé cette disposition dans une entreprise du secteur Produits laitiers. Elle consiste à offrir une prime rattachée à la formation scolaire et se lit comme suit :

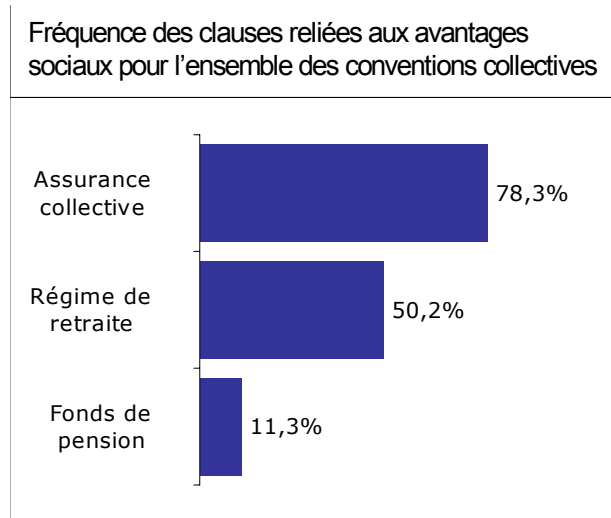
- 1 \$ l'heure pour un diplôme d'études collégiales (DEC);
- 20 ¢ l'heure pour une formation provenant de l'Institut de technologie agroalimentaire.

9 Portrait des dispositions relatives aux avantages sociaux

Le portrait des avantages sociaux expose principalement les clauses liées au partage des coûts, des contributions et des cotisations. Celui-ci considère trois variables : les assurances collectives, les régimes de retraite et les fonds de pension.

Plus de 78 % des entreprises syndiquées en TA ont inclus dans leur convention un programme d'assurance collective, la moitié offre un régime de retraite et, dans 11 % des cas, un fonds de pension.

Graphique 25



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004*

9.1 Dispositions relatives à l'assurance collective

À l'exception du secteur Jus et boissons, on retrouve plus de 70 % des conventions collectives de l'industrie disposant d'une ou de plusieurs clauses liées à l'assurance collective.

Tableau 8 : Pourcentage des conventions collectives ayant une clause d'assurance collective

Secteurs	%
Fruits et légumes	92 %
Boulangerie et pâtisserie	89 %
Aliments pour animaux	89 %
Viandes et volaille	85 %
Produits laitiers	85 %
Autres produits	70 %
Jus et boissons	47 %

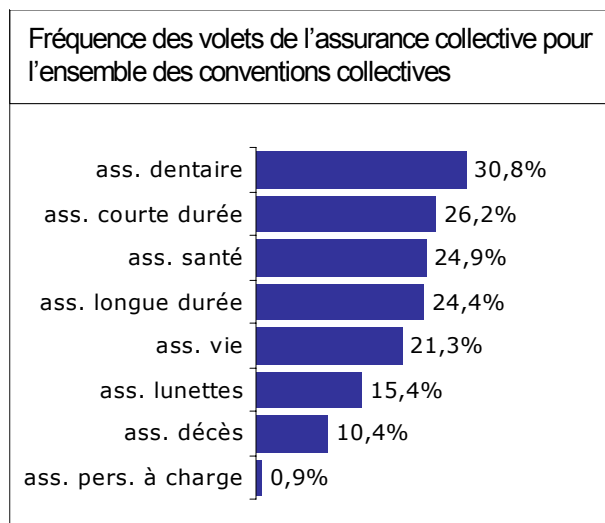
Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004*.

Pour la majorité des secteurs, le coût de l'assurance collective est équitablement partagé entre les parties. Dans certains cas, l'une ou l'autre des parties assume une part plus importante des coûts et même la totalité de ceux-ci. Certains volets optionnels peuvent être assumés à 100 % par l'employé ou l'employeur.

Graphique 26

L'assurance collective peut comprendre les volets suivants en tout ou en partie :

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



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004*

Les éléments faisant le plus souvent partie des programmes d'avantages sociaux, et ce, dans une proportion variant de 20 % à 30 %, sont : l'assurance vie, l'assurance de courte et de longue durée, l'assurance maladie et l'assurance dentaire, qui vient en tête de liste.

9.2 Dispositions relatives aux régimes de retraite et aux fonds de pension

Avant tout, nous devons mentionner que les termes utilisés dans chacune des conventions collectives varient énormément de l'une à l'autre. Ce phénomène rend extrêmement complexe la classification des dispositions retrouvées. Par ailleurs, notons que le classement des dispositions trouvées dans les conventions collectives répertoriées dépendait essentiellement du vocabulaire utilisé. Or, les dispositions qui contenaient des expressions telles que régime, retraite, régime d'épargne de retraite, REER, etc., associées à un pourcentage qui déterminait la cotisation de l'employé et la contribution de l'employeur se voyaient classées à titre de régime de retraite. D'un autre côté, toutes dispositions qui utilisaient un vocabulaire associé à des expressions telles que fonds de solidarité, régime de fonds de pension, fonds d'action, fonds, etc., étaient classées sous la rubrique fonds de pension.

9.2.1 Régime de retraite

En se référant au tableau 9, on constate que les termes liés aux régimes de retraite et aux fonds de pension sont plutôt communs pour l'ensemble de l'industrie. Nous les retrouvons dans une proportion environnant plus de 50 %, à l'exception des secteurs Fruits et légumes et Autres produits.

Tableau 9 : Pourcentage des conventions collectives ayant une clause liée aux régimes de retraite et aux fonds de pension

Secteurs	%
Jus et boissons	82 %
Aliments pour animaux	72 %
Produits laitiers	72 %
Viandes et volaille	67 %
Boulangerie et pâtisserie	46 %
Fruits et légumes	42 %
Autres produits	41 %

Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2004

Le tableau 10 indique le pourcentage des cotisations des employés à un régime de retraite.

Tableau 10 Pourcentage des cotisations des employés et de la contribution des employeurs à un régime de retraite par secteur

	Viandes et volaille	Produits laitiers	Boulangerie et pâtisserie	Jus et boissons	Autres produits	Aliments pour animaux	Fruits et légumes
Cotisation min. du salarié	0,5 %	1,5 %	1 %	3 %	2,5 %	2,5 %	1 %
Cotisation max. du salarié	3,5 %	7 %	3,5 %	4 %	4 %	4 %	3,5 %
Employeur : % min. de la cotisation du salarié	100 %	50 %	70 %	90 %	100 %	100 %	100 %
Employeur : % max. de la cotisation du salarié	100 %	140 %	100 %	90 %	125 %	125 %	100 %

Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2004

Les employeurs des secteurs Aliments pour animaux et Autres produits consentent aux employés une contribution à leur régime de retraite variant de 2,5 % à 4 % de leur salaire brut. La cotisation moyenne des employeurs de ce secteur varie de 100 % à 125 % de la contribution de l'employé.

Les employeurs du secteur Jus et boissons contribuent au régime de retraite de leurs employés dans des proportions de 3 % à 4 % du salaire brut. Leur cotisation moyenne représente 90 % de la contribution de l'employé.

Les employeurs du secteur Boulangerie et pâtisserie contribuent au régime de retraite de leurs employés dans des proportions de 1 % à 3,5 % du salaire brut. Leur cotisation moyenne varie de 70 % à 100 % de la contribution de l'employé.

Les employeurs du secteur Fruits et légumes participent quant à eux au régime de retraite de leurs employés dans des proportions de 1 % à 3,5 % du salaire brut. Leur cotisation moyenne représente 100 % de la contribution de l'employé.

Les employeurs du secteur Produits laitiers se démarquent et peuvent consentir de 1 % à 7 % du salaire brut de leurs employés. Leur cotisation moyenne varie de 50 % à 140 % de la contribution de l'employé.

Finalement, les employeurs du secteur Viandes et volaille contribuent au régime de retraite de leurs employés dans des proportions de 0,5 % à 3,5 % du salaire brut. Leur cotisation moyenne représente environ 100 % de la contribution de l'employé.

9.2.2 Fonds de pension

Indépendamment des secteurs, on observe une grande diversification de l'application de cette disposition. Certaines conventions offrent des sommes sous forme de montants annuels, mensuels, hebdomadaires et même horaires en chiffres absolus ou en pourcentage, rendant ainsi impossible toute forme d'analyse comparative.

Étant donné que la FTQ est la centrale syndicale la plus présente dans l'industrie, on peut noter qu'une majorité des montants versés sont gérés par le Fonds de solidarité FTQ.

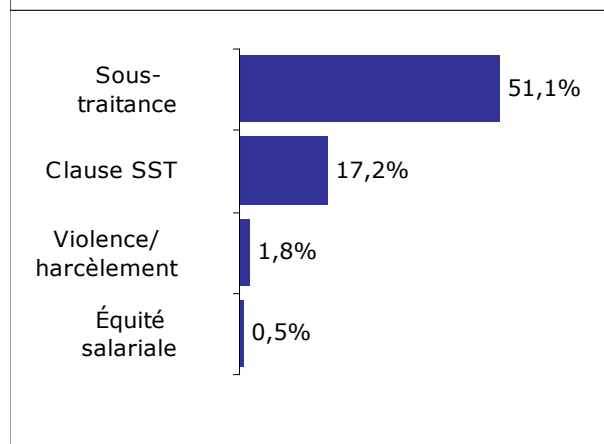
10 Dispositions relatives aux clauses indépendantes

Graphique 27

Le portrait des dispositions relatives aux clauses indépendantes se compose de clauses n'étant pas liées les unes aux autres, mais que le comité sectoriel souhaite tout de même mettre en évidence.

Le graphique 27 dresse une représentation de la distribution de celles-ci. On observe une présence prédominante des clauses de sous-traitance avec 51,1%. Les clauses liées à la santé et sécurité qui offrent des conditions particulières ou légèrement supérieures à la loi sont négligeables avec une part de 17,2% des conventions répertoriées. Quant aux clauses ayant trait à la violence et au harcèlement au travail, et à l'équité salariale, elles sont pratiquement inexistantes dans les conventions. On les retrouve respectivement dans 1,8% et 0,5% des conventions.

Fréquence des clauses indépendantes pour l'ensemble des conventions collectives



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004*

10.1 Dispositions relatives à la sous-traitance

D'un point de vue général, on remarque que cette clause est retrouvée dans un peu plus de la moitié des conventions collectives répertoriées. Par ailleurs, en se reportant au tableau 11, nous percevons une prédominance de ce type de clause dans le secteur Jus et boissons. Ce constat est en partie dû au phénomène des entrepôts et aux besoins de distribution en région qui y sont rattachés.

Tableau 11 : Pourcentage des conventions collectives ayant une clause liée à la sous-traitance

Secteurs	%
Jus et boissons	82 %
Aliments pour animaux	67 %
Fruits et légumes	58 %
Autres produits	52 %
Boulangerie et pâtisserie	46 %
Viandes et volaille	39 %
Produits laitiers	38 %

Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004*.

On se rappelle qu'à l'été 2004, la modification de l'article 45 concernant la sous-traitance a été un sujet d'actualité très discuté. Plusieurs organismes syndicaux, dont ceux de la transformation alimentaire, se sont sentis interpellés par cette modification à la loi. On s'attend tout de même à une explosion de ce type de clause lors des prochains renouvellements de conventions collectives de cette industrie.

Il y a peu ou pas de distinction marquante dans les énoncés traitant de cette disposition. La plupart disposent d'une clause de sous-traitance qui stipule que celle-ci :

- ne peut avoir d'effet direct sur le statut de l'employé permanent, c'est-à-dire entraîner une diminution de la main-d'œuvre ou retarder le rappel au travail des employés mis à pied;
- peut être acceptée dans certaines situations d'urgence et de dépannage, et dans les cas où la tâche à accomplir demande une main-d'œuvre ou de l'équipement spécialisé;
- est tolérée dans le cadre d'activités qui diffèrent passablement de la vocation primaire de l'entreprise tels des travaux d'entretien, de construction, de maintenance, de transport et de sécurité.

Dans le secteur Jus et boissons, les clauses de sous-traitance sont admises dans le cas de travail expérimental, de recherche ou d'entraînement des salariés.

Les secteurs Boulangerie et pâtisserie et Produits laitiers concèdent ce type de clause quand il n'est pas économiquement rentable pour l'employeur d'effectuer la tâche.

Pour certaines usines du secteur Fruits et légumes, cette clause devient un moyen de maintenir une position concurrentielle sur le marché et peut être utilisée avant d'apporter des changements permanents à la main-d'œuvre.

10.2 Dispositions relatives à la santé et sécurité

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

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

L'un ou l'autre des points mentionnés précédemment se trouve dans 17,2 % des conventions.

Le secteur Viandes et volaille semble particulièrement attentif à ce type de clause. On y trouve régulièrement des clauses offrant des permissions d'absence pour formation variant de trois à six jours par année. Il y a également des clauses se rapportant à des sanctions sévères pour non-respect des règles de santé et sécurité, et la mise en place de budgets pour la réalisation d'études en matière de santé et sécurité.

L'accès à la formation de secourisme pour les employés apparaît être une tendance généralisée. On observe dans certaines conventions que cette formation est offerte à un plus grand nombre d'employés que le ratio exigé par la loi.

Certaines usines du secteur Fruits et légumes préconisent le droit à un examen annuel de la vue pour les employés travaillant sur écran cathodique.

Le secteur Jus et boissons dispose d'une clause qui favorise la concertation entre l'employeur et le comité de santé et sécurité et invite ceux-ci à participer conjointement aux décisions et à la préparation du programme de santé et sécurité.

10.3 Dispositions relatives à la violence et au harcèlement au travail

L'étude n'a recensé que très peu de conventions comptant une clause sur la violence et le harcèlement sexuel ou psychologique au travail. On retrouve quatre clauses réparties dans les quatre secteurs suivants : Viandes et volaille, Boulangerie et pâtisserie, Fruits et légumes et Autres produits. Trois d'entre elles évoquent de simples avertissements de non-tolérance à l'égard des comportements déviants, et aucune ne fait référence à des programmes de prévention, d'information ou de sensibilisation en particulier.

La clause la plus détaillée et particulièrement rigide se retrouve dans le secteur Autres produits. On y stipule en annexe une disposition qui contribue à la sensibilisation, à l'information et à la formation en milieu de travail pour prévenir les comportements déviants. Celle-ci établit des mécanismes d'aide et de recours en matière de violence en milieu de travail et incite les personnes victimes à faire valoir leurs droits. Cette convention donne accès à de la formation permettant de détecter, de désamorcer ou de décaler ce problème. Elle offre aux travailleurs un environnement sécuritaire, accueillant et fonctionnel qui permet de planifier des moyens d'action afin d'éradiquer ce problème.

10.4 Dispositions relatives à l'équité salariale

Nous avons répertorié deux conventions dans lesquelles figure une clause reliée à l'équité salariale. À titre d'exemple, voici l'extrait de l'une d'elles : « L'employeur et l'Union conviennent que toutes les tâches actuellement accomplies par des salariés du sexe masculin, si accomplies en aucun temps par des salariés du sexe féminin, sont rémunérées au taux de salaire applicable au salarié de sexe masculin. » Cet énoncé nous semble ambigu et vague, car aucune mention n'est faite lorsqu'il s'agit de la situation inverse, c'est-à-dire lorsque les tâches sont accomplies par des salariés de sexe féminin. Par ailleurs, soulignons que la seconde clause est relativement inaccessible et compliquée à interpréter.

Aucune convention collective ne contient un programme d'équité salariale légèrement plus avantageux que la loi elle-même. Même si cette clause se retrouve rarement dans les conventions collectives, plusieurs entreprises ont quand même établi une disposition de ce genre, mais elle n'est pas intégrée à la convention.

Synthèse et conclusion

L'information contenue dans ce rapport expose les principales conditions de travail qui prédominent dans le secteur de la transformation alimentaire. Elle permet aux acteurs de cette industrie de tirer des conclusions susceptibles d'aider la résolution de certains problèmes en ce qui concerne les réalités régionale, sectorielle et syndicale. Elle décrit les conditions de travail réelles en matière de rétention de la main-d'œuvre, de conciliation travail-famille, des avantages sociaux et des variables indépendantes telles la sous-traitance, la santé et sécurité, la violence et le harcèlement psychologique et l'équité salariale.

Avec la collaboration du ministère du Travail, cette étude a tenu compte de 221 conventions collectives de 205 établissements syndiqués à l'échelle provinciale. Elle vise au total 37 537 travailleurs de ces établissements, dont 25 144 salariés liés à une accréditation syndicale. Cette étude expose une prédominance des conventions collectives liées au secteur Viandes et volaille avec 24,4 % de l'échantillon. D'un point de vue régional, on observe une nette domination de la région métropolitaine de recensement de Montréal (RMR) avec 55,7 % des conventions, dont une impressionnante part de cette concentration se retrouve en Montérégie. On remarque que Montréal obtient la moyenne de l'échelle salariale des conventions la plus élevée avec 17,30 \$ l'heure, alors que la Montérégie arrive à une moyenne de l'échelle salariale d'environ 16 \$ l'heure. Pour l'ensemble des conventions collectives analysées, 83,7 % d'entre elles se rapportaient à des établissements dont l'activité première est la production.

Le portrait syndical nous indique un taux de syndicalisation approximatif de 40,5 % pour l'ensemble de l'industrie. Les employés des secteurs Viandes et volaille et Jus et boissons comptent le plus haut taux de syndicalisation avec 62 % et 47 %, respectivement. On observe, dans une proportion de 68,7 %, que la majorité des travailleurs syndiqués actifs en transformation alimentaire a moins de 45 ans. Cette génération est particulièrement nombreuse dans le secteur Viandes et volaille.

On dénombre dans l'industrie la présence de trois centrales syndicales d'importance et l'existence de trois syndicats indépendants. Tous syndicats confondus, le taux de présence de la FTQ est nettement dominant avec une proportion de 59,3 % des accréditations. Notons que les activités syndicales de la FTQ sont principalement concentrées dans les secteurs Viandes et volaille et Jus et boissons, avec 47 % de leurs conventions liées au domaine de la transformation alimentaire. La CSN centralise ses activités dans les secteurs Viandes et volaille et Boulangerie et pâtisserie, avec 52 % de ses conventions. Pour sa part, la CSD est plus présente dans le secteur Produits laitiers, avec 43 % de ses conventions reliées à la TA. La moyenne de l'échelle salariale des conventions collectives de la FTQ est la plus élevée avec 16,15 \$ l'heure, alors que les conventions de la CSD et de la CSN indiquent une moyenne de l'échelle salariale située entre 15,85 \$ et 15,30 \$ l'heure.

Le portrait des dispositions conciliation travail-famille se compose de trois clauses : accommodement familial, flexibilité du temps de travail et programmes d'aide aux employés. Moins de la moitié des 221 conventions collectives incluent au moins l'une d'entre elles. Les clauses reliées à l'accommodement familial sont les plus fréquentes, soit 22,2 %, et se limitent habituellement à des congés sans solde ou différés. La clause portant sur la flexibilité du temps de travail a une fréquence de 16,7 %. On constate que la rigidité des horaires de travail pour les postes de production rend particulièrement difficile l'application d'une telle disposition. Le fait que le nombre de clauses liées aux programmes d'aide aux employés soit le plus faible, soit 6,8 %, ne rend pas moins intéressante la diversité qu'on y observe. Un éventail de services est offert, allant du programme de désintoxication au programme d'aidant naturel en entreprise.

Les clauses liées aux changements technologiques, à la formation, aux travailleurs âgés et au recrutement constituent le portrait des dispositions de rétention de la main-d'œuvre de cette étude. Celles rattachées aux changements technologiques obtiennent un taux de présence supérieur à 60 %. Elles concernent, pour la plupart, la durée de la période de recyclage de l'employé qui suit un changement technique ou technologique. Le secteur Produits laitiers domine en accordant une soixantaine de jours, alors que la moyenne des autres secteurs est d'environ 40 jours. Les clauses liées à la formation jouissent d'une certaine popularité avec une inclusion de 50 % de l'échantillon. L'industrie en général encourage la formation et favorise le développement personnel et professionnel du travailleur. Certaines conventions des secteurs Viandes et volaille et Autres produits accordent jusqu'à 24 mois pour de la formation, alors que la moyenne est de 12 mois. Les clauses se rapportant aux travailleurs âgés sont plutôt rares. On les retrouve dans trois des sept secteurs : Viandes et volaille, Produits laitiers et Boulangerie et pâtisserie. Les clauses accordent aux employés la possibilité de bénéficier d'une retraite progressive qui consiste à réduire le nombre d'heures de travail par semaine. Les dispositions de recrutement sont quasi inexistantes avec une seule convention sur les 221, qui offre, en guise de renforcement, une prime rattachée à la formation scolaire.

Le portrait des avantages sociaux renferme principalement les clauses liées au partage des coûts, des contributions et des cotisations. Celui-ci considère trois variables : les assurances collectives, les régimes de retraite et les fonds de pension. Plus de 78 % des entreprises syndiquées en TA ont inclus dans leur convention un programme d'assurance collective, la moitié offre un régime de retraite et, dans une moins grande proportion, soit 11 %, un fonds de pension. Pour la majorité des secteurs, le coût de l'assurance collective est équitablement partagé entre les parties. La cotisation minimum de l'employé à son régime de retraite (tous secteurs confondus) varie de 0,5 % à 1 %, alors que la cotisation maximum atteint le plafond de 4 %. La cotisation de l'employeur au régime de retraite de l'employé varie de 50 % à 140 % de la cotisation de l'employé.

Le portrait des variables indépendantes renferme les clauses de sous-traitance, de santé et sécurité, de violence et de harcèlement au travail, et finalement d'équité salariale. On observe un taux de présence prédominant des clauses de sous-traitance avec 51,1 % des parts de l'échantillon. Elles sont, pour la plupart, similaires et offrent peu de diversité, sauf pour les exceptions où on les autorise : dans le cas d'un travail expérimental, d'une recherche ou de l'entraînement des salariés, ou quand il n'est pas économiquement rentable pour l'employeur d'effectuer la tâche. Les clauses de santé et sécurité font partie de 17,2 % des conventions répertoriées et semblent particulièrement populaires dans le secteur Viandes et volaille. L'étude n'a recensé que très peu de conventions comptant une clause sur la violence et le harcèlement sexuel ou psychologique au travail; il en est de même pour les clauses reliées à l'équité salariale.

Finalement, nous pensons que les variables établies et contenues dans la base de données sauront répondre à plusieurs questions soulevées par l'industrie et ses intervenants. Toutefois, si cette étude a haussé votre intérêt ou soulevé des interrogations à l'égard de certains points, sachez que la base de données offre une multitude de possibilités en ce qui a trait à l'analyse des clauses des conventions collectives de l'industrie. Pour plus d'information, vous pouvez communiquer avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Références littéraires

CSMOTA. Analyse des difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre dans le secteur de l'abattage et de la transformation des viandes et de la volaille, 2004.

STATISTIQUE CANADA. La présence syndicale au Québec : Bilan de l'année 2001, 2002.

STATISTIQUE CANADA. Recensement 2001 Compilation : Emploi-Québec, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, 2004.

STATISTIQUE CANADA. Recensement 2001 Compilation : Emploi-Québec, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, 2005.

Banques de données

CSMOTA. Banque de données de l'Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2004.

STATISTIQUE CANADA. Banque de données du registre des entreprises; Compilation : Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, 2005.

Site Internet

www.icriq.com Banque d'information industrielle du Centre de recherche industrielle du Québec

ANNEXES

ANNEXE 1 : Liste des sigles et des acronymes utilisés dans le rapport

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

ANNEXE 2 : Liste des variables de la base de données

Nom Entreprise	Nom
Adresse	Adresse physique de la convention collective
Ville	Ville
Code Postal	Code postal
Téléphone	Téléphone
Personne Ress	Personne-ressource à contacter
Numéro accréditation	Accréditation au ministère du Travail
Duree CC	Durée de la convention collective
Région	Région de la convention collective
Produit	Type de produit transformé
Type d'activités	Type d'activité de l'entreprise (fabrication, entreposage, autre)
Type de postes	Type de poste couvert par la convention collective (production, distribution, bureau, autre)
Fed syndicale	Fédération syndicale qui endosse l'accréditation
Jours feries	Nombre de jours fériés accordés
Equite salariale	Dispositions relatives à l'équité salariale
PAE	Programme d'aide aux employés
Sante / securite	Dispositions relatives à la santé et sécurité
Affichage	Attribution de poste
Sous-traitance	Dispositions relatives à la sous-traitance
Indexation	Dispositions relatives à l'indexation
Primes / Bonus	Dispositions relatives aux primes et aux bonis
Jours semaine	Nombre de jours par semaine de travail
Temps Supp	Dispositions relatives aux heures supplémentaires
Temps Flex	Dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail
Famille	Dispositions relatives à l'accommodement familial
Harcèlement / Violence	Dispositions relatives au harcèlement/violence
Pers Agees	Dispositions relatives aux travailleurs âgés
Recrutement	Dispositions relatives au recrutement
Libération syndicale	Type de libération autre que la négociation et le nombre de jours accordés à celui-ci
Régime de Retraite	Dispositions relatives au régime de retraite
Regime fonds de pension	Dispositions relatives au fonds de pension
Formation	Dispositions relatives à la formation
Changements technologiques	Dispositions relatives à l'adaptation au changement
Ass Vie	Description de l'assurance vie
Ass Sante	Description de l'assurance maladie
Ass Longue duree	Description de l'assurance longue durée
Ass Courte duree	Description de l'assurance courte durée
Ass Accident	Description de l'assurance accident/mutilation
Ass Personne Charge	Description de l'assurance personne à charge
Ass Dentaire	Description de l'assurance dentaire
Ass Lunette	Description de l'assurance lunettes

Nb Employe	Nombre d'employés syndiqués
Nb Employe Total	Nombre d'employés total
Probation 2	Jours ouvrables de probation
Probation 1	Jours continus (calendrier) de probation
Jours fériés totals	Région de la convention collective
Heures de travail	Nombre d'heures par semaine de travail normale
Periode repas	Durée de la période de repas
Periode repas payee	Rémunération de la période de repas (oui/non)
Pauses cafe	Somme de la durée des pauses café
Jours Maladie	Nombre de jours de maladie
Conges mobiles	Nombre de jours de congés mobiles
Salaire Min	Salaire minimum
Salaire Max	Salaire maximum
Comite sante-securite	Comité de santé et sécurité (oui/non)
Vacance	Nombre de semaines de vacances relié à l'expérience
Vacance %	Pourcentage relié aux semaines de vacances accordées