

**Bibliothèque
et Archives
nationales**

Québec



Le présent fichier est une publication en ligne reçue en dépôt légal, convertie en format PDF et archivée par Bibliothèque et Archives nationales du Québec. L'information contenue dans le fichier peut donc être périmée et certains liens externes peuvent être inactifs.

Version visionnée sur le site Internet d'origine le 12 mai 2010.

Section du dépôt légal



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

Rapport présenté au



Équipe de production

Coordination du projet	Lise Perron
Réalisation du projet	Benoit Dumont
Validation des données	Benoit Dumont Marie-France Héroux
Traitements informatiques	Benoit Dumont
Traitements statistiques	Benoit Dumont
Analyse des données	Benoit Dumont
Rédaction	Benoit Dumont Marie-France Héroux Lise Perron
Correction linguistique	Services Renée Delisle inc.

ISBN 2-923383-12-5

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2006

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2006

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



Tous droits réservés. Toute reproduction en tout ou en partie, par quelque procédé que ce soit, graphique, électronique ou mécanique est strictement interdite sans l'autorisation écrite de l'éditeur.

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. Daniel Dufour	<i>Conseil de la transformation agroalimentaire et des produits de consommation (CTAC)</i>	administrateur
M ^{me} Brigitte Gagnon	<i>Conseil des viandes - section Québec</i>	administratrice
M. Bruno Gagnon	<i>Groupe CNP</i>	administrateur
M. Jacques Tardif	<i>Industries Lassonde inc.</i>	administrateur
M. Louis Banville	<i>Olymel</i>	administrateur
M. Marc Dagenais	<i>Parmalat Canada</i>	administrateur

Les représentants des syndicats (employés)

M. Normand Faubert	<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>Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale</i>
M. Denis Laberge	<i>Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)</i>

Directrice générale


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

TABLE DES MATIÈRES

1. Introduction	1
2. Objectif de l'étude	3
3. Méthodologie.....	5
4. Portrait régional	8
4.1 Main-d'œuvre	8
4.2 Répartition des conventions collectives	9
4.3 Type d'activité des établissements	10
4.4 Rémunération régionale.....	11
5. Portrait sectoriel	13
5.1 Main-d'œuvre	13
5.2 Taille d'entreprise.....	15
5.3 Répartition globale des conventions collectives par secteur.....	16
5.4 Répartition régionale des conventions collectives par secteur	16
5.4.1 Viandes et volaille	16
5.4.2 Produits laitiers.....	17
5.4.3 Boulangerie et pâtisserie.....	18
5.4.4 Jus et boissons.....	18
5.4.5 Autres produits	19
5.4.6 Aliments pour animaux.....	20
5.4.7 Fruits et légumes	21
5.5 Rémunération sectorielle	23
5.6 Comparaison de certaines clauses quantitatives par secteur.....	26
6. Portrait syndical.....	28
6.1 Répartition des conventions collectives par centrale syndicale	28
6.2 Taux de présence syndicale de l'échantillon : employés visés/employés actifs	29
6.3 Durée des conventions collectives.....	31
6.4 Moyenne salariale des conventions collectives par centrale syndicale	32
7. Portrait des dispositions relatives à la conciliation travail-famille.....	33
7.1 Dispositions relatives à l'accommodement familial	33
7.2 Dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail	34
7.3 Dispositions relatives aux programmes d'aide aux employés.....	35
8. Portrait des dispositions relatives à la rétention de la main-d'œuvre	36
8.1 Dispositions relatives aux changements techniques/technologiques	36
8.2 Dispositions relatives à la formation.....	37
8.3 Dispositions relatives aux travailleurs âgés	39
8.4 Dispositions relatives au recrutement	39



9. Portrait des dispositions relatives aux avantages sociaux.....	40
9.1 Dispositions relatives à l'assurance collective	40
9.2 Dispositions relatives aux régimes de retraite et aux fonds de pension	42
9.2.1 Régimes de retraite	42
9.2.2 Fonds de pension.....	44
10. Dispositions relatives aux clauses indépendantes	45
10.1 Clause de sous-traitance	45
10.2 Clause de santé et sécurité.....	47
10.3 Clause de violence et de harcèlement au travail	48
10.4 Clause d'équité salariale	49
11. Synthèse et conclusion	50
12. BIBLIOGRAPHIE	54
13. ANNEXES.....	56



LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Code SCIAN correspondant à chacun des secteurs analysés dans l'étude	5
Tableau 2	Nombre total de conventions collectives par secteur	7
Tableau 3	Nombre de salariés par secteur selon le code SCIAN	8
Tableau 4	Moyennes de six clauses liées au temps de probation, au nombre de jours de maladie alloués par employé, au nombre de jours fériés, au nombre de jours mobiles, au temps des repas et au pourcentage des repas payés en 2006 par secteur.	26
Tableau 5	Moyennes de six clauses liées au temps de probation, au nombre de jours de maladie alloués par employé, au nombre de jours fériés, au nombre de jours mobiles, au temps des repas et au pourcentage des repas payés en 2004 par secteur.	26
Tableau 6	Évolution du nombre de conventions collectives par centrale syndicale et par secteur en 2004 et en 2006.	29
Tableau 7	Taux de présence syndicale par secteur (arrondi à l'unité)	31
Tableau 8	Pourcentage des conventions collectives ayant une clause liée à la formation	37
Tableau 9	Pourcentage des conventions collectives ayant une clause d'assurance collective	41
Tableau 10	Évolution en pourcentage des conventions collectives ayant une clause liée aux régimes de retraite et aux fonds de pension	43
Tableau 11	Pourcentage des cotisations des employés et la contribution des employeurs à un régime de retraite par secteur en 2006	43
Tableau 12	Pourcentage des conventions collectives ayant une clause liée à la sous-traitance	46

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1	Répartition régionale des travailleurs du secteur de la transformation alimentaire par groupe d'âge	8
Graphique 2	Évolution de la répartition des conventions collectives par région	9
Graphique 3	Répartition des conventions collectives par type d'activité de l'établissement	10
Graphique 4	Répartition régionale en fonction du type d'activité de l'établissement	11
Graphique 5	Évolution de la moyenne des échelles salariales des conventions collectives par région	12
Graphique 6	Répartition sectorielle en pourcentage du nombre de travailleurs en TA par groupe d'âge	13
Graphique 7	Répartition des conventions collectives selon la taille des entreprises	15
Graphique 8	Variation de la répartition des conventions collectives par secteur (%)	16
Graphique 9a	Viandes et volaille : répartition des conventions collectives par région	17
Graphique 9b	Viandes et volaille : répartition des conventions collectives selon la taille de l'entreprise	17
Graphique 10a	Produits laitiers : répartition des conventions collectives par région	17
Graphique 10b	Produits laitiers : répartition des conventions collectives selon la taille de l'entreprise	17
Graphique 11a	Boulangerie et pâtisserie : répartition des conventions collectives par région	18
Graphique 11b	Boulangerie et pâtisserie : répartition des conventions collectives selon la taille de l'entreprise	18
Graphique 12a	Jus et boissons : répartition des conventions collectives par région	19
Graphique 12b	Jus et boissons : répartition des conventions collectives selon la taille de l'entreprise	19
Graphique 13a	Autres produits : répartition des conventions collectives par région	20
Graphique 13b	Autres produits : répartition des conventions collectives selon la taille de l'entreprise	20
Graphique 14a	Aliments pour animaux : répartition des conventions collectives par région	21
Graphique 14b	Aliments pour animaux : répartition des conventions collectives selon la taille de l'entreprise	21
Graphique 15a	Fruits et légumes : répartition des conventions collectives par région	22
Graphique 15b	Fruits et légumes : répartition des conventions collectives selon la taille de l'entreprise	22
Graphique 16	Évolution de la moyenne des échelles salariales des conventions collectives par secteur	23
Graphique 17	Évolution des échelles salariales maximum et minimum des conventions collectives par secteur (\$)	24

LISTE DES GRAPHIQUES (suite)

Graphique 18	Évolution du nombre de conventions collectives dont les moyennes des échelles salariales sont supérieures ou égales à 12 \$ l'heure par secteur (%)	25
Graphique 19	Répartition des conventions collectives par centrale syndicale	28
Graphique 20a	Ratio d'employés syndiqués et non syndiqués par rapport à l'ensemble du secteur de la TA du Québec (%)	30
Graphique 20b	Évolution du ratio des employés syndiqués par rapport au nombre d'employés actifs total (15 ans et plus) par secteur	30
Graphique 21a	Évolution de la durée moyenne des conventions collectives par centrale syndicale (mois)	31
Graphique 21b	Évolution de la durée moyenne des conventions collectives par secteur (mois)	31
Graphique 22	Évolution de la moyenne des échelles salariales des conventions collectives par centrale syndicale	32
Graphique 23	Évolution de la fréquence des clauses reliées à la conciliation travail-famille pour l'ensemble des conventions collectives	33
Graphique 24	Fréquence des clauses reliées à la rétention de la main-d'œuvre pour l'ensemble des conventions collectives	36
Graphique 25	Évolution de la fréquence des clauses reliées aux avantages sociaux pour l'ensemble des conventions collectives	40
Graphique 26	Évolution de la fréquence des volets de l'assurance collective pour l'ensemble des conventions collectives	41
Graphique 27	Fréquence des clauses indépendantes pour l'ensemble des conventions collectives.	45



LISTE DES ANNEXES

ANNEXE 1	Liste des sigles et des acronymes utilisés dans le rapport.....	57
ANNEXE 2	Liste des variables de la base de données	58






1. Introduction

L'industrie de la transformation alimentaire compte un peu plus de 1 500 entreprises¹ et représente le premier employeur du secteur manufacturier au Québec. Le nombre de travailleurs de cette industrie atteint 62 000². En 2004, la première étude exhaustive sur les conditions de travail de l'industrie de la transformation alimentaire a été réalisée et a permis de répertorier 221 conventions collectives. Elle avait pour but de mettre en valeur un portrait détaillé des conditions de travail des établissements syndiqués pour l'année en cours. Dans le cadre du plan stratégique 2006-2007 du Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (CSMOTA), une mise à jour de la base de données a été réalisée, et l'étude présente démontrera l'évolution des conditions de travail des entreprises syndiquées enregistrées depuis 2004 du secteur de la transformation alimentaire dans maintenant 228 conventions collectives comprises dans 211 établissements.

Encore aujourd'hui, l'industrie québécoise de la transformation alimentaire est frappée de plein fouet par plusieurs facteurs démographiques et sociaux. La baisse du taux de natalité, l'exode régional de la jeunesse vers les agglomérations urbaines, les taux de chômage bas dans certaines régions et le vieillissement de la population sont quelques-uns de ces facteurs qui ont un impact sur les entreprises de ce secteur industriel. Déjà, dans certains secteurs de la transformation alimentaire, nous assistons à de gros problèmes de recrutement et de rétention de main-d'œuvre. Les bonnes pratiques de gestion en ressources humaines deviennent ainsi un élément déterminant dans la performance et la survie des entreprises. En mettant l'accent sur cette composante, de nombreuses entreprises constateraient la diminution de leur taux de roulement, du taux d'absentéisme, du taux d'accidents au travail, du nombre de conflits patronal-syndical et de l'amélioration du rendement hebdomadaire des employés.

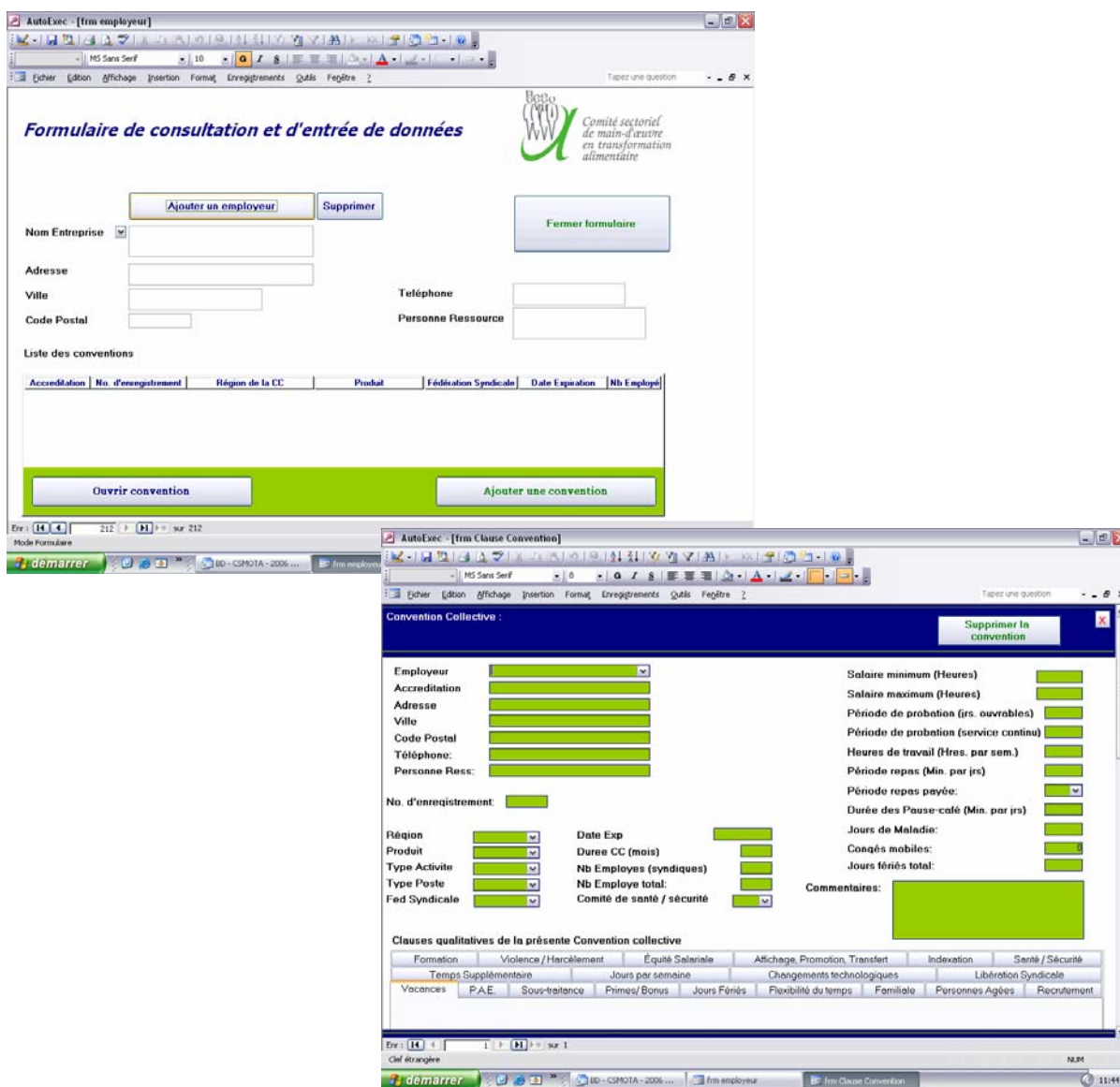
¹ STATISTIQUE CANADA, Emploi-Québec, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, *Base de données du registre des entreprises*, 2005.

² QUÉBEC, STATISTIQUE CANADA, Recensement 2001, Emploi-Québec, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, 2006.



Concerné par ces éléments perturbateurs dans l'industrie de la transformation alimentaire, le CSMOTA a procédé à l'actualisation de l'analyse des conditions de travail des entreprises syndiquées, afin de percevoir des tendances susceptibles d'aider les entreprises dans leur gestion des ressources humaines. Elle permettra également de constater l'évolution des dispositions relatives à la formation, à la conciliation travail-famille, aux programmes de préretraite et à la sous-traitance, et des assurances collectives offertes.

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



2. Objectif de l'étude

Le but de cette actualisation est de dresser un portrait détaillé des conditions de travail des milieux syndiqués du secteur de la transformation alimentaire et de son évolution depuis 2004. Pour sa réalisation, la base de données créée en 2004 sur les conditions de travail qui ont cours dans cette industrie a été bonifiée. Cette source de données permet d'extraire une vaste gamme de renseignements 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;
- suivre l'évolution des conditions de travail dans le temps.

Avec cette base de données, le CSMOTA est en mesure, depuis 2004, de répondre à toute demande de renseignements sur les conditions de travail des entreprises syndiquées de 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 sont :

- 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 traitera de 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. Tout au long de ces faits saillants, nous tenterons de comparer l'année 2006 avec l'année 2004 en expliquant les variations observées.

3. Méthodologie

Les observations de la présente étude englobent les conventions collectives en vigueur en 2006 ou en voie de renouvellement dans le domaine de la transformation alimentaire au Québec. Dans un premier temps, la liste des conventions collectives en 2004 a été dressée à l'aide du système Analyse des conventions collectives (ACC) du ministère du Travail. Cette dernière a été mise à jour en 2006 en y insérant les nouvelles accréditations et en supprimant les périmées. Les dossiers retenus ont été listés selon leur code du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2002 (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 nous a permis de répertorier 228 conventions collectives dans 211 établissements pour l'ensemble des régions du Québec. Parmi ces conventions, 60 étaient expirées en date du 1^{er} août 2006 ou en voie de renouvellement. De ces dernières, nous retrouvons 9 conventions collectives non renouvelées depuis 2004, 22 depuis 2005 et 29 en 2006.

Dans un deuxième 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 228 conventions collectives répertoriées. Celles-ci ont été soigneusement sélectionnées dans le but d'obtenir un maximum de renseignements pertinents à l'actualisation des données.



Il est important de mentionner que l'ensemble des variables analysées concerne l'année 2006 (année de référence de la base de données). Étant donné que certains certificats d'accréditation de l'échantillon datent de plusieurs années, le nombre d'employés visés dans certaines accréditations ne correspond pas à la réalité. Les chiffres publiés concernant cette variable ne sont donc qu'à titre indicatif.

Trois sources ont été utilisées pour faire la collecte des données générales sur les entreprises : les personnes-ressources des entreprises, le répertoire d'entreprises du gouvernement du Canada (www.strategis.gc.ca) et le site du Centre de recherche industrielle du Québec (CRIQ) (www.icriq.com), qui diffuse gratuitement les données de la banque d'information industrielle créée au début des années 70. Ces données sont mises à jour annuellement auprès des entreprises enregistrées.

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, l'étude tenait compte de l'ensemble des conventions collectives d'un même établissement. Or, il arrivait que celui-ci détenait 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 des échelles 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.

Quant à l'interprétation des analyses graphiques comparatives entre l'année 2004 et 2006, nous devons spécifier qu'à certains endroits, les variations s'expliquent par une augmentation ou une diminution du nombre de conventions collectives analysées. À titre

d'exemple, lorsque nous comparons la moyenne des échelles salariales selon les régions administratives entre 2004 et 2006, nous constatons que l'Estrie subit une baisse de 2,20 \$ l'heure. À première vue, il s'agit d'une baisse surprenante, mais qui s'explique par la fermeture d'une usine chapeautant deux conventions dans cette région, qui avait une moyenne des échelles salariales élevée.

Voici la répartition des conventions collectives répertoriées par secteur :

Tableau 2 : Nombre total de conventions collectives par secteur

Secteurs	Nombre de conventions collectives		Variation
	2004	2006	
Aliments pour animaux	18	19	1
Fruits et légumes	12	15	3
Produits laitiers	39	42	3
Viandes et volaille	54	55	1
Boulangerie et pâtisserie	37	32	-5
Autres produits	27	29	2
Jus et boissons	34	35	1
Total	221	228	7

Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

Depuis 2004, le nombre de conventions collectives a varié légèrement. Nous avons constaté la fermeture de 7 entreprises, qui représentaient 8 accréditations syndicales, et 15 nouvelles accréditations. Dans le secteur Boulangerie et pâtisserie, 4 entreprises ont cessé leurs activités. De plus, à la révision des entrées de données de l'année 2004, une accréditation avait été classée dans la mauvaise section. C'est pourquoi on note une diminution de 5 accréditations au lieu de 4.

4. Portrait régional

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



4.1 Main-d'œuvre

En tenant compte des dernières statistiques par secteur tirées du recensement de 2001, on dénombre approximativement 62 000 travailleurs de 15 ans et plus en TA au Québec³, comme le démontre le tableau 3.

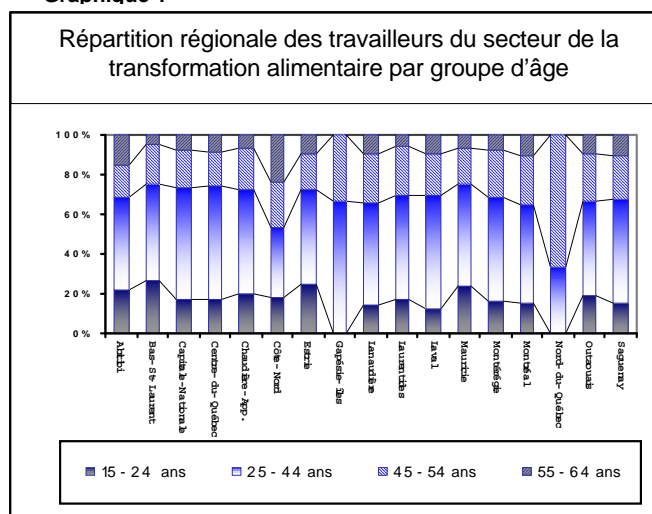
Tableau 3 : Nombre de salariés par secteur selon le code SCIAN

Code SCIAN	Secteurs	Nombre de salariés
3111	Aliments pour animaux	2 660
3114	Fruits et légumes	4 400
3115	Produits laitiers	8 235
3116	Viandes et volaille	15 920
3118	Boulangerie et pâtisserie	13 340
3112, 3113 et 3119	Autres produits	10 800
3121	Jus et boissons	6 580

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

Comme bien d'autres secteurs économiques d'importance au Québec, la majorité des travailleurs en TA a entre 25 et 44 ans. Ceux-ci occupent 52 % de l'ensemble de l'industrie. D'autre part, on constate que les travailleurs de 45 ans et plus représentent près de 31 % de la main-d'œuvre.

Graphique 1



³ QUÉBEC, STATISTIQUE CANADA. Recensement 2001, Emploi-Québec, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, 2005.

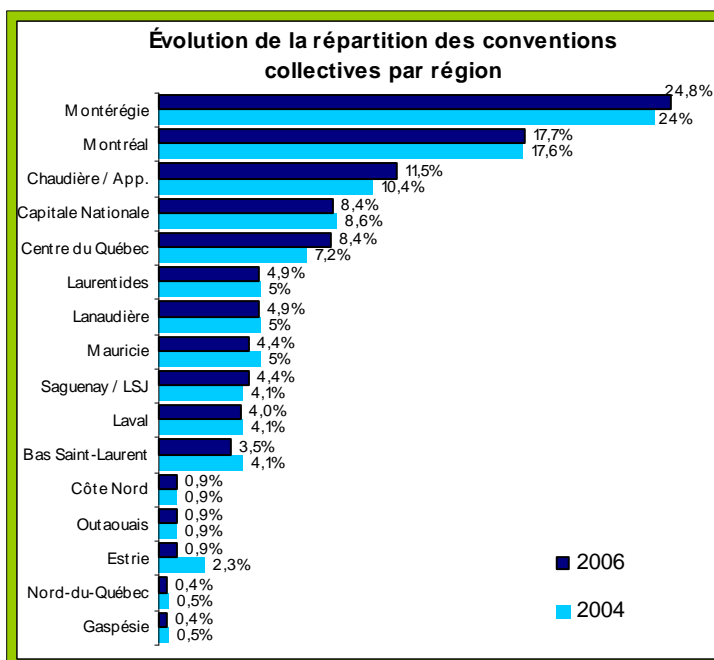
Les salariés expérimentés, soit ceux de 55 à 64 ans, occupent 8,3 % des emplois, et ceux de 15 à 24 ans, 16,7 %.

La création de plusieurs PME au cours des 20 dernières années (elles ont moins de 100 employés et moins de 25 ans d'existence) explique probablement que la moyenne d'âge de la main-d'œuvre du secteur soit relativement jeune.

4.2 Répartition des conventions collectives

La répartition des conventions collectives semble démontrer une impressionnante concentration des conventions en Montérégie, comme le démontre le graphique 2. 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 56,3 % de l'ensemble des conventions analysées, comparativement à 55,7 % en

Graphique 2



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2006*

2004. La concentration des entreprises en TA étant plus élevée dans ces régions, il est naturel de répertorier plus d'accréditations.

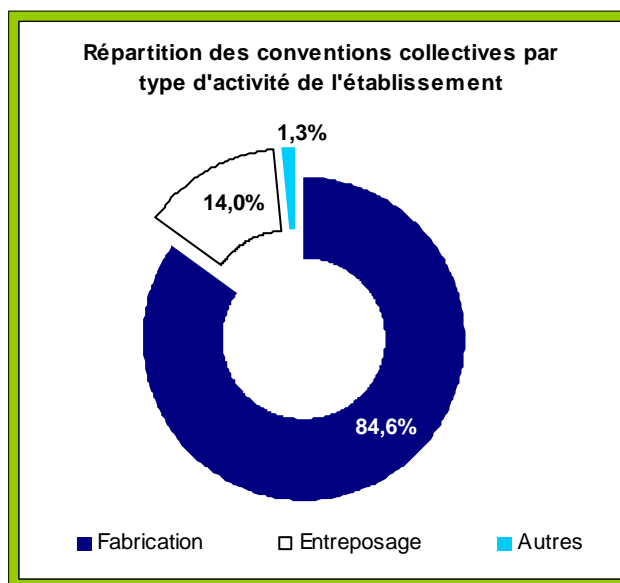
De façon générale, la répartition des conventions collectives en 2006 est très semblable à celle observée en 2004. Les faibles variations s'expliquent par la baisse ou la hausse du nombre d'accréditations répertoriées. En Estrie, on constate une baisse de 60 %, car le nombre de conventions est passé de 5 à 2. Comme nous le démontre le graphique 2, la

plupart des conventions collectives se retrouvent principalement dans les régions de la Montérégie et de Montréal, près du fleuve Saint-Laurent.

4.3 Type d'activité des établissements

Nous avons choisi de distinguer les unités de production (fabrication) des centres de distribution (entreposage) ainsi que des lieux administratifs (autres). Le graphique 3 illustre une prépondérance des conventions collectives analysées liées à des établissements dont l'activité principale est la production, avec 84,6 %. Les conventions liées aux activités de distribution représentent 14,0 % de l'ensemble.

Graphique 3



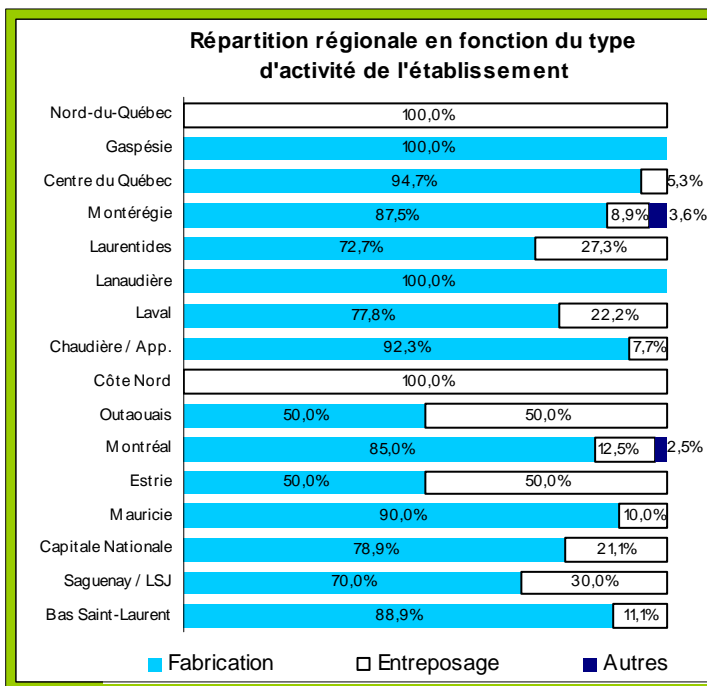
Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

Il est important de bien discerner la proportion et l'étendue réelle des emplois qui sont rattachés au phénomène des centres de distribution satellites. 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.

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 centres administratifs (siège social) ou à tout autre édifice qui se différencie des unités de production ou des centres de distribution.

La plupart des régions administratives sont fidèles à la ventilation indiquée au graphique 4. 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. L'Outaouais et

Graphique 4



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

l'Estrie sont divisées également en ce qui concerne

la production et la distribution. Étant donné que deux entreprises ont fermé leurs portes en Estrie, le pourcentage de production est passé de 60 % en 2004 à 50 % en 2006.

4.4 Rémunération régionale

Le graphique 5 présente la moyenne des échelles salariales des conventions collectives par région. En raison du portrait régional dépeint par ce dernier graphique, 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 celle 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.

Dans ce contexte, on observe que Montréal vient en tête de liste avec une moyenne des échelles salariales de 18,72 \$ l'heure, une hausse de 8,2 % depuis 2004.

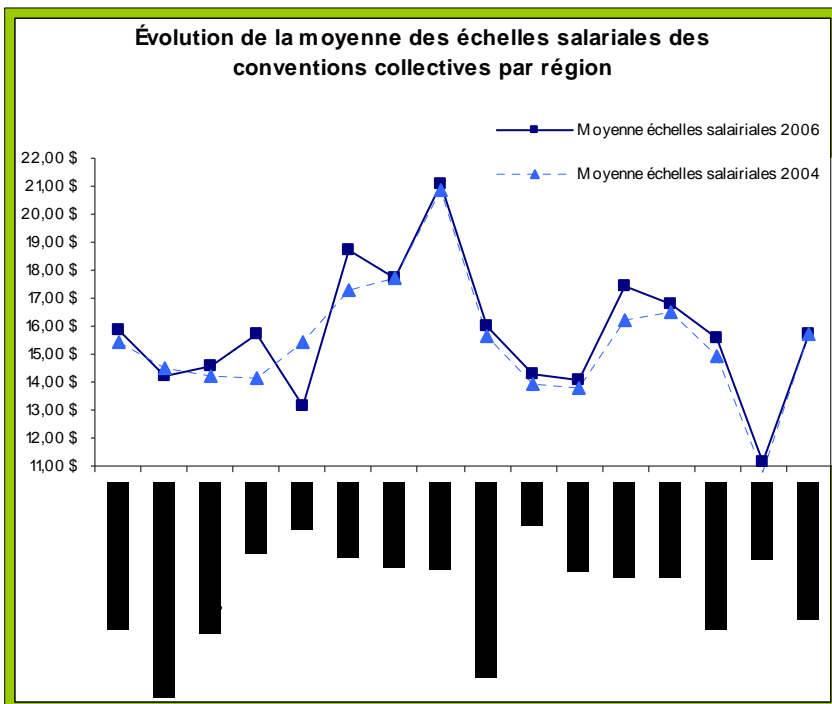
Cette augmentation se justifie par la fermeture de petites entreprises possédant une échelle salariale inférieure à la moyenne. Les régions de la Montérégie et des Laurentides suivent avec respectivement des échelles salariales moyennes de 16,79 \$ et

de 17,42 \$, hausse de 2 % et de 8 %,

comparativement à l'année 2004. L'ensemble des autres régions administratives assure une moyenne d'échelle salariale variant entre 14 \$ et 15 \$ l'heure. La région de la Gaspésie offre encore en 2006 le plus bas taux, mais ne compte qu'une seule usine du secteur de la transformation alimentaire syndiquée, car le secteur de la transformation des produits marins n'est pas considéré dans notre compilation.

Généralement, on observe que les moyennes d'échelles salariales suivent relativement l'indice des prix à la consommation du Québec de 2004 et 2005, qui est de 2,3 % et 2,8 %⁴. Les résultats qui démontrent une baisse par rapport à 2004 sont dus à la différence du nombre de conventions collectives et non à une baisse de leur moyenne des échelles salariales.

Graphique 5



Source : CSMOTA, Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2006

⁴ STATISTIQUE CANADA, *Le Canada en statistique; Indice des prix à la consommation par province*. (page consultée le 27 juillet 2006), [En ligne], adresse URL : http://www40.statcan.ca/102/cst01/econ09f_f.htm

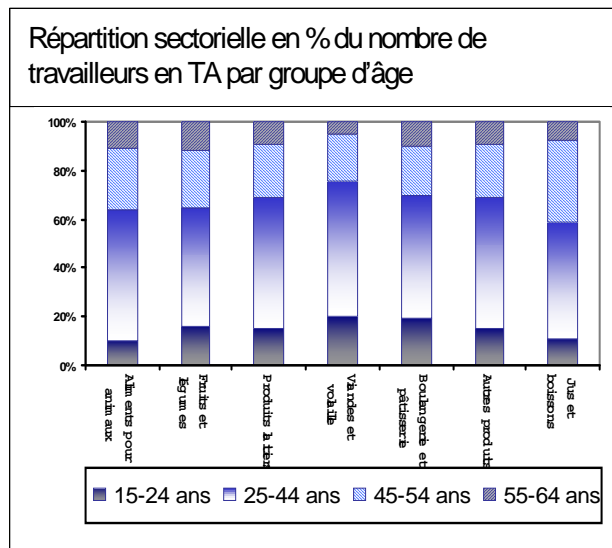
5. Portrait sectoriel

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

Pour ce qui est de la répartition de la main-d'œuvre, nous utilisons, tout comme en 2004, les statistiques du recensement 2001. 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'augmentation du nombre de mises à pied et des départs des personnes plus âgées. Ce phénomène peut aussi découler des difficultés de rétention de la main-d'œuvre qu'éprouve ce secteur, lesquelles ont été mises en évidence dans le cadre des résultats publiés par le CSMOTA en septembre 2004⁵. Ce problème est atténué par le recrutement intensif d'une main-d'œuvre plus jeune pour pourvoir les postes vacants.


Graphique 6



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

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

⁵ QUÉBEC, COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE. *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*, Québec, 2004, 171 p.



Ce portrait démographique peut également s'expliquer en partie par l'évolution industrielle des quatre dernières décennies. Les années 1965 à 1975 étaient prospères pour la main-d'œuvre 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'emploi. En 2000, l'industrie connaît un essor de son besoin de main-d'œuvre pour équilibrer la sortie des employés plus âgés et l'ouverture des nouveaux marchés (accroissement d'une main-d'œuvre plus jeune).

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; une période d'embauche accrue en a découlé.

Des données plus actualisées liées à la répartition de la main-d'œuvre par groupe d'âge seront disponibles lors de la diffusion des résultats du Recensement 2006 produit par Statistique Canada⁶.

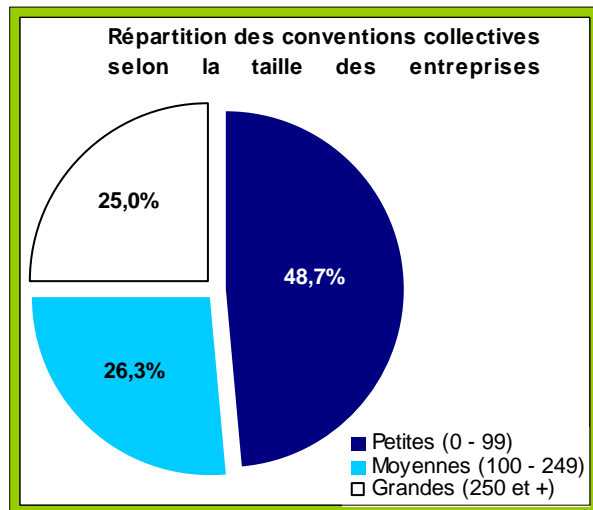
⁶Source : Statistique Canada, Recensement de 2006, dates de diffusion du Recensement de 2006. http://www12.statcan.ca/francais/census06/release/RelDates_f.cfm [En ligne], consultée le 27 juillet 2006.

5.2 Taille des entreprises

Le graphique 7 présente un portrait de la réalité associée à la taille des entreprises en 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

entreprises de taille moyenne. On peut affirmer que le nombre d'employés devient un facteur déterminant dans l'intégration d'un plus grand nombre de clauses à l'intérieur d'une même convention. Ainsi, ce phénomène peut contribuer à améliorer les conditions de travail dans un établissement.

Graphique 7



Parmi les conventions collectives répertoriées, 111 sont associées à des

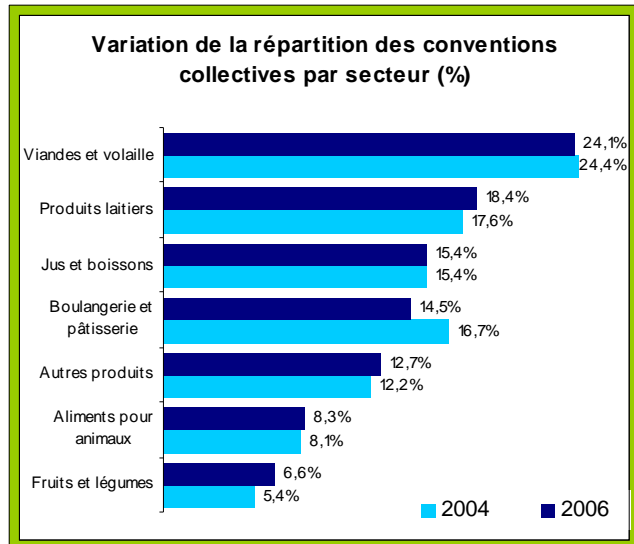
établissements ayant moins de 100 employés, 57 à des établissements de plus de 250 employés et 60 à des établissements de taille moyenne, c'est-à-dire ayant de 100 à 249 travailleurs. Cette répartition est pratiquement identique à celle qui avait été répertoriée lors de la première étude.

Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

5.3 Répartition globale des conventions collectives par secteur

Le graphique 8 met en lumière la distribution sectorielle des conventions collectives répertoriées. Il expose une prédominance du secteur Viandes et volaille, avec 24,1 % de la distribution. Le secteur Produits laitiers vient au deuxième rang, avec 18,4 % de ses entreprises, suivi de près par les secteurs Jus et boissons et Boulangerie et pâtisserie, avec respectivement 15,4 % et 14,5 %. Le secteur Boulangerie et pâtisserie a connu une diminution de 2,2 %, comparativement à 2004, tandis que le secteur Fruits et légumes a connu une hausse de 1,2 %. Le secteur Viandes et volaille a, pour sa part, baissé de 0,3 %.

Graphique 8



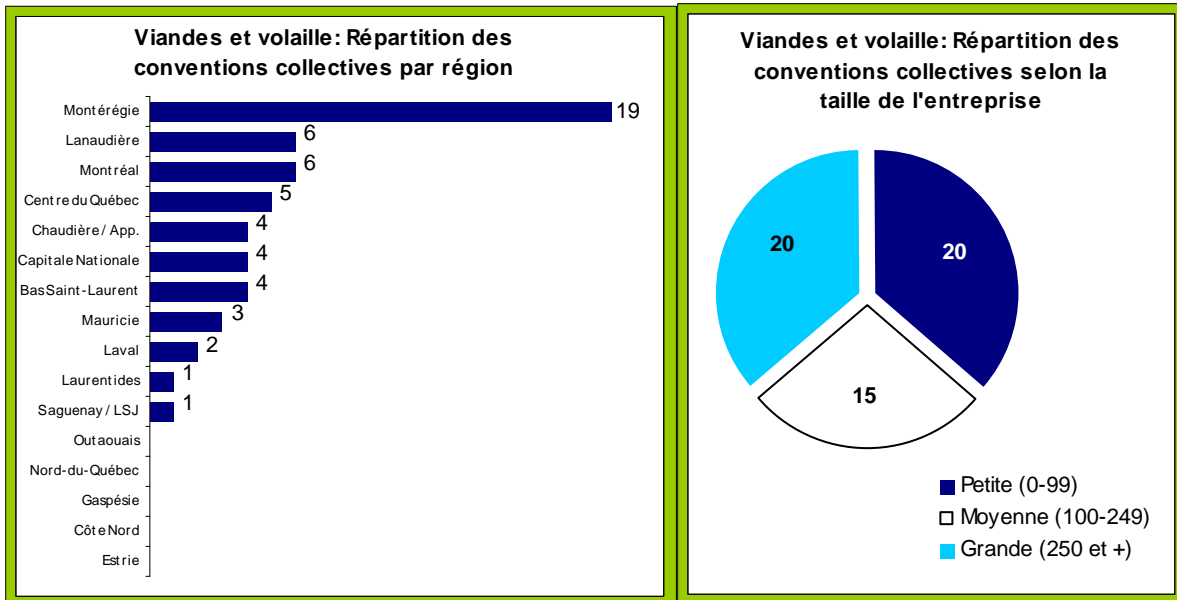
Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2006*

5.4 Répartition régionale des conventions collectives par secteur

5.4.1 Viandes et volaille

Parmi les conventions collectives répertoriées, ce secteur en détient 55, comme le démontre le graphique 9, dont 20 sont liées à de petites entreprises situées majoritairement en Montérégie et à Montréal. De plus, 19 accréditations se trouvent affiliées à de grandes entreprises, dont la moitié est située en Montérégie. Depuis l'année 2004, on remarque quelques fermetures et de nouvelles accréditations : dans les Laurentides (-1), en Estrie (-2), en Mauricie (-1), en Chaudière-Appalaches (+1) et finalement dans le Bas-Saint-Laurent (+2).

Graphique 9



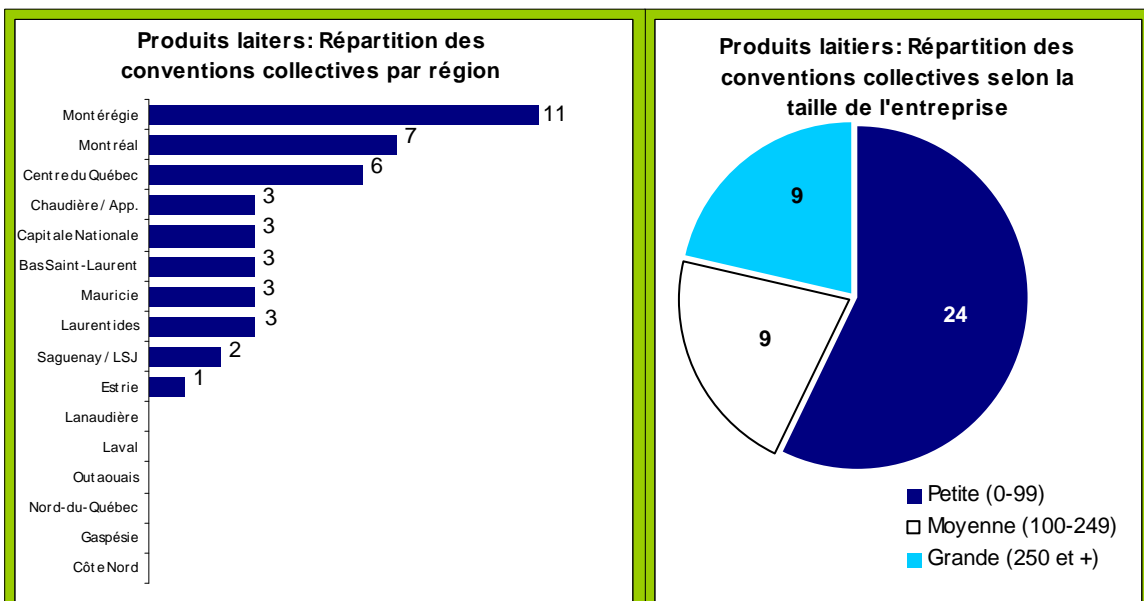
Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2006.*

5.4.2 Produits laitiers



L'industrie de la transformation laitière est solidement implantée au Québec. Ce secteur détient 42 conventions collectives, une hausse de 7,69 % depuis 2 ans. Le graphique 10 nous montre que, parmi

Graphique 10



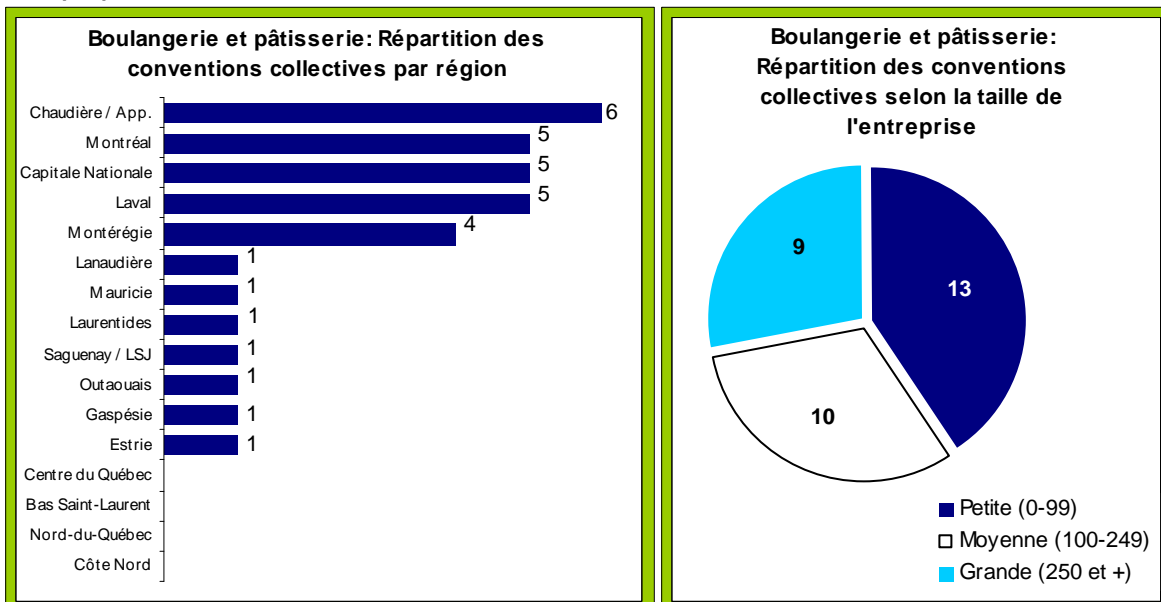
Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2006.*

elles, 24 sont liées aux petites entreprises réparties majoritairement entre les régions de la Montérégie, des Laurentides et du Bas-Saint-Laurent, et 9, aux grandes entreprises. Ces dernières sont principalement dans les régions de Montréal et du Centre-du-Québec.

5.4.3 Boulangerie et pâtisserie

Le secteur Boulangerie et pâtisserie s'approprie 14,5 % des conventions collectives, soit 33. Treize sont liées aux petites entreprises, 10 aux moyennes et 9 aux grandes, comme le démontre le graphique 11.

Graphique 11



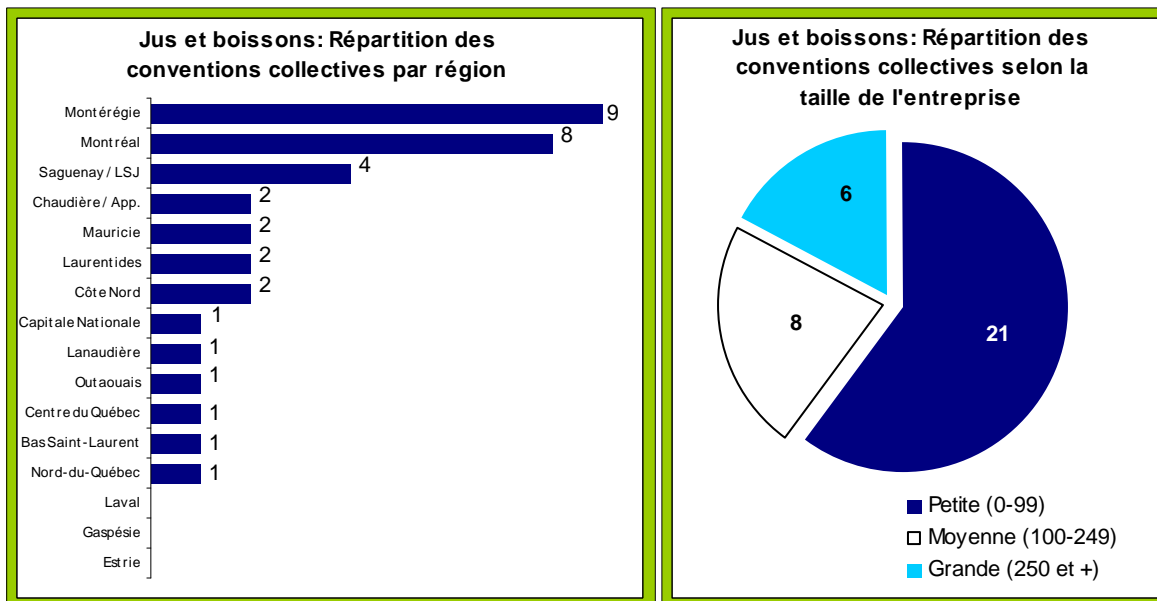
Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

5.4.4 Jus et boissons

En analysant le graphique 12, on dénombre 35 conventions collectives dans le secteur Jus et boissons, dont seulement 5 sont liées aux grandes entreprises. Ces dernières couvrent 67,7 % 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 11,3 % de cette main-d'œuvre. L'étude de 2004 démontrait que 61 % des employés syndiqués du secteur étaient représentés par 4 grandes entreprises. L'ajout d'une grande entreprise syndiquée a donc haussé ce dernier pourcentage de 6,7 %. Comme nous le

mentionnés à la section 5.2, il semble exister une forte corrélation entre la taille des entreprises et les conditions de travail. Ainsi, les résultats globaux observés par rapport à ce secteur sont extrêmement influencés par ces grandes organisations.

Graphique 12



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

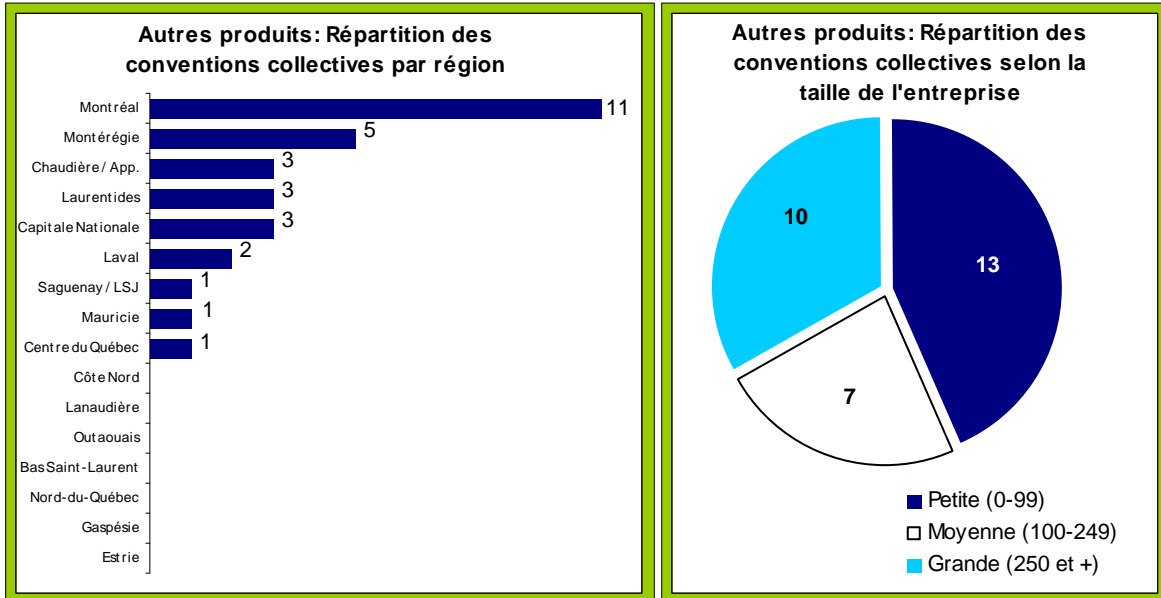
Les moyennes entreprises comptent 8 conventions répertoriées, lesquelles couvrent 21 % de la main-d'œuvre syndiquée, dont la plupart se trouvent en Montérégie et dans la région de Montréal.

5.4.5 Autres produits

Dans ce secteur se trouvent 29 conventions collectives, dont 13 sont liées aux petites entreprises et 7 sont établies dans la RMR de Montréal. On dénombre 10 conventions collectives rattachées aux entreprises de 250 employés et plus, situées principalement en Montérégie et à Montréal, ce qu'illustre le graphique 13.



Graphique 13



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

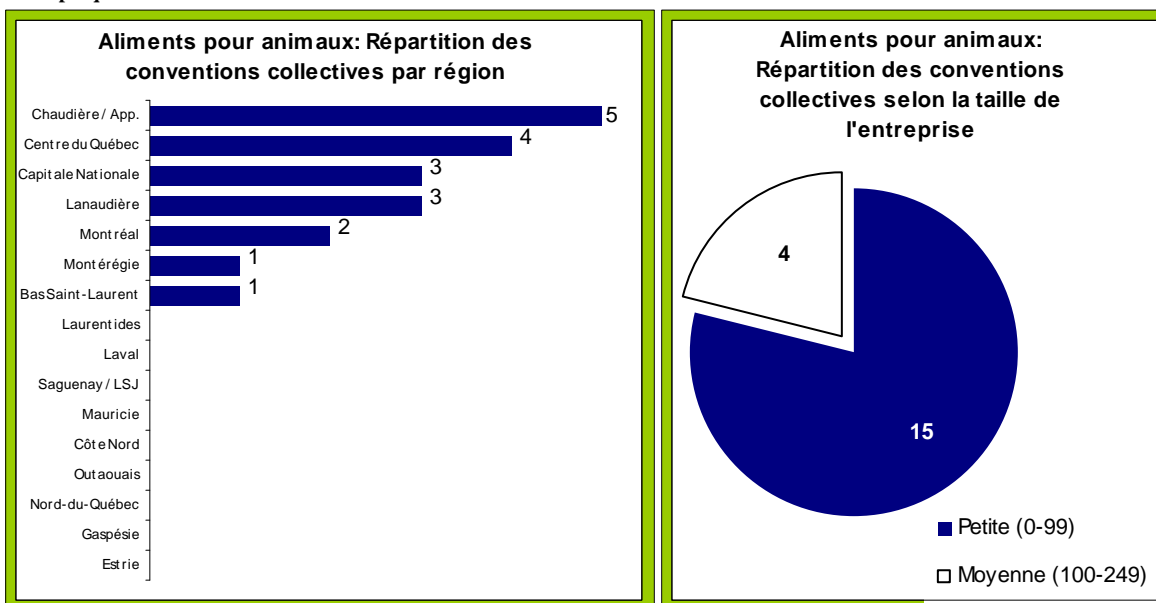
5.4.6 Aliments pour animaux

Dix-huit conventions collectives ont été répertoriées dans ce secteur. Comme suite à l'analyse du graphique 14, plus de 83 % sont liées aux petites entreprises et majoritairement situées dans les régions de Chaudière-Appalaches, du Centre-du-Québec et de Lanaudière. Nous observons une absence notable d'entreprise syndiquée de plus de 250 employés dans le secteur Aliments pour animaux. En effet, la plupart des entreprises de ce secteur opèrent leur usine avec peu de main-d'œuvre, car elles sont



très automatisées. Elles visent la production d'aliments pour de gros animaux en grandes quantités. De plus, 10 des 19 entreprises du secteur sont des coopératives agricoles appartenant à la Coopérative fédérée du Québec.

Graphique 14



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

5.4.7 Fruits et légumes

Le secteur Fruits et légumes regroupe une quinzaine d'accréditations. Il s'agit d'une augmentation de trois conventions depuis 2004. Deux d'entre elles proviennent du Centre-du-Québec, une région qui ne comptait aucune convention lors de notre étude en 2004. Les

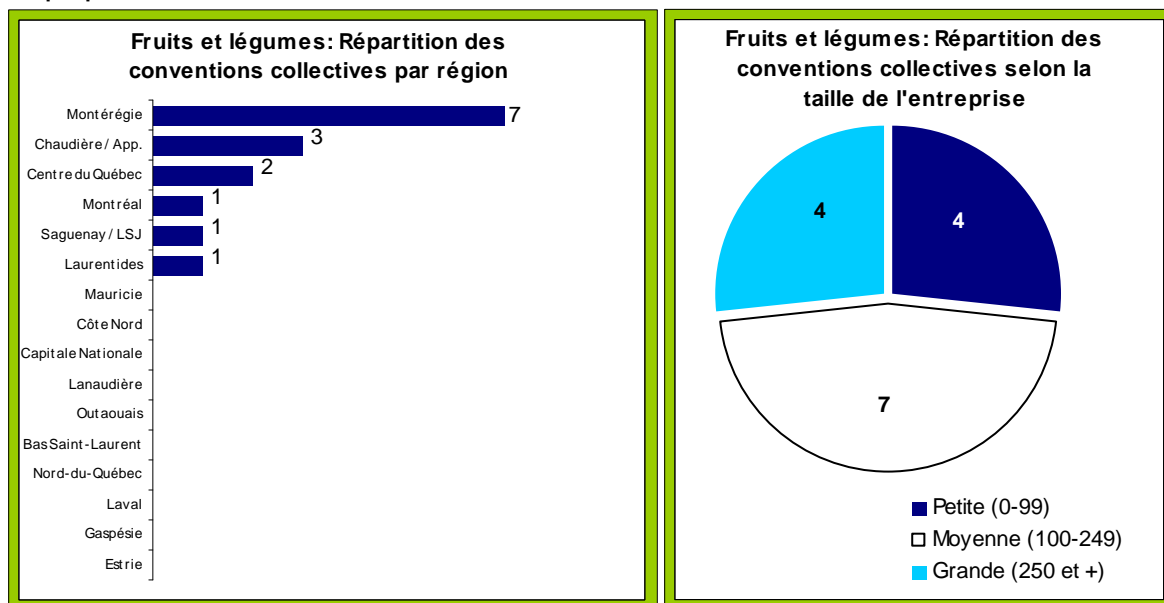


entreprises de transformation de fruits et de légumes ont tout avantage à se situer le plus près possible de la matière première. C'est ainsi qu'en Montérégie, on trouve la plus grande concentration d'entreprises de ce secteur⁷. La taille des entreprises a également varié depuis deux ans. En effet, nous observons que maintenant sept entreprises sont de grande taille comparativement à deux en 2004. Bien qu'à première vue le secteur semble en pleine croissance, nous avons observé deux fermetures d'entreprises de taille moyenne. Ces observations sont mises en évidence par le graphique 15.

⁷ MAPAQ, *Table filière Légumes de transformation*, (page consultée le 3 août 2006), [En ligne], adresse URL : <http://www.mapaq.gouv.qc.ca/Fr/md/filieres-/legume/panorama.htm>

Certaines études présentent un important problème de recrutement de main-d'œuvre du secteur. Au Québec, les salaires offerts aux travailleurs du secteur sont moins élevés qu'en Ontario et que dans la plupart des autres secteurs manufacturiers. Selon la Table filière légumes de transformation⁸, ce problème de recrutement et de rétention de main-d'œuvre est surtout dû au caractère saisonnier et occasionnel des emplois. De plus, certaines conditions de travail affectent le niveau de satisfaction des travailleurs. Les transformateurs tentent de résoudre leurs difficultés de recrutement de main-d'œuvre, notamment par la mécanisation des chaînes de production, le recrutement dans les régions éloignées et l'amélioration des conditions de travail⁸. L'analyse des besoins en main-d'œuvre saisonnière dans les entreprises de transformation et de mise en conserve de fruits et légumes (conserveries) effectuée par le CSMOTA en 2002 avait également noté ces pistes de solutions⁹.

Graphique 15



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

⁸ MAPAQ, *Table filière Légumes de transformation*, (page consultée le 3 août 2006), [En ligne], adresse URL : <http://www.mapaq.gouv.qc.ca/Fr/md/filieres-/legume/panorama.htm>

⁹ QUÉBEC, COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE. *Analyse des besoins en main-d'œuvre saisonnière dans les entreprises de transformation et de mise en conserve de fruits et légumes (conserveries)*, Québec, 2002, 194 p.

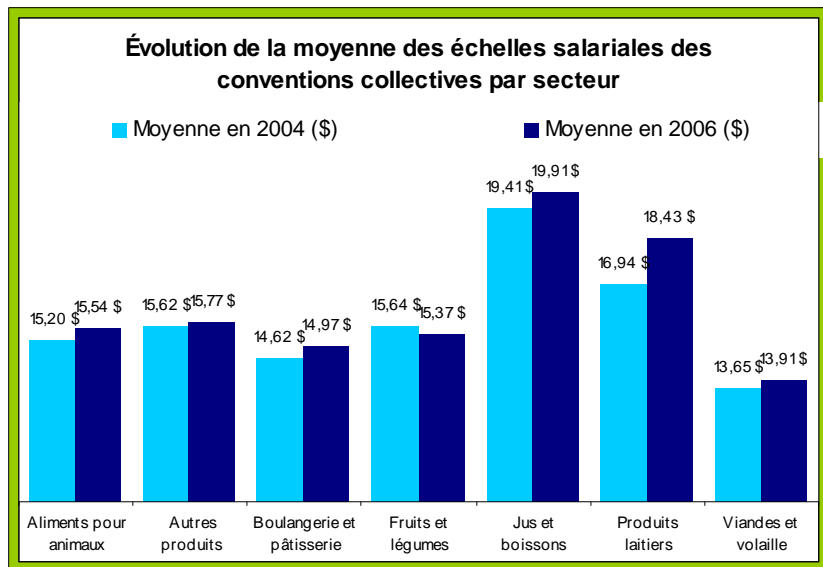
5.5 Rémunération sectorielle

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 diverses catégories de travailleurs.

En 2006, on dénote qu'avec une moyenne

Graphique 16

des échelles salariales de 19,91 \$ l'heure, le secteur Jus et boissons est nettement supérieur au secteur Viandes et volaille, lequel constitue le secteur ayant la moyenne la plus faible, avec 13,91 \$ l'heure. Le secteur Produits laitiers arrive bon



deuxième avec une moyenne des échelles

Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

salariales avoisinant les 18,50 \$ l'heure. L'ensemble des autres secteurs révèle une moyenne variant de 14,97 \$ à 15,77 \$ l'heure. À titre indicatif, la moyenne globale des échelles salariales en transformation alimentaire pour l'année 2006 est de 16,35 \$ l'heure. La légère diminution dans le secteur Fruits et légumes s'explique par la fermeture de deux entreprises syndiquées de taille moyenne. Comparativement à l'année 2004, il y a une légère augmentation des échelles salariales, qui correspond, dans la plupart des cas, aux hausses de l'indice des prix à la consommation du Québec de 2004 et de 2005, lesquelles étaient respectivement de 2,3 % et de 2,8 %¹⁰. En examinant le graphique 17, on observe que la plus grande variation se situe dans le secteur Produits laitiers, avec une hausse de 8,79 % due principalement à

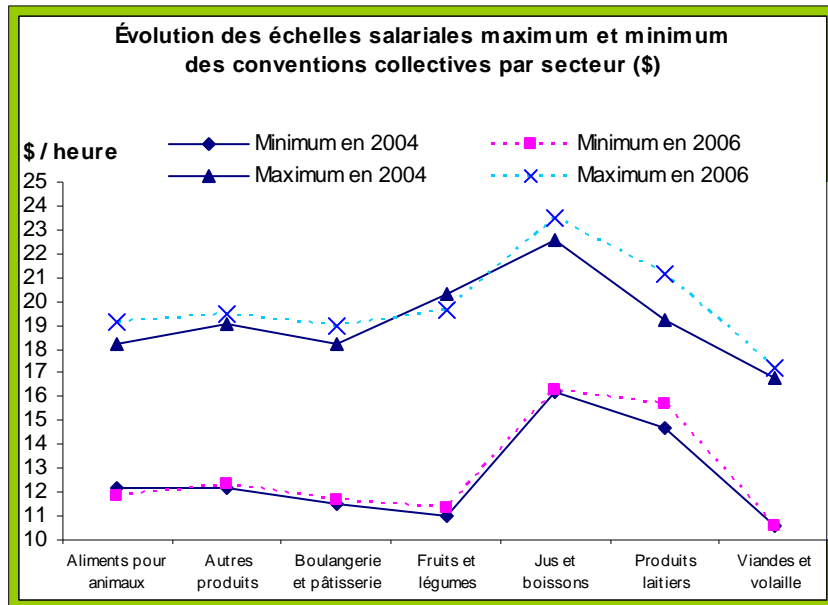
¹⁰ STATISTIQUE CANADA, *Le Canada en statistique; Indice des prix à la consommation par province*. (page consultée le 27 juillet 2006), [En ligne], adresse URL : http://www40.statcan.ca/l02/cst01/econ09f_f.htm

l'augmentation du plafond salarial. En effet, ce secteur offre maintenant de meilleures conditions salariales aux employés ayant beaucoup d'ancienneté.

Le graphique 17 illustre l'étendue des moyennes des échelles salariales en exposant le minimum et le maximum dans chacun des secteurs de l'industrie de la transformation alimentaire. Comme il nous le démontre, il semble y avoir plus de variations dans les moyennes d'échelles salariales du maximum que dans celles du minimum. Les entreprises du secteur

tendent d'améliorer les conditions salariales à long terme pour contrer les problèmes de rétention de main-d'œuvre. Les moyennes d'échelles salariales minimum et maximum du secteur Viandes et volaille sont en dessous de l'ensemble des moyennes des autres secteurs.

Graphique 17



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

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 publiée par le CSMOTA en septembre 2004, un salaire égal ou supérieur à 12 \$ l'heure vient consolider la perception de permanence des travailleurs à l'égard de leur emploi. De ce fait, nous avons repris ce taux en l'insérant dans l'étude pour démontrer le pourcentage des conventions collectives qui affichent une moyenne des échelles salariales supérieures ou égales à celui-ci par secteur d'activité.

Graphique 18



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2006.*

En observant le graphique 18, on remarque que la totalité des conventions collectives des secteurs Jus et boissons et Aliments pour animaux affichent une moyenne salariale égale ou supérieure au taux de 12 \$ l'heure. Majoritairement, le pourcentage des conventions collectives qui offrent une moyenne des échelles salariales équivalente ou supérieure à ce taux oscille entre 83 % et 98 %. C'est notamment le cas pour les secteurs Autres produits, Fruits et légumes, Produits laitiers et Viandes et volaille. Ces deux derniers ont vu leur pourcentage nettement augmenter depuis 2004, avec une hausse de 11 % et de 18 % respectivement. Notons que seulement 72 % des conventions collectives du secteur Boulangerie et pâtisserie offrent une moyenne de l'échelle salariale supérieure ou égale à 12 \$ l'heure. Dans le secteur Fruits et légumes, le nombre de conventions a diminué de 13 %. La fermeture de deux entreprises offrant des salaires supérieurs, et l'ajout de près de cinq conventions collectives avec des moyennes d'échelles salariales plus faibles doivent influencer ces moyennes.

En observant le graphique 18, on remarque que la totalité des conventions collectives des secteurs Jus et boissons et Aliments pour animaux affichent une moyenne salariale égale ou supérieure au taux de 12 \$ l'heure. Majoritairement, le pourcentage des conventions collectives qui offrent une moyenne des échelles salariales équivalente ou supérieure à ce

5.6 Comparaison de certaines clauses quantitatives par secteur

Dans le cadre de l'étude 2006, nous avons ajouté l'évolution de certaines clauses quantitatives par secteur d'activité en comparaison de 2004. Les tableaux 4 et 5 représentent cette évolution.

Tableau 4 : Moyennes de six clauses liées au temps de probation, au nombre de jours de maladie alloués par employé, au nombre de jours fériés, au nombre de jours mobiles, au temps des repas et au pourcentage des repas payés en 2006 par secteur

2006	Temps moyen de la période de probation (jours)	Nombre moyen de jours de maladie	Nombre moyen de jours fériés	Nombre moyen de jours mobiles	Temps moyen des repas (minutes)			% du nombre d'accréditations payant la période du repas
					30	45	60	
Viandes et volaille	63,64	2,94	10,94	1,28	50 %	13 %	33 %	7,41 %
Produits laitiers	61,12	5,98	10,37	2,58	67 %	0 %	33 %	27,91 %
Jus et boissons	51,63	4,49	11,57	1,23	94 %	0 %	6 %	14,29 %
Fruits et légumes	64,67	2,53	11,27	0,53	73 %	0 %	27 %	6,67 %
Boulangerie et pâtisserie	67,13	3,09	10,00	1,25	97 %	0 %	3 %	28,13 %
Autres produits	53,33	2,03	11,30	1,63	70 %	7 %	2 %	13,33 %
Aliments pour animaux	72,89	3,47	11,16	1,84	63 %	0 %	37 %	5,26 %


Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire, 2006.*

Tableau 5 : Moyennes de six clauses liées au temps de probation, au nombre de jours de maladie alloués par employé, au nombre de jours fériés, au nombre de jours mobiles, au temps des repas et au pourcentage des repas payés en 2004 par secteur.

2004	Temps moyen de la période de probation (jours)	Nombre moyen de jours de maladie	Nombre moyen de jours fériés	Nombre moyen de jours mobiles	Temps moyen des repas (minutes)			% du nombre d'accréditations payant la période du repas
					30	45	60	
Viandes et volaille	59,76	2,78	11,05	1,16	53 %	9 %	36 %	3,70 %
Produits laitiers	64,15	5,90	10,25	2,78	65 %	3 %	33 %	27,50 %
Jus et boissons	53,15	4,59	11,50	1,24	94 %	0 %	6 %	14,71 %
Fruits et légumes	65,83	3,17	12,00	0,25	67 %	0 %	33 %	8,33 %
Boulangerie et pâtisserie	67,46	2,94	9,94	1,14	91 %	0 %	9 %	20,00 %
Autres produits	58,75	1,57	11,39	1,79	75 %	4 %	21 %	7,14 %
Aliments pour animaux	73,61	3,89	11,17	1,44	61 %	0 %	39 %	5,56 %

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

Les variations entre 2004 et 2006 sont relativement minimes. Pour la majorité des secteurs, le nombre de conventions collectives allouant 30 minutes pour la période de repas se situe autour de 60 % et celles qui offrent 60 minutes, autour de 3 %. Par rapport à l'année 2004, on observe qu'un plus petit nombre de conventions offre une période de 60 minutes, avec une baisse de 19 % dans les Autres produits. Ce



phénomène est apparu également dans le secteur Fruits et légumes, où une baisse de 6 % a été observée pour la période d'une heure.

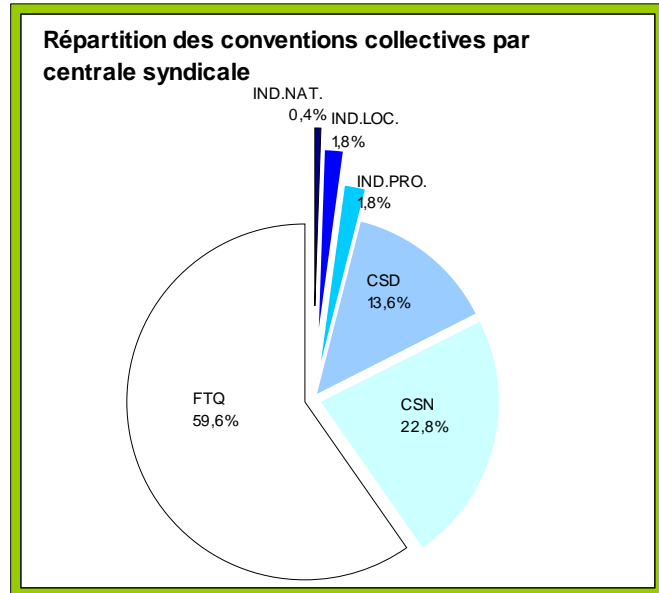
Les variations entre secteurs sur certaines de ces clauses sont très représentatives de la réalité en transformation alimentaire. En 2006, le secteur Produits laitiers se démarque nettement en ce qui concerne le nombre de jours de maladie alloués annuellement aux employés, avec une moyenne de 5,98 jours, alors que la moyenne globale de l'industrie est de 3,66 jours, en ce qui concerne le nombre de jours mobiles annuel, avec une moyenne de 2,58 jours, et en ce qui concerne le nombre d'accréditations payant la période de repas aux employés, avec 27,91 % des conventions du secteur. Plus de 28 % des accréditations du secteur Boulangerie et pâtisserie paient également le temps de repas. Le secteur Aliments pour animaux affiche une période moyen d'essai nettement supérieure aux autres, avec une moyenne 72,84 jours, alors que la moyenne se situe entre 51 et 67 jours.

6. Portrait syndical

6.1 Répartition des conventions collectives par centrale syndicale

Le graphique 19 illustre la présence de trois centrales syndicales et de trois syndicats indépendants. À l'intérieur des entreprises syndiquées en TA, la présence de la FTQ est dominante par rapport aux autres syndicats, avec une proportion de 59,6 % des conventions collectives répertoriées. Par ailleurs, la CSN en regroupe une part importante, soit 22,8 %, suivie de la CSD, avec 13,6 %. L'ensemble des syndicats indépendants détient moins de 4 %

Graphique 19



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

des conventions collectives de cette industrie. En bref, nous constatons très peu de variations par rapport aux données répertoriées en 2004. La FTQ détenait à l'époque 59,3 % des conventions, la CSN, 23,5 % et la CSD, 12,7 %.

Notons que les activités syndicales en TA de la FTQ sont principalement concentrées dans les secteurs Viandes et volaille et Jus et boissons. Ces secteurs se partagent 47,06 % 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 48,08 % de ses conventions liées à la TA. Pour sa part, la CSD est plus présente dans le secteur Produits laitiers, avec 45,16 % de ses conventions liées à la TA, comme le démontre le tableau 6. Cet élément n'a pas connu beaucoup de variations depuis 2004.

Tableau 6 : Évolution du nombre de conventions collectives par centrale syndicale et par secteur d'activité en 2004 et en 2006.

Secteurs	FTQ		CSN		CSD		IND.PRO.		IND.LOC.		IND.NAT.	
	2004	2006	2004	2006	2004	2006	2004	2006	2004	2006	2004	2006
Aliments pour animaux	6	7	7	7	5	5	0	0	0	0	0	0
Fruits et légumes	11	13	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Produits laitiers	16	20	8	7	12	14	1	0	2	2	0	0
Viandes et volaille	34	35	14	13	3	3	1	1	1	1	1	1
Boulangerie et pâtisserie	17	13	12	12	5	4	2	2	1	1	0	0
Autres produits	19	19	4	5	3	5	1	1	0	0	0	0
Jus et boissons	28	29	6	6	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	131	136	52	52	28	31	5	4	4	4	1	1

Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

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

Plusieurs bilans du Québec effectués en 2005 nous démontrent que le taux de présence syndicale au Québec est fort significatif. Un article du journal *Le Devoir* le démontre bien :

Les dernières données de Statistique Canada sur la population active pour l'année 2005 confirment une très légère remontée du taux de syndicalisation au Québec comparativement à l'année 2004. L'an dernier, le nombre de syndiqués au Québec s'est établi à 1 293 100, soit 18 800 de plus que l'année précédente. Ainsi, le taux de syndicalisation est passé de 39,9 % à 40,2 %, ce qui représente une légère hausse de 0,3 %. Le Québec demeure d'ailleurs la province canadienne la plus syndiquée, alors que la moyenne nationale se chiffre à 32 %.¹¹

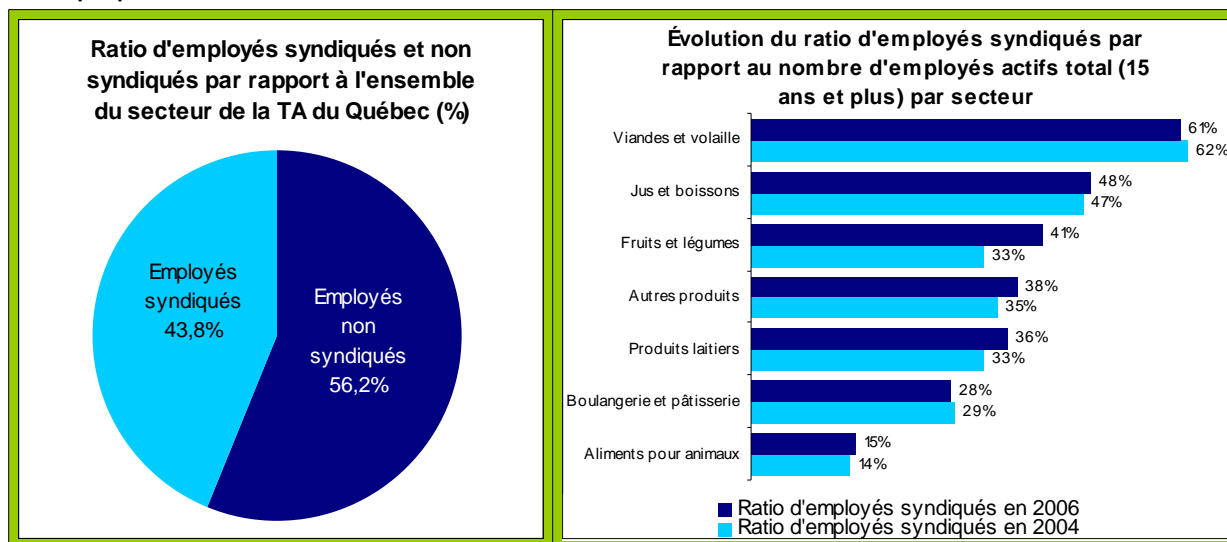
Le nombre total d'employés actifs travaillant dans l'industrie de la TA est de 61 935¹². L'étude 2006 a recensé 25 910 travailleurs (une augmentation de 766 travailleurs depuis 2004) couverts par une accréditation syndicale. En 2006, le taux de présence syndicale est de 41,83 % pour l'ensemble de l'industrie de la transformation alimentaire au Québec, une hausse de 0,83 % par rapport à 2004, ce qui est une très faible variation. Notez que cette information est à considérer avec réserve, car le nombre total

¹¹ SHIELDS, Alexandre, *Légère hausse de la syndicalisation au Québec*, (page consultée le 31 juillet 2006), [En ligne], adresse URL : <http://www.ledevoir.com/2006/03/06/103663.html> juillet 2006.

¹² QUÉBEC, STATISTIQUE CANADA, Recensement 2001, Emploi-Québec, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, 2006.

d'employés actifs en transformation alimentaire date du Recensement 2001 de Statistique Canada. Ce n'est qu'à titre indicatif que nous présentons ce pourcentage. Le graphique 20 illustre la situation actuelle en transformation alimentaire quant à la présence syndicale.

Graphique 20



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

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 61 % et de 48 % respectivement. Les secteurs Autres produits, Produits laitiers, Fruits et légumes, et Boulangerie et pâtisserie avoisinent un taux de syndicalisation de 28 % à 41 %. Le secteur Aliments pour animaux détient le taux le moins élevé, avec 15 %. On retrouve les chiffres absolus dans le tableau 7.

Tableau 7 : Taux de présence syndicale par secteur (arrondi à l'unité)

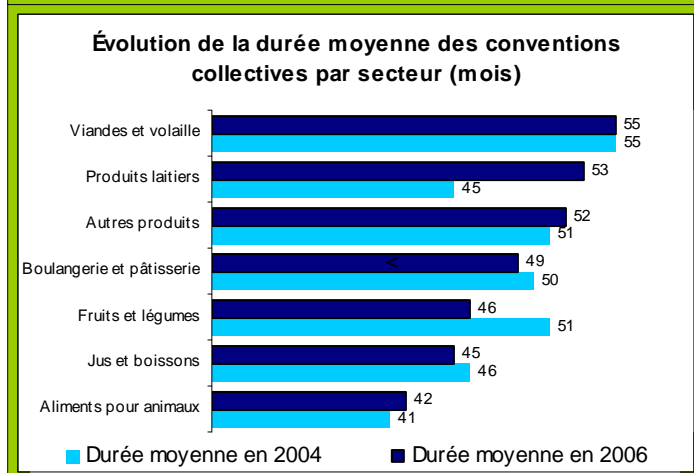
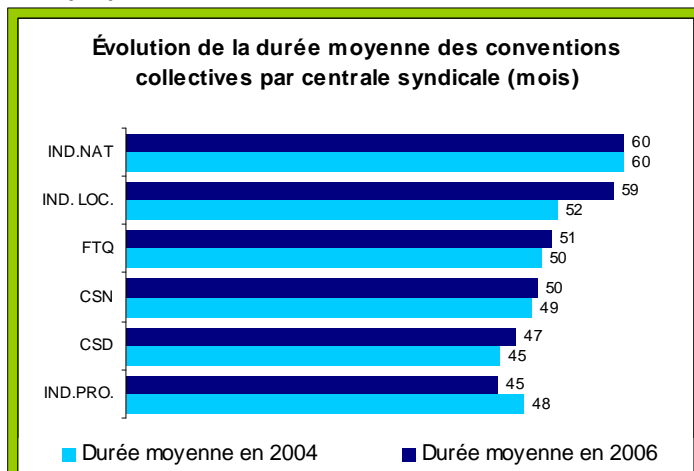
Code SCIAN	Secteurs	Salariés actifs (15 ans et +)	Salariés syndiqués de l'échantillon	Taux de présence syndicale
3116	Viandes et volaille	15 920	9 675	61 %
3121	Jus et boissons	6 580	3 168	48 %
3112, 3113 et 3119	Autres produits	10 800	4 090	38 %
3115	Produits laitiers	8 235	2 992	36 %
3114	Fruits et légumes	4 400	1 817	41 %
3118	Boulangerie et pâtisserie	13 340	3 773	28 %
3111	Aliments pour animaux	2 660	395	15 %
Totaux		61 935	25 910	41,83 %

Sources : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006 et STATISTIQUE CANADA, Recensement 2001 Compilation : Emploi-Québec, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, janvier 2005.

6.3 Durée des conventions collectives

Cette étude met en évidence la durée moyenne des conventions collectives par centrale syndicale et par secteur. Si on exclut le syndicat national indépendant, qui compte une seule convention, le graphique 21 révèle un écart peu significatif quant à la durée moyenne entre les différents syndicats, de même que pour les années 2004 et 2006, laquelle varie de 45 à 50 mois. Toutefois, on peut constater une tendance à la hausse de la durée moyenne des conventions collectives entre 2004 et 2006. L'exercice devient intéressant lors de la comparaison sectorielle. On constate une durée moyenne supérieure pour les secteurs Viandes et volaille,

Graphique 21



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

Produits laitiers, Autres produits et Boulangerie et pâtisserie, lesquels varient de 49 à 55 mois par convention. Une augmentation de près de 18 % en moyenne s'observe dans le secteur Produits laitiers. En revanche, les secteurs Jus et boissons, et Fruits et légumes ont connu une diminution de la durée moyenne respective de 2 % et de 10 % depuis 2004.

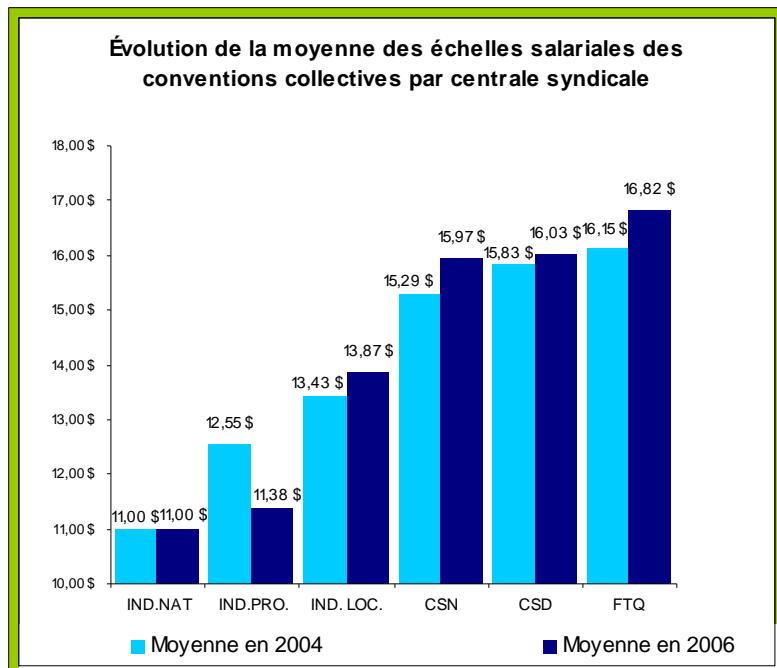
6.4 Moyenne des échelles salariales des conventions collectives par centrale syndicale

Le graphique 22 illustre la moyenne des échelles salariales des conventions par centrale syndicale. D'une part, comme on l'avait observé en 2004, 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 16,82 \$ l'heure, une augmentation de 4,15 %, alors que les conventions de la CSD et de la CSN indiquent une

la CSN indiquent une moyenne environnant 16,03 \$ et 15,97 \$ l'heure, une variation de 1,26 % et de 4,45 % respectivement. Les syndicats indépendants présentent des moyennes des échelles salariales inférieures aux grandes centrales. Elles se situent généralement entre 11,00 \$ et 13,87 \$ l'heure.

Graphique 22



On remarque que l'échelle salariale du syndicat

Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

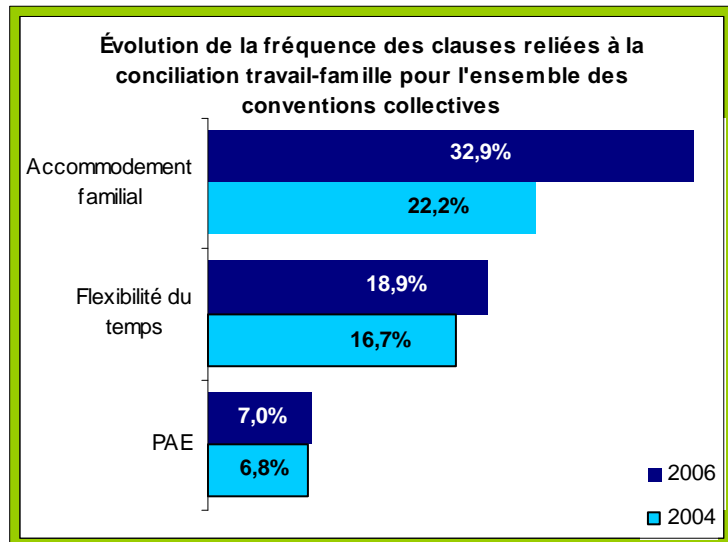
IND.PRO. a chuté de plus d'un dollar l'heure à cause de la fermeture d'une entreprise dans le secteur Produits laitiers.

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 remarque que les nouvelles conventions comportent de plus en plus de clauses conciliation travail-famille. En effet, on observe une nette

Graphique 23



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

prédominance des dispositions d'accommodement familial avec une part de 32,9 %, une hausse de 10,7 % par rapport à 2004. Cette clause est maintenant dans 26 conventions de plus qu'en 2004. 18,9 % des conventions contiennent une clause liée à la flexibilité du temps de travail. C'est une clause qui a été ajoutée dans six conventions collectives depuis 2004. Les programmes d'aide aux employés (PAE) se retrouvent dans 7,0 % des conventions collectives. 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.

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 d'une maladie grave ou d'un accident. Ces congés sont également justifiables pour un retour aux études ou à des examens et

pour régler une séparation ou un divorce. On retrouve à quelques endroits des congés de 2 à 10 jours sans solde lors du mariage d'un salarié, alors que la Loi sur les normes du travail (LNT) exige au moins une journée pour cet événement¹³. Il en est de même pour les congés pour des raisons personnelles; la LNT exige un minimum de 10 jours sans solde, et nous retrouvons certaines conventions qui vont jusqu'à 30 jours¹³.


Les congés à traitement différé ont relativement pris de l'ampleur depuis 2004. Ainsi, dans le secteur Jus et boissons, on retrouve une offre de congés à traitement différé allant jusqu'à trois mois, alors que, dans le secteur Boulangerie et pâtisserie, l'offre va jusqu'à neuf mois. Le secteur Viandes et volaille offre des congés différés allant jusqu'à 12 mois. Pour bénéficier des congés différés répertoriés, la cotisation varie de 20 % à 25 % du salaire du salarié sur une période de 2 ans pour un congé de 6 mois et d'environ 15 % sur une période de 3 ans pour un congé de 9 mois et plus. Ainsi, durant la période de cotisation, le salarié gagne 75 % à 85 % de son salaire régulier, en fonction de son choix de congé.

Lors du congé pour accommodement familial, le salarié doit payer généralement 100 % des cotisations pour ses avantages sociaux.

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, comme il a été constaté en 2004, à des quarts de travail offrant peu de flexibilité en ce qui concerne le temps de travail. Par contre, certaines entreprises, surtout dans le secteur Produits laitiers, permettent à leurs employés d'échanger du temps de travail entre eux ou de changer de quart de travail (passer du quart de jour au quart de nuit). 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, avec bien sûr le consentement de celui-ci ou du supérieur immédiat. Nous avons également constaté à quelques reprises, dans le secteur Jus et boissons, qu'un salarié pouvait devancer ou

¹³ COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL, *Absences ou congés pour raisons familiales ou parentales*, (page consultée le 28 juin 2006), [En ligne], adresse URL : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/normes/familiaux.asp>



retarder de deux heures son quart de travail, à la condition que ce changement ne nuise pas aux opérations de l'entreprise.

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.

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

On remarque que ces dispositions ne font que rarement partie des conventions collectives de l'industrie même avec l'intervalle de deux ans entre les études. Cependant, les clauses relatives aux PAE offrent une diversité intéressante. Aucune nouveauté n'a été relevée depuis 2004, et les clauses relatives aux PAE intéressantes sont demeurées les mêmes.

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.

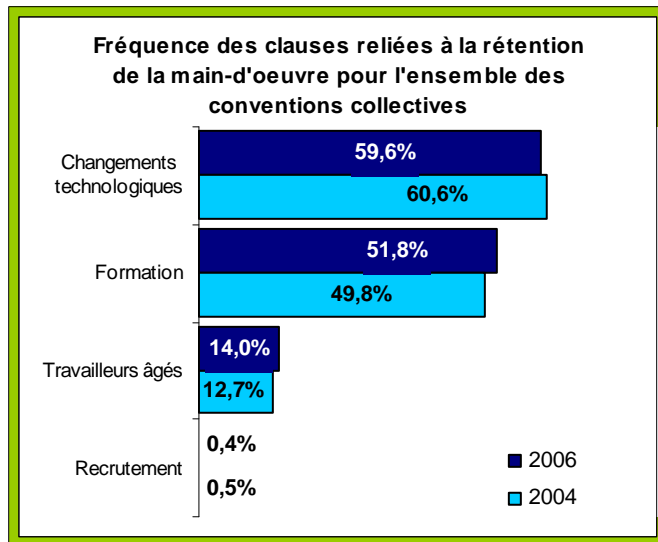
8. Portrait des dispositions relatives à la rétention de la main-d'œuvre

Nous considérons que les variables sélectionnées dans le graphique 24 peuvent avoir un impact sur la rétention d'une main-d'œuvre qualifiée. Malheureusement, on remarque peu d'évolution depuis 2004.

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

59,6 % des conventions. La main-d'œuvre doit s'adapter à ces nouvelles technologies, ce qui implique un grand besoin de formation, lequel se reflète dans plus de 51 % des conventions répertoriées.

Graphique 24



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

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). On retrouve, dans la plupart des clauses, les informations suivantes : le temps minimum de l'avis du changement, la nature du changement, la date d'entrée en vigueur et le nombre d'employés touchés.

La tendance observée en 2004 semble s'être maintenue en 2006. Le secteur offrant la plus courte durée de recyclage à la suite d'un changement est Viandes et volaille, lequel accorde une trentaine 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, laquelle 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 8, 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. En 2006, 51,75 % des conventions collectives de l'industrie ont une clause liée à la formation ou au développement des employés. Il s'agit d'une légère variation par rapport à l'année 2004, où 49,55 % des accreditations avaient une clause de formation. Le tableau 8 nous permet de constater les variations dans chacun des secteurs.

Tableau 8 : Pourcentage des conventions collectives ayant une clause liée à la formation

Secteurs	2004	2006	Variation (%)
Produits laitiers	69 %	74 %	5 %
Viandes et volaille	52 %	56 %	4 %
Boulangerie et pâtisserie	54 %	52 %	-2 %
Autres produits	52 %	52 %	0 %
Fruits et légumes	50 %	47 %	-3 %
Jus et boissons	29 %	34 %	5 %
Aliments pour animaux	28 %	26 %	-2 %

Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

Nous retrouvons plusieurs types de formation en transformation alimentaire, qui touchent chacun des secteurs. Parmi ceux-ci, nous retrouvons des cours d'affilage de couteaux, d'électromécanique, de contrôle de qualité, des bonnes pratiques industrielles, de maître fromager, de mécanique d'équipements fixes, d'automatisation, d'hygiène et salubrité alimentaire, et des cours de conduite pour camions lourds (pour entreprise de distribution).

Un comité de formation favorisant la concertation entre l'employeur et le syndicat en matière de formation est souvent en place. Maintenant, nous retrouvons des comités de ce genre dans tous les secteurs contrairement à l'année 2004, où le secteur Fruits et légumes n'en avait répertorié aucun.

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'études et en assumant une bonne 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 des autres est de 12 mois. 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. Toutefois, bon nombre de conventions disposent de clauses pour de la formation à court terme ne dépassant pas 30 jours de cours. Elle se donne soit à l'intérieur de l'entreprise, soit tout près de celle-ci. Le salarié suit sa formation pendant ses heures de travail et ne subit aucune perte de salaire. Il s'agit de petits programmes pour perfectionner les méthodes de travail ou augmenter le degré de polyvalence des travailleurs. 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 Travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile (TCA), pour offrir à leurs employés des congés et des cours de perfectionnement reliés à leur emploi.

Une nouvelle tendance a émergé en 2006 : l'accompagnement individuel en entreprise. En effet, nous retrouvons maintenant, dans quelques entreprises, du jumelage de nouveaux travailleurs à de plus anciens pour leur permettre d'apprendre les techniques de travail tout en assimilant des méthodes adaptées aux différentes circonstances qui peuvent avoir lieu.

8.3 Dispositions relatives aux travailleurs âgés

En 2006, on retrouve une disposition relative aux travailleurs âgés dans tous les secteurs de l'industrie de la transformation alimentaire, alors qu'en 2004 seulement trois d'entre eux en contenaient, soit 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 la plupart des secteurs, ce type de retraite est accessible dès l'âge de 55 ans et est d'une durée maximale de 5 ans. Le secteur Viandes et volaille fait exception avec des clauses d'accessibilité à l'âge de 50 ans. Quant au secteur Produits laitiers, il offre également des dispositions à la réduction des heures de travail à compter de 55 ans, mais uniquement 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.

Dans d'autres cas, la réduction des heures de travail est établie en pourcentage, soit de 20 % à 40 %.

8.4 Dispositions relatives au recrutement

Nous avons trouvé cette disposition en 2004 dans une entreprise du secteur Produits laitiers, et il n'y a eu aucune modification depuis. Elle consiste à offrir une prime rattachée à la formation scolaire et se lit comme suit :

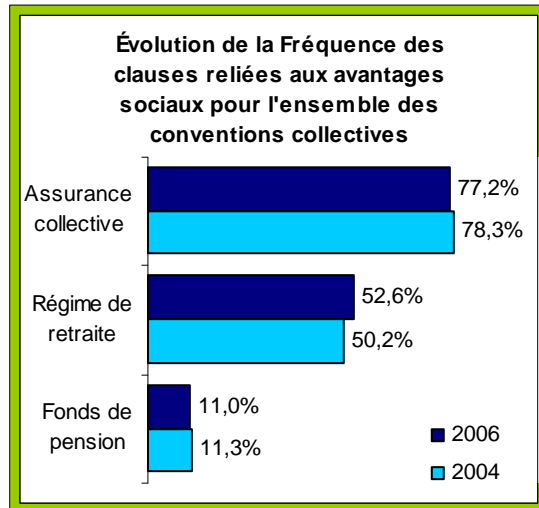
- 1 \$ l'heure pour un diplôme d'études collégiales (DEC);
- 20 ¢ l'heure pour une formation provenant de l'Institut de technologie agroalimentaire.

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.

Cette année, 77,2 % des entreprises syndiquées en TA ont un programme d'assurance collective inclus dans leur convention. Il s'agit de trois accréditations de plus par rapport à l'année 2004. Plus de la moitié des conventions 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, 2006.*

9.1 Dispositions relatives à l'assurance collective

Le tableau 9 présente le pourcentage des conventions collectives ayant une clause d'assurance collective et la variation de chacun des secteurs de 2004 à 2006. 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. La grande variation de 12 % depuis 2004 dans le secteur Fruits et légumes s'explique par la fermeture de deux entreprises qui disposaient de clauses liées à une assurance collective. La diminution de 5 % dans le secteur Viandes et volaille est causée également par la fermeture de quatre entreprises.

Tableau 9 : Pourcentage des conventions collectives ayant une clause d'assurance collective

Secteurs	2004	2006	Variation (%)
Boulangerie et pâtisserie	89 %	91 %	2 %
Aliments pour animaux	89 %	89 %	0 %
Produits laitiers	85 %	86 %	1 %
Fruits et légumes	92 %	80 %	-12 %
Viandes et volaille	85 %	80 %	-5 %
Autres produits	70 %	72 %	2 %
Jus et boissons	47 %	46 %	-1 %

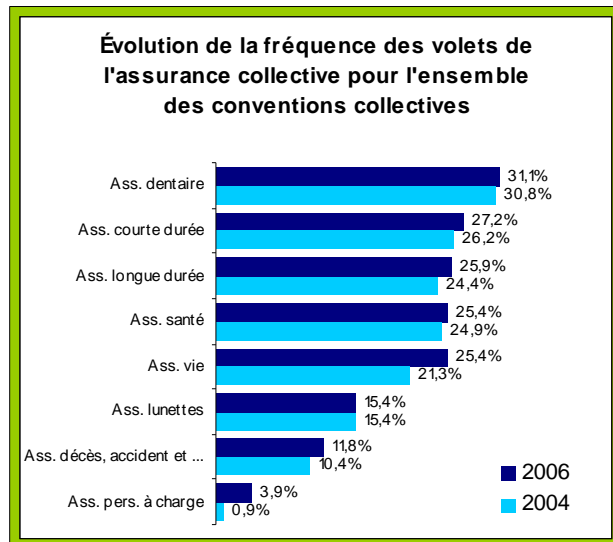
Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

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. Par exemple, la cotisation pour l'assurance salaire de longue durée est souvent sous la responsabilité entière du salarié, car lorsqu'elle est utilisée, elle n'est pas imposable.

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

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

Graphique 26



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

Comme on peut l'observer, les résultats de 2006 sont forts semblables à ceux de 2004. Les pourcentages sont nettement inférieurs à ceux observés à l'assurance collective générale au graphique 26, car, pour plusieurs accréditations, les clauses ne vont pas jusqu'à définir précisément tout ce qu'inclut l'assurance groupe.

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 dentaire, qui vient en tête de liste, l'assurance vie, l'assurance de courte et de longue durée, et l'assurance maladie.

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

Avant tout, le langage utilisé dans chacune des conventions collectives varie énormément de l'une à l'autre. Le classement des dispositions trouvées dans les conventions collectives répertoriées dépendait essentiellement du vocabulaire utilisé tant en 2004 qu'en 2006. Ainsi, 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. Il n'y a pas eu de changement notable en ce qui a trait à cette disposition.

9.2.1 Régime de retraite

En se référant au tableau 10, on constate que les termes liés aux régimes de retraite et aux fonds de pension sont plutôt communs pour l'ensemble de l'industrie. Nous les retrouvons dans une proportion de plus de 50 % environ, à l'exception des secteurs Fruits et légumes, Autres produits et Boulangerie et pâtisserie, dont les pourcentages varient de 41 % à 46 %. Globalement, on constate une hausse du nombre de conventions qui traitent d'un régime de retraite. La baisse notée dans les secteurs Jus et boissons, Viandes et volaille, et Boulangerie et pâtisserie s'explique par la fermeture d'entreprises dans lesquelles on retrouvait cette clause.

Tableau 10 : Évolution du pourcentage des conventions collectives ayant une clause liée aux régimes de retraite et aux fonds de pension

Secteurs	2004	2006	Variation (%)
Jus et boissons	82 %	80 %	-2 %
Produits laitiers	72 %	74 %	2 %
Aliments pour animaux	72 %	74 %	2 %
Viandes et volaille	67 %	63 %	-4 %
Fruits et légumes	42 %	47 %	5 %
Boulangerie et pâtisserie	46 %	42 %	-4 %
Autres produits	41 %	45 %	4 %

Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

Le tableau 11 indique le pourcentage des cotisations des employés à un régime de retraite.

Tableau 11 : Pourcentage des cotisations des employés et la contribution des employeurs à un régime de retraite par secteur en 2006

	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 %	1 %	3 %	2,5 %	2,5 %	1 %
Cotisation max. du salarié	3,5 %	7 %	3,5 %	4 %	5 %	4,5 %	3,5 %
Employeur : pourcentage min. de la cotisation du salarié	100 %	50 %	50 %	90 %	100 %	100 %	100 %
Employeur : pourcentage max. de la cotisation du salarié	100 %	140 %	100 %	90 %	100 %	125 %	100 %

Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

Les employeurs des secteurs Autres produits et Aliments pour animaux consentent aux employés une contribution à leur régime de retraite variant respectivement de 2,5 % à 5 % et de 4,5 % de leur salaire brut. De légères augmentations de leur borne maximale varient de 0,5 % à 1 % par rapport à 2004. La cotisation moyenne des employeurs de ce secteur varie de 100 % à 125 % de la contribution de l'employé.

Pour les autres secteurs, les résultats semblent les mêmes qu'en 2004. 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 50 % (70 % en 2004) à 100 % de la contribution de l'employé. Ceux 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.

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

9.2.2 Fonds de pension

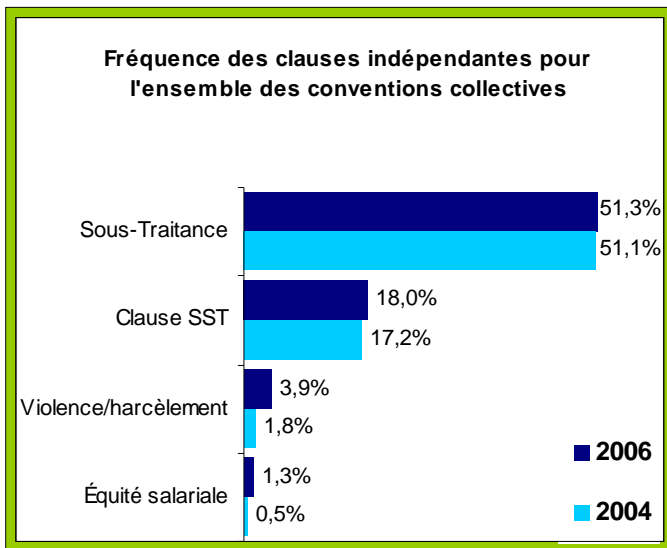
Indépendamment des secteurs, on observe une grande diversification de l'application de cette disposition. Certaines conventions offrent des sommes sous forme de montants annuels, mensuels, hebdomadaires et même horaires en chiffres absolus ou en pourcentage, rendant ainsi impossible toute forme d'analyse comparative. Certains employeurs offrent une cotisation égale à celle du salarié jusqu'à concurrence d'un montant annuel variant de 5 \$ à 100 \$. Ceux dont la cotisation est sous forme horaire, la cotisation de l'employeur se situe autour de 20 ¢ l'heure.

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

10. Dispositions relatives aux clauses indépendantes

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

Graphique 27



Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

Le taux de présence de ces clauses diverses est pratiquement le même que celui observé en 2004. Le graphique 26 dresse une représentation de la distribution de ces clauses. On observe une présence prédominante des clauses de sous-traitance avec 51,3 %. 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 18 % des conventions répertoriées. Toutefois, 80,2 % des accréditations ont à tout le moins un comité de santé et sécurité inscrit à l'intérieur de la convention. Quant aux clauses ayant trait à la violence et au harcèlement au travail, et à l'équité salariale, elles sont pratiquement inexistantes; on les retrouve respectivement dans 3,9 % et 1,3 % des conventions. Bien qu'elles soient peu nombreuses, elles ont doublé depuis 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 nous reportant au tableau 12, 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. Cette observation n'a donc pas changé depuis 2004.

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

Secteurs	2004	2006	Variation (%)
Jus et boissons	82 %	83 %	1 %
Aliments pour animaux	67 %	68 %	1 %
Fruits et légumes	58 %	60 %	2 %
Autres produits	52 %	52 %	0 %
Boulangerie et pâtisserie	46 %	45 %	-1 %
Produits laitiers	38 %	40 %	2 %
Viandes et volaille	39 %	35 %	-4 %

Source : CSMOTA, *Analyse des conditions de travail dans les entreprises syndiquées de la transformation alimentaire*, 2006.

La plupart des dispositions sur la sous-traitance stipulent des clauses généralement comme celles-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.

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

Contrairement à l'année 2004, le secteur Viandes et volaille offre davantage de tolérance envers la sous-traitance liée à l'installation, à la fabrication ou à la réparation d'équipement, ou à l'entretien des lieux. Les problèmes de recrutement et de rétention de main-d'œuvre grandissants sont des facteurs qui expliquent le phénomène observé.

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. Ils ont cependant ajouté, en 2006, des dispositions pour encourager les rencontres et les négociations entre les représentants du syndicat et de l'employeur, afin de dégager des solutions possibles pour minimiser l'impact sur les salariés.

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 18 % des conventions. Toutefois, comme mentionné à l'introduction de la section 10, 80,2 % des entreprises syndiquées répertoriées disposent d'un comité de santé et sécurité inscrit dans la convention collective. Ainsi, bien qu'une faible portion des conventions traite de la santé et sécurité en profondeur, au moins une bonne partie d'entre elles sont conscientes du besoin d'avoir un comité spécifique lié à la gestion des accidents et au développement d'un environnement sécuritaire.

Le secteur Viandes et volaille semble particulièrement attentif à ce type de clauses. On y trouve régulièrement des clauses offrant des permissions d'absence pour 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, une constatation qui semble être en croissance depuis 2004.

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 2006 a recensé très peu de conventions comptant une clause sur la violence et le harcèlement sexuel ou psychologique au travail. On retrouve maintenant neuf accréditations, une hausse de cinq par rapport à 2004, qui traitent du sujet et qui sont réparties dans les cinq secteurs suivants : deux dans le secteur Viandes et volaille, deux dans Boulangerie et pâtisserie, deux dans Fruits et légumes, deux dans Produits laitiers et une dans Aliments pour animaux. Quatre d'entre elles évoquent de simples avertissements de non-tolérance à l'égard des comportements déviants, et deux font référence à des programmes de prévention, d'information ou de sensibilisation en particulier. Cette disposition est de plus en plus détaillée et démontre une avancée comparativement à 2004.

La clause la plus détaillée se retrouve dans le secteur Fruits et légumes. Elle traite d'abord de la non-tolérance de la violence et du harcèlement. Par la suite, elle précise le niveau d'implication que l'employeur et le syndicat doivent prendre pour assurer un bon climat de travail. Puis, elle propose différents moyens d'action à prendre pour prévenir des situations de violence, comme la sensibilisation des employés ou des procédures



d'interventions directes. Et enfin, elle précise étape par étape le mécanisme de traitement des plaintes tout en spécifiant son rôle tout au long du processus.

10.4 Dispositions relatives à l'équité salariale

Nous avons répertorié trois conventions en 2006, une de plus qu'en 2004, dans lesquelles figure une clause reliée à l'équité salariale. Elle sert principalement à ajuster les échelles salariales au même niveau, peu importe le sexe du salarié. À titre d'exemple, voici l'extrait de l'une d'elles : « L'employeur et l'Union [sic] conviennent que toutes les tâches actuellement accomplies par des salariés du sexe masculin, si accomplies en aucun temps par des salariées du sexe féminin, sont rémunérées au taux de salaire applicable au salarié de sexe masculin. »

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 ne l'ont pas intégrée à la convention, tout comme de nombreuses normes de travail qui sont dans la loi sans toutefois être présentes dans les conventions collectives.

11. Synthèse et conclusion

L'information contenue dans cette étude expose les principales conditions de travail qui prédominent dans le secteur de la transformation alimentaire et met en évidence leur évolution depuis l'an 2004. Elle permet aux acteurs de cette industrie de tirer des conclusions susceptibles d'aider la résolution de certains problèmes qui concernent les réalités régionales, sectorielles et syndicales. Elle décrit l'évolution de conditions de travail réelles de 2006 par rapport à 2004 en matière de rétention de la main-d'œuvre, de conciliation travail-famille, des avantages sociaux et des variables indépendantes tels la sous-traitance, la santé et sécurité, la violence, le harcèlement psychologique et l'équité salariale.

Avec la collaboration du ministère du Travail et appuyé par Emploi-Québec, le CSMOTA a examiné les 228 conventions collectives réparties dans 211 établissements syndiqués de TA à l'échelle provinciale. Elle vise au total 37 537 travailleurs des établissements syndiqués répertoriés, dont 25 910 salariés liés à une accréditation syndicale. Cette étude expose une prédominance des conventions collectives liées au secteur Viandes et volaille, avec 24,1 % de l'échantillon. D'un point de vue régional, on observe une nette domination de la région métropolitaine de recensement de Montréal (RMR), avec 56,3 % des conventions, dont une impressionnante part de cette concentration se retrouve en Montérégie. On remarque que Montréal obtient la moyenne des échelles salariales des conventions la plus élevée avec 18,72 \$ l'heure, alors que la Montérégie arrive à une moyenne des échelles salariales de 16,79 \$ l'heure. Pour l'ensemble des conventions collectives analysées, 84,6 % d'entre elles se rapportaient à des établissements dont l'activité première est la fabrication.

Le portrait syndical nous indique un taux de syndicalisation approximatif de 43,8 % 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 61 % et 48 % 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, soit la FTQ, la CSN et la CSD, et l'existence de trois syndicats indépendants, soit IND.PRO, IND.LOC et IND.NAT. Tous syndicats confondus, la présence de la FTQ est nettement

dominante avec une proportion de 59,6 % des accréditations. Notons que les activités syndicales de la FTQ sont principalement concentrées dans les secteurs Viandes et volaille, et Jus et boissons, ce qui représente 47 % de l'ensemble de leurs conventions en TA. La CSN centralise ses activités dans les secteurs Viandes et volaille, et Boulangerie et pâtisserie, avec 48 % de ses conventions. Pour sa part, la CSD est plus présente dans le secteur Produits laitiers, avec 45 % de ses conventions reliées à la TA. La moyenne de l'échelle salariale des conventions collectives de la FTQ est la plus élevée avec 16,82 \$ l'heure, alors que les conventions de la CSD et de la CSN indiquent une moyenne de l'échelle salariale située entre 16,03 \$ et 15,97 \$ 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 228 conventions collectives inclut au moins l'une d'entre elles. Les clauses reliées à l'accommodement familial sont les plus fréquentes avec un taux de présence de 32,9 %, une augmentation de 10,7 % par rapport à l'année 2004, et se limitent habituellement à des congés sans solde ou à traitement différé. La clause portant sur la flexibilité du temps de travail a une fréquence de 18,9 %, une variation à la hausse de 2,2 % depuis 2 ans. 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 7 %, ne rend pas moins intéressante la diversité qu'on y observe. Un éventail de services est offert, généralement des programmes d'aide liés à la toxicomanie et à l'alcoolisme.

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 59,6 %. Elles concernent, pour la plupart, la durée de la période de recyclage de l'employé qui fait face à un changement technique ou technologique, les possibilités d'adaptation aux nouvelles occupations et les programmes pour acquérir les compétences liées au changement. Il y a eu très peu de variations quant au nombre de jours accordé dans cette clause. Le secteur Produits laitiers domine en accordant une soixantaine de jours, alors que la moyenne des autres secteurs est d'environ 40. Les clauses liées à la formation jouissent d'une certaine popularité, avec une inclusion dans 51,8 % de l'échantillon. L'industrie en général encourage la formation et favorise le développement personnel et professionnel du

travailleur. En hausse de 5 %, 74 % des accréditations du secteur Produits laitiers disposent de clauses liées à la formation, alors que, dans le secteur Viandes et volaille, on en retrouve dans 56 % de ses conventions. Ce dernier secteur et Autres produits accordent jusqu'à 24 mois pour de la formation, alors que la moyenne est de 12. Les clauses se rapportant aux travailleurs âgés sont plutôt rares. On les retrouve maintenant dans tous les secteurs de la transformation alimentaire, alors qu'en 2004, seulement trois d'entre eux disposaient de clauses d'un programme pour personnes âgées. Les clauses accordent aux employés la possibilité de bénéficier d'une retraite progressive, laquelle consiste à réduire le nombre d'heures de travail par semaine et qui peut aller de 8 à 16 heures. Les dispositions de recrutement sont quasi inexistantes, avec une seule convention sur les 228 qui offre, comme en 2004, 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. Le taux de présence est resté relativement stable depuis 2004. Plus de 77 % 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 le salarié et l'employeur. Cette année, la cotisation minimum de l'employé à son régime de retraite (tous secteurs confondus) varie de 0,5 % à 3 %, alors que la cotisation maximum atteint le plafond de 7 % du salaire brut. 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. Bien qu'elles ne s'associent pas à un sujet spécifique, il s'agit de différentes dispositions qui caractérisent les conditions de travail des salariés dans les entreprises syndiquées en TA. On observe un taux de présence prédominant des clauses de sous-traitance avec 51,3 % 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 18 % 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, les variables établies et contenues depuis deux ans dans la base de données tentent de répondre à plusieurs questions soulevées par les différents acteurs de l'industrie. Cette étude a dressé un portrait des conditions de travail des entreprises syndiquées répertoriées en TA. Il est également possible, pour ceux qui désirent comprendre davantage certaines observations ou pour s'entourer d'outils en vue d'une négociation de convention collective, de faire des requêtes spécifiques sur certaines clauses afin d'obtenir le maximum d'informations sur celles-ci. La base de données offre une multitude de possibilités en ce qui a trait à l'analyse des conventions collectives de la transformation alimentaire. Toute information relative aux conventions collectives des entreprises est d'ordre public et donc accessible à la consultation. Le CSMOTA se fera un plaisir de trouver des réponses à vos questionnements.

12. Bibliographie

1. Bases de données

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

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

STATISTIQUE CANADA. Emploi-Québec, Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, Institut de la statistique du Québec, Québec, juin 2005.

2. Documents officiels

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

QUÉBEC, COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE. *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*, Québec, 2004, 171 p.

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

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

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

3. Sites Internet

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL. *Absences ou congés pour raisons familiales ou parentales*, (page consultée le 28 juin 2006), [En ligne], adresse URL :<http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/normes/familiaux.asp>

- ICRIQ. Centre de recherche industrielle du Québec, (page consultée le 13 juillet 2006), [En ligne], adresse URL : <http://www.icriq.com/fr/index.html>
- MAPAQ. *Table filière Légumes de transformation*, (page consultée le 3 août 2006), [En ligne], adresse URL : <http://www.mapaq.gouv.qc.ca/Fr/md/filieres-/legume/panorama.htm>
- SHIELDS, Alexandre. *Légère hausse de la syndicalisation au Québec*, (page consultée le 31 juillet 2006), [En ligne], adresse URL : <http://www.ledevoir-.com/2006/03/06/103663.html>
- STATISTIQUE CANADA. *Le Canada en statistique; Indice des prix à la consommation par province*. (page consultée le 27 juillet 2006), [En ligne], adresse URL : http://www40.statcan.ca/102/cst01/econ09f_f.htm
- STATISTIQUE CANADA. *Recensement 2006; Dates de diffusion du Recensement de 2006*. (page consultée le 27 juillet 2006), [En ligne], adresse URL : http://www12.statcan.ca/francais/census06/release/ReIDates_f.cfm
- STRATEGIS. Industrie Canada, (page consultée le 22 juillet 2006), [En ligne], adresse URL : <http://www.strategis.gc.ca/frndoc/main.html>

ANNEXES

ANNEXE 1

Liste des sigles et des acronymes utilisés dans le rapport

ACC	Système d'analyse des conventions collectives
CC	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
LNT	Loi sur les Normes du travail
LATMP	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles
MAPAQ	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec
MAX.	Maximum
MIN.	Minimum
PAE	Programmes d'aide aux employés
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 Ressource	Personne-ressource à contacter
Numéro accréditation	Accréditation au ministère du Travail
Durée CC	Durée de la convention collective
Région	Région de la convention collective
Produit	Type de produit transformé
Type d'activités	Type d'activités de l'entreprise (fabrication, entreposage, autre)
Type de postes	Type de postes couverts par la convention collective (production, distribution, bureau, autre)
Féd. syndicale	Fédération syndicale qui endosse l'accréditation
Jours fériés	Nombre de jours fériés accordé
Équité salariale	Dispositions relatives à l'équité salariale
PAE	Programme d'aide aux employés
Santé/sécurité	Dispositions relatives à la santé et sécurité
Affichage	Attribution de poste
Sous-traitance	Dispositions relatives à la sous-traitance
Indexation	Dispositions relatives à l'indexation
Primes/bonus	Dispositions relatives aux primes et aux bonis
Jours semaine	Nombre de jours par semaine de travail
Temps supplémentaire	Dispositions relatives aux heures supplémentaires
Temps flexibilité	Dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail
Famille	Dispositions relatives à l'accommodement familial
Harcèlement/violence	Dispositions relatives au harcèlement/violence
Personnes âgées	Dispositions relatives aux travailleurs âgés
Recrutement	Dispositions relatives au recrutement
Libération syndicale	Type de libération autre que la négociation et le nombre de jours accordés à celui-ci
Régime de retraite	Dispositions relatives au régime de retraite
Régime fonds de pension	Dispositions relatives au fonds de pension
Formation	Dispositions relatives à la formation
Changements technologiques	Dispositions relatives à l'adaptation au changement
Ass. vie	Description de l'assurance vie
Ass. maladie	Description de l'assurance maladie
Ass. salaire longue durée	Description de l'assurance longue durée

Ass. salaire courte durée	Description de l'assurance courte durée
Ass. accident	Description de l'assurance accident/mutilation
Ass. personne à charge	Description de l'assurance personne à charge
Ass. dentaire	Description de l'assurance dentaire
Ass. lunettes	Description de l'assurance lunettes
N ^{bre} d'employé(e)s	Nombre d'employés syndiqués
N ^{bre} d'employé(e)s total	Nombre d'employés total
Probation 2	Jours ouvrables de probation
Probation 1	Jours continus (calendrier) de probation
Jours fériés totaux	Région de la convention collective
Heures de travail	Nombre d'heures par semaine de travail normale
Période repas	Durée de la période de repas
Période repas payée	Rémunération de la période de repas (oui/non)
Pauses café	Somme de la durée des pauses café
Jours maladie	Nombre de jours de maladie
Congés mobiles	Nombre de jours de congés mobiles
Salaire min	Salaire minimum
Salaire max	Salaire maximum
Comité santé-sécurité	Comité de santé et sécurité (oui/non)
Vacances (sem.)	Nombre de semaines de vacances relié à l'expérience
Vacances (%)	Pourcentage relié aux semaines de vacances accordées



Téléphone : 418.623.5335
Télécopieur : 418.623.1343

Courriel : info@csmota.qc.ca
www.csmota.qc.ca

1480, boul. Louis-XIV, bureau 103
C.P. 59040 COP Bourg-Royal
Québec (Québec)
G2L 2W6