



DIAGNOSTIC SECTORIEL



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

SOMMAIRE



Comité sectoriel
de main-d'œuvre
en transformation
alimentaire

CE DIAGNOSTIC SECTORIEL A ÉTÉ PRODUIT PAR LE :



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

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

ÉQUIPE DE RÉALISATION



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

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



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

LES REPRÉSENTANTS DE L'INDUSTRIE (EMPLOYEURS)

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

LES REPRÉSENTANTS DES SYNDICATS (EMPLOYÉS)

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

LES ORGANISATIONS CONSEILLÈRES

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

COLLABORATION SPÉCIALE

M. Dominique Beaussier* *Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec*

DIRECTRICE GÉNÉRALE

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

* Membres du comité de suivi de l'étude

TABLE DES MATIÈRES

1.	Introduction	1
2.	Méthodologie.....	2
2.1	Enquête auprès des employeurs	2
2.2	Groupe de discussion et enquête auprès des employés	4
3.	Portrait du secteur.....	5
3.1	Définition de l'industrie.....	5
3.2	L'industrie en chiffres	5
3.3	Les filières viandes.....	6
4.	Analyse du marché du travail.....	9
5.	Profil de la main-d'œuvre sectorielle.....	11
5.1	Nombre d'emplois et part dans la fabrication des aliments	11
5.2	Caractéristiques démographiques	11
5.3	Description des emplois du secteur.....	12
5.4	Programmes de formation	12
6.	La main-d'œuvre étrangère	13
6.1	Description du PTET	13
7.	Bilan des enquêtes auprès des employeurs et des employés	18
8.	Recommandations.....	21

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2.1	Répartition des entreprises contactées lors de l'enquête 2008 sur la main-d'œuvre dans le secteur d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille.....	3
Tableau 2.2	Répartition des employés sondés lors de l'enquête, 2008 vs 2004	4
Tableau 5.1	Programme de formation professionnelle et technique pouvant conduire à des emplois dans le secteur d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille, Québec	13
Tableau 6.1	Bilan des avantages et désavantages du PTET	16

1. INTRODUCTION

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

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

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

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

Le présent document présente un sommaire des résultats obtenus, soit les faits saillants concernant :

- l'industrie d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille, et l'évolution du secteur dans chacune des principales filières viandes;
- Le portrait général du marché du travail et son évolution au cours des dernières années;
- Le profil plus spécifique des travailleurs du secteur de la fabrication des produits de viande et volaille;
- Le recours à de la main-d'œuvre étrangère temporaire dans les établissements canadiens d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille;
- Les conditions de travail dans les usines québécoises d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille;
- Les problématiques de recrutement et de rétention des employeurs du secteur;
- La satisfaction des travailleurs à l'égard de leurs conditions de travail monétaires et non-monétaires.

2. MÉTHODOLOGIE

Une revue des publications existantes et l'analyse des statistiques ont permis de documenter les premiers chapitres qui décrivent le secteur, le marché du travail et le profil des employés œuvrant dans l'industrie des viandes et volaille.

Des entrevues en face-à-face avec des employeurs, des représentants syndicaux et gouvernementaux de l'Ouest canadien et de l'Ontario ont permis d'obtenir de l'information sur l'expérience canadienne en matière d'embauche de main-d'œuvre étrangère temporaire dans le secteur d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille.

Enfin, une enquête téléphonique auprès des employeurs, un groupe de discussion avec des représentants syndicaux et une enquête terrain auprès des employés ont rendu possible l'examen des problématiques de main-d'œuvre dans les établissements québécois, de même que des conditions de travail et de leur satisfaction par les employés.

2.1 ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

Un questionnaire à multiples variables a été élaboré par le Groupe AGÉCO, sur la base de celui utilisé en 2004 afin de pouvoir suivre l'évolution du secteur. Le CSMOTA a fourni la liste de quelque 250 entreprises d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille avec leurs coordonnées postales et téléphoniques. Toutes les entreprises de cinq

employés et plus étaient appelées à collaborer à cette enquête. La liste brute a été épurée pour retirer les entreprises qui n'étaient plus en opération ou dont les activités ne les rendaient pas admissibles (par exemple, distribution seulement, sans aucune transformation). Des 247 entreprises initiales, 204 ont été retenues pour l'enquête. Un envoi postal a été effectué auprès des 204 entreprises.

Le Tableau 2.1 montre que sur les 204 entreprises contactées, 174 ont finalement constitué l'échantillon effectif. Au final, le taux de réponse est d'un peu plus de 40 %. Lorsque l'on s'attarde aux catégories de taille d'entreprise, il ressort que le taux de participation a été excellent chez les entreprises de plus grande taille : 100 % chez celles de 500 employés et plus, 78 % pour le groupe des 200-499 employés.

Tableau 2.1
Répartition des entreprises contactées lors de l'enquête 2008 sur la main-d'œuvre dans le secteur d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille

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

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

Source : Groupe AGÉCO, Enquête 2008.

L'échantillon de 70 employeurs présentait un éventail suffisamment varié d'entreprises, respectant le profil général de la population, pour qu'il ait été possible de repérer et identifier des différences significatives entre les sous-groupes (taille, région, chiffres d'affaires, activités, etc.), et entre les études 2004 et 2008.

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

2.2 GROUPE DE DISCUSSION ET ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYÉS

Un groupe de discussion a réuni 15 représentants syndicaux, provenant des diverses affiliations (TUAC Local 503, TUAC Local 1991P, CSN) et établissements d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille. L'objectif était de se mettre au fait de l'état de la main-d'œuvre et des principaux changements survenus depuis 2004 afin d'orienter et de préciser le questionnaire utilisé pour l'enquête.

Toutes les entreprises de 50 employés et plus étaient admissibles pour le volet enquête en entreprise. Plusieurs appels ont été faits pour rejoindre chacune d'elles, l'effort de recrutement ayant été mis davantage auprès des entreprises de plus de 100 employés ; ces dernières ont pu être appelées jusqu'à six reprises. Il n'a pas été possible de parler à la direction ou le responsable des ressources humaines dans plusieurs cas. Les refus ont été nombreux ; la principale raison de refus était le manque de temps, le manque de main-d'œuvre ou le fait que du temps supplémentaire était déjà demandé aux travailleurs.

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

Tableau 2.2
Répartition des employés sondés lors de l'enquête, 2008 vs 2004

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

Source : Groupe AGÉCO, Enquêtes 2004 et 2008.

Nous avons obtenu la participation de 10 entreprises soit le même nombre qu'en 2004 (Tableau 2.2). Au total, 204 employés ont rempli le questionnaire, ce qui est légèrement moins qu'en 2004. Par contre, les entreprises participantes sont plus diversifiées qu'en 2004 quant au type de viande et le secteur d'activité. L'échantillon est aussi plus diversifié sur le plan de la propriété des usines. Rappelons qu'en 2004, de tous les employés enquêtés, près de 40 %, majoritairement masculins, provenaient d'une très grande usine d'abattage. Celle-ci n'a pas accepté de participer cette année.

Les résultats de l'enquête auprès des employés ont été obtenus à partir d'un échantillon restreint, pour lequel nous ne pouvons assurer l'entière représentativité du secteur. Les conclusions tirées de ces résultats ne doivent donc pas être généralisées à l'ensemble des employés. Toutefois, ils permettent de tracer un portrait global et de délimiter les grandes tendances. Aussi, considérant les différences mentionnées ci-haut entre la composition des échantillons 2004 et 2008, toute comparaison des résultats entre les deux enquêtes doit être faite avec prudence.

3. PORTRAIT DU SECTEUR

3.1 DÉFINITION DE L'INDUSTRIE

La définition de l'industrie d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille retenue dans l'étude est celle du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Sous cette classification, l'industrie correspond à la « **Fabrication de produits de viande (SCIAN 3116)** » et comprend les sous-secteurs suivants¹ :

Abattage et transformation d'animaux (SCIAN 31161) :

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

3.2 L'INDUSTRIE EN CHIFFRES

- La fabrication de produits de viande est le deuxième secteur en importance au Québec dans l'industrie de la fabrication des aliments avec 27 % (soit 4,5 milliards) des revenus.
- On compte 288 établissements de fabrication de produits de viande au Québec.
- La part des revenus générés par les usines québécoises dans le total canadien est plus faible que leur part en nombre d'usines au Canada.
- La valeur des exportations québécoises de produits de viande avoisine les 1,4 milliards de dollars et correspond à 30 % des exportations canadiennes du secteur, part qui est en augmentation depuis cinq ans.
- Les exportations canadiennes de produits de viande ont fléchi depuis 2005. Cette tendance baissière se constate pour toutes les activités d'exportation du Canada. Au début de l'année 2008, la faiblesse de l'économie américaine et la vigueur du dollar canadien par rapport à la devise américaine ont freiné les exportations de biens vers les États-Unis, principal destinataire des exportations canadiennes.
- La valeur des importations québécoises de produits de viande a diminué de 13 % au cours des cinq dernières années et compte en 2007 pour 9 % des importations canadiennes du secteur, part qui est en diminution sur la même période.
- La consommation totale de viande par les Québécois est stable depuis 5 ans.

¹ Le sous-secteur Fonte de graisses animales et transformation de la viande provenant de carcasses n'a pas fait l'objet d'analyse distincte dans ce rapport.

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

3.3 LES FILIÈRES VIANDES

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

TENDANCES ET ENJEUX INTERNATIONAUX

- Le COOL

L'entrée en vigueur en septembre 2008 de la réglementation américaine relative à l'identification du pays d'origine des produits (connue sous le nom de COOL) annonçait des conséquences néfastes sur l'industrie d'abattage et de transformation de la viande de porc du Canada. L'application du programme oblige l'identification de tous les pays impliqués dans l'un des différents maillons de la chaîne de production des produits de porc, de bœuf, de volaille et d'agneau. Les coupes et les viandes hachées sont couvertes par ce programme. Par contre, les produits transformés (modification chimique ou physique)

comme le jambon et les mets préparés en sont exclus². Déjà, depuis l'entrée en vigueur du règlement, les exportations de porcs vivants du Canada vers les États-Unis ont chuté de 74 % par rapport à la même période (décembre) l'année dernière. Sans être le seul facteur en cause, le COOL explique sans contredit une partie de ce changement dans les pratiques commerciales³.

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

- Les MRS

Le resserrement réglementaire au Canada en matière de gestion des matières à risques spécifiques (MRS) implique une mise aux normes pour plusieurs installations d'abattage et de transformation bovine, notamment pour la ségrégation et l'élimination des MRS. Les établissements américains n'ont pas encore à se conformer à de telles exigences et à supporter les coûts associés. Cela crée, pour le moment, un avantage concurrentiel en faveur des États-Unis.

- Négociations commerciales et diminution des protections tarifaires

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

- Aspects sanitaires

L'épidémie de grippe aviaire qui s'est déclarée fin 2003 a démontré les conséquences majeures d'une crise sanitaire sur une filière à l'échelle planétaire. D'abord observée dans huit pays asiatiques, l'épidémie s'est ensuite déplacée vers l'ouest, dans certains pays de l'Europe, du Moyen-Orient et de l'Afrique. Si l'impact sur le commerce a été négligeable pour le Québec et le Canada compte tenu que le secteur est sous gestion de l'offre, la menace de la grippe aviaire a néanmoins impliqué des réorganisations majeures dans les

² Écho-Porc, vol. 9, n 18, 4 août 2008, Abassi et al. 2004.

³ Canadian Pork Market Review, Georges Morris Center, décembre 2008.

façons de faire (élevage en confinement notamment) et la mise en place de plan d'urgence. Tous les acteurs de l'industrie avicole québécoise concernés travaillent à développer un Plan intégré de gestion de crise avicole pour définir les actions à accomplir en cas de crise⁴.

TENDANCES QUÉBÉCOISES

- Achat local

La question de l'achat québécois ou local connaît un engouement certain depuis les dernières années. À la faveur de crises alimentaires, de préoccupations environnementales (transport des aliments), ou par simple principe d'encourager l'économie locale, de plus en plus de consommateurs se disent soucieux de connaître la provenance de ce qu'ils mangent. Si aucune donnée ne permet encore de chiffrer le résultat de cette préoccupation ou intention d'achat en gestes réels de consommation, il n'en demeure pas moins que l'argument local peut servir et qu'il bénéficie maintenant d'un appui gouvernemental important. De fait, l'initiative récente du MAPAQ pour sensibiliser la population québécoise à la consommation d'aliments produits ou fabriqués au Québec vient supporter celle des produits régionaux ou locaux. La campagne « Le Québec dans votre assiette », lancée en décembre 2007, s'accompagne d'un investissement de 14 millions de dollars sur trois ans. Le plan d'action prévoit notamment une meilleure identification des produits québécois et des mesures pour faciliter l'accès des aliments du Québec aux grands réseaux de distribution⁵.

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

- Charcuteries et salaisons

La popularité des produits de charcuteries est croissante au Québec. En cinq ans, les ventes de charcuteries préemballées ont augmenté de près de 43 %, une croissance deux fois supérieure à celle connue par les viandes fraîches entre 2001 et 2005. Même si la valeur des ventes demeure faible pour ces produits de spécialités, il s'agit d'un créneau de marché qui peut être saisi par des transformateurs québécois. D'ailleurs, quelques entreprises ont fait leur apparition ces dernières années dans ce secteur d'activité.

⁴ MAPAQ, Influenza aviaire, site Internet.

⁵ MAPAQ. Stratégie d'accroissement des achats de produits alimentaires québécois sur le marché intérieur, décembre 2007, www.mapaq.gouv.qc.ca/.

4. ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

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

TENDANCES ET ENJEUX INTERNATIONAUX

- L'état inflationniste de l'économie américaine entraîne depuis un an une détérioration des conditions économiques au Canada. Une récession s'est confirmée à l'automne 2008. Jusqu'à maintenant, le marché du travail canadien a conservé sa vigueur, mais le commerce extérieur en souffre. Or, le secteur de la fabrication est plus étroitement relié aux échanges commerciaux. La forte appréciation de la devise canadienne, le repli de la demande américaine et la concurrence croissante des pays asiatiques ont nui au secteur de la fabrication en général, et celui des viandes en particulier. À titre indicatif, environ 50 % de la viande de porc produite au Québec est exportée. Quoi qu'il en soit, les emplois dans la fabrication sont beaucoup plus sensibles aux variations des exportations. En 2007, le grand secteur de la fabrication au Canada a perdu 129 600 emplois, une chute de 6 % par rapport à 2006⁶.

TENDANCES QUÉBÉCOISES

- Le vieillissement et la baisse de la population active promettent un contexte difficile pour le marché du travail québécois des prochaines années⁷. D'ici cinq ans seulement,

⁶ Point de vue économique. La vitalité du marché du travail au Canada pourrait encore surprendre, publication de Desjardins, 15 avril 2008.

⁷ Point de vue économique, Économie du Québec : les effets pervers du choc démographique sont à nos portes, publication de Desjardins, 13 août 2008.

les employeurs seront confrontés à un bassin de main-d'œuvre décroissant. La vague de départs à la retraite, celle des baby-boomers de 1946-1966, ne sera que partiellement compensée par l'arrivée de jeunes travailleurs. Et le scénario s'annonce plus critique au Québec qu'ailleurs au Canada où la population active poursuivra sa croissance. La venue de travailleurs étrangers pourrait atténuer la pression. Mais le Québec devrait augmenter considérablement l'accueil d'immigrants pour combler le déficit.

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

5. PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE SECTORIELLE

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

- En 2006, près du tiers des travailleurs du secteur québécois de la fabrication des aliments, soit 19 400 personnes, sont engagés dans la fabrication de produits de viande.
- Entre 2004 et 2006, le nombre de travailleurs à la production dans le secteur des viandes est passé de 10 289 à 10 113, un léger repli de 2 %. Toutefois, les tendances sont inverses selon que l'on s'attarde au sous-secteur de l'abattage (autre que volaille) ou à celui de la transformation de la volaille. Dans le premier cas, le nombre de travailleurs à la production a augmenté (+11 %) sur cette période, alors qu'il a diminué (-23 %) en transformation de la volaille.
- De manière générale, les salaires des travailleurs à la production dans le secteur de la fabrication des produits de viande ont augmenté en 2002 et 2006. Par contre, on observe sur la même période une baisse (4 %) du salaire moyen dans le secteur spécifique de la transformation de la volaille.
- Notons toutefois que ces statistiques ne couvrent pas l'année 2007 et ne permettent pas de capturer les baisses salariales consenties par les travailleurs d'une certaine usine dans l'abattage de porc. Quant au secteur de la transformation de la volaille, là aussi, la baisse salariale connue par des travailleurs après 2006 n'est pas reflétée.
- Les conventions collectives des entreprises syndiquées dans le secteur de la transformation des viandes apparaissent un peu plus généreuses qu'en 2004. La diversité des bonus et des primes et les conditions de base relatives aux congés et vacances semblent s'être globalement améliorées. Par contre, les hausses des salaires minimum et maximum sont relativement plus faibles que celles accordées aux travailleurs des secteurs boulangerie et produits laitiers.

5.2 CARACTÉRISTIQUES DÉMOGRAPHIQUES

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

5.3 DESCRIPTION DES EMPLOIS DU SECTEUR

Selon la *Classification nationale des professions* (CNP) définie par Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSO), le secteur « *Transformation, fabrication et services d'utilité publique* » comprend cinq principales professions reliées directement ou indirectement avec le secteur de la transformation des viandes⁸ :

- Surveillant (CNP 9213) (1 035 travailleurs en 2006 dans le secteur)
- Opérateur de machines et de procédés industriels (CNP 9461)⁹
- Boucher industriel, dépeceur-découpeur de viande et préparateur de volaille (CNP 9462) (4 165 travailleurs en 2006 dans le secteur)
- Échantillonneur et trieur (CNP 9465) (130 travailleurs en 2006 dans le secteur)
- Manœuvre (CNP 9617) (7 435 travailleurs en 2006 dans le secteur)

D'autres professions, qui ne sont pas nécessairement directement liées à la transformation des viandes sont aussi représentées dans l'industrie. Pour les fins de l'étude, trois professions dites générales, mais qui sont couramment rencontrées dans l'industrie de fabrication des produits de viande, ont été retenues :

- Directeur de la fabrication (CNP 0911) (205 travailleurs en 2006 dans le secteur)
- Mécanicien industriel (CNP 7311) (265 travailleurs en 2006 dans le secteur)
- Électromécanicien (CNP 7333) (105 travailleurs en 2006 dans le secteur)

5.4 PROGRAMMES DE FORMATION

Pour plusieurs des métiers listés à la section précédente, il se donne au Québec des formations de niveau professionnel, collégial ou universitaire. Certaines formations, plutôt générales, s'appliquent aux métiers sans être formellement liées au secteur de la transformation des viandes. D'autres formations, plus spécialisées, s'adressent directement aux travailleurs du secteur. Le tableau suivant présente un sommaire des formations professionnelles et techniques (diplôme d'études collégiales-DEC).

⁸ Les informations sont tirées de la Classification nationale des professions.

⁹ Donnée sur le nombre de travailleurs non publiée parce que inférieure à 50 (Source : Statistique Canada, Recensement de 2006, par la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec).

Tableau 5.1

Programme de formation professionnelle et technique pouvant conduire à des emplois dans le secteur d'abattage et de transformation des viandes et de la volaille, Québec

Formation	Professionnelle	Technique
AFP - Aide-boucher	√	
AFP - Aide-boucher d'abattoir	√	
AFP - Manœuvre dans la transformation des aliments	√	
DEP - Boucherie de détail	√	
DEP - Électromécanique de systèmes automatisés	√	
DEP - Opération d'équipements de production	√	
DEP - Mécanique industrielle de construction et d'entretien	√	
DEC - Technologie de la transformation des aliments		√

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

6. LA MAIN-D'ŒUVRE ÉTRANGÈRE

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

6.1 DESCRIPTION DU PTET

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

Le PTET est constitué de plusieurs volets. Dans le contexte de la présente étude, celui qui est pertinent est le *Projet pilote relatif aux professions exigeant un niveau réduit de formation (niveaux C et D de la CNP)*. Dans le cadre de ce projet pilote, les employeurs peuvent embaucher des travailleurs étrangers, pour une période maximale de 24 mois, pour

comblent des postes classés dans les niveaux de compétence inférieure. Il s'agit d'emplois pour lesquels ne sont exigés en général que l'équivalent d'un diplôme d'études secondaires ou deux ans d'expérience pratique (opérateur de machine, boucher, désosseur, etc.).

D'après notre analyse et les expériences des provinces de l'Ouest et de l'Ontario avec le PTET, on retient les grands constats suivants :

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

- De manière générale, les employeurs interrogés ont fait leur première application au PTET au début des années 2000. Les employeurs rencontrés ont unanimement souligné les difficultés de recrutement et de rétention des travailleurs canadiens dans leur secteur.
- Pour une partie des entreprises interrogées, le recours à de la main-d'œuvre étrangère s'est imposé avec la volonté d'ajouter un quart de travail à l'usine : les travailleurs étrangers peuvent arriver en nombre relativement important et de manière planifiée, ce qui facilite l'implantation d'un horaire de travail additionnel.

JUSTIFICATION AU CAS PAR CAS

- Tous les employeurs interrogés ont souligné l'imposant dossier à monter pour adhérer au programme, et surtout y être éligible. L'entreprise doit démontrer, chiffres à l'appui, les efforts consentis pour recruter et garder la main-d'œuvre canadienne dans son établissement.
- Le dossier doit aussi documenter de manière plus générale le contexte du marché du travail qui prévaut dans la région ou la province.
- Enfin, les entreprises doivent renouveler leur demande pour chacun des établissements dont elles sont propriétaires. Pour chaque usine, un dossier tout autant étoffé doit être constitué.
- Lorsque la demande est acceptée, l'employeur doit par la suite et de manière régulière démontrer que le recours à de la main-d'œuvre étrangère temporaire est justifié.

PROCESSUS D'EMBAUCHE

- Une fois la candidature acceptée, le processus d'embauche s'enclenche. Aujourd'hui, la plupart des employeurs font affaires avec un intermédiaire pour recruter la main-d'œuvre dans les pays ciblés.
- Des ententes de gouvernement à gouvernement ont aussi prévalu, surtout à la mise en place du programme. C'est le cas par exemple du gouvernement du Manitoba avec l'El Salvador.
- En général, l'intermédiaire et les agences des pays participants font une présélection des candidats sur la base de critères étroitement définis, en plus d'un examen médical complet. Des entrevues sont ensuite effectuées avec les candidats retenus.

- La durée de tout ce processus d'embauche peut prendre de six à 24 mois. Selon les intervenants interrogés, les coûts peuvent atteindre jusqu'à 8000 \$ par travailleur, incluant le billet d'avion, mais excluant la formation et l'accueil en entreprise.
- Parmi les employeurs rencontrés, certains en embauchent très peu (cinq), d'autres en font venir des groupes plus importants, en général par vingtaine, pour un total de 100 à 200 par année. La proportion d'employés migrants temporaires par rapport à la totalité des employés varie. En ce moment certaines entreprises ont jusqu'à 30 % de travailleurs migrants.

ACCUEIL ET INTÉGRATION

- Avant même que les travailleurs arrivent, l'employeur doit repérer des logements abordables, anticiper toutes les questions relatives au compte bancaire, assurance-maladie, carte de téléphone, carte de transport en commun (s'il y a lieu), etc.
- Au sein de l'usine, tout un travail préparatoire doit également être fait. Non seulement les représentants syndicaux doivent-ils être partie prenante de la décision de faire venir des travailleurs étrangers, mais c'est ensuite tout le personnel qui doit être préparé et sensibilisé.
- La communauté, les instances municipales et les autorités scolaires doivent également être avisées pour assurer l'accueil et l'insertion des travailleurs de manière globale.

SATISFACTION À L'ÉGARD DU PTET

- Tous les intervenants rencontrés se sont dit globalement satisfait à l'égard du programme. Du côté des employeurs, cette main-d'œuvre répond au profil recherché, elle est compétente, motivée, très assidue.
- La rétention est également excellente, le taux de rétention frôle les 100 % sur la période de 24 mois, ce qui améliore donc le taux de roulement en général de l'usine. Les taux d'absentéisme sont également très bas chez cette main-d'œuvre.
- Les relations de travail semblent harmonieuses avec les autres travailleurs, si l'accueil et l'intégration des employés migrants sont bien préparés.

Le tableau suivant présente les avantages et les désavantages du PTET à la lumière des entrevues réalisées et de notre analyse.

Tableau 6.1
Bilan des avantages et désavantages du PTET

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

QUELQUES CLÉS DE SUCCÈS

a) Choix de l'intermédiaire

Étant donné l'importance du processus d'embauche et sa complexité, le recours à un professionnel apparaît nécessaire pour bien encadrer la démarche dès le départ.

b) Critères de sélection serrés

Une des clés de réussite les plus importantes selon les témoignages entendus, ce sont les critères de sélection. Il y a d'une part la sélection des pays, puis des individus. Le choix des pays se fait non seulement sur la qualité de leurs candidats, mais aussi selon les accommodements offerts par les pays (rapidité d'action, aide pour la présélection des candidats et l'octroi des documents requis, etc.). En ce qui concerne la sélection des candidats, chaque gouvernement provincial peut développer sa propre série de critères de base. **Parmi les critères de base, mentionnons la maîtrise de la langue d'accueil à un niveau relativement élevé, tant pour le parler que l'écrit. L'expérience de travail dans le secteur d'embauche et les qualités/habilités physiques requises sont d'autres critères qui doivent être très strictement respectés.**

c) Accompagnement des arrivants et implication communautaire

Dès leur arrivée, l'employeur doit les accompagner et faciliter leur intégration. Au-delà de l'employeur et du personnel de l'usine, c'est toute la communauté qui est sollicitée pour offrir à plus long terme un milieu favorable à l'intégration. Une communauté accueillante joue beaucoup dans la rétention de la main-d'œuvre.

d) Partenariat étroit avec le syndicat

L'implication du syndicat, dès la prise de décision d'adhérer au PTET, a également été citée comme un facteur de succès incontournable. Cette implication permet d'une part de rassurer les travailleurs en place et d'être transparent dans la démarche entreprise. D'autre part, le partenariat avec le syndicat favorise le maintien d'un bon climat de travail lorsque les travailleurs migrants se joignent à l'équipe.

e) Passage possible vers l'immigration permanente

Selon les provinces, un passage vers l'immigration permanente est possible après le séjour de 24 mois. Au Manitoba, cet accès au statut d'immigrant permanent se fait presque automatiquement. Il est également possible en Alberta et relativement facile à obtenir. L'Ontario ne permet pas quant à elle ce passage direct. **Évidemment, ce pont vers l'immigration permanent constitue un facteur de rétention majeur.**

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

La poursuite des efforts de recrutement et d'amélioration des conditions de travail de la main-d'œuvre canadienne même lorsqu'un établissement a recours au programme est une obligation de l'employeur pour demeurer admissible et cette démonstration doit être faite à chaque demande d'AMT.

7. BILAN DES ENQUÊTES AUPRÈS DES EMPLOYEURS ET DES EMPLOYÉS

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

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

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

Malgré les efforts visiblement consentis chez les entreprises de plus grande taille, le problème de recrutement persiste. Il s'est même accentué depuis 2004, d'autant plus pour ces entreprises de plus de 100 employés. Parmi ces employeurs interrogés, seul le tiers a comblé ses besoins de main-d'œuvre en 2007.

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

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

Du côté des conditions monétaires, le bât blesse sur le plan de la progression salariale. Les deux dernières années ont plus été marquées par des baisses de salaire, consenties laborieusement par les parties syndicales et souvent sur fond de crise (pensons à la crise dans le secteur porcin). En contrepartie, les conventions collectives semblent comporter

davantage de primes, plus variées et au montant un peu plus généreux. Cela est vrai pour les entreprises de plus de 100 employés et syndiquées.

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

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

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

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

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

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

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

8. RECOMMANDATIONS

- Conditions de travail monétaires

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

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

- Environnement physique du travail

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

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

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

- Accueil, formation de départ et formation continue

Les recommandations issues du rapport 2004 en ce qui concerne l'accueil et la formation demeurent pertinentes. Certes, les entreprises de 100 employés et plus semblent avoir

travaillé à ce niveau, mais les entreprises de plus petite taille peuvent faire encore beaucoup. Davantage peut être fait, notamment pour la formation de départ relative aux techniques de travail et à l'hygiène et la salubrité, de même que sur la formation continue. Il semble donc important pour le CSMOTA d'accompagner ce groupe dans l'amélioration de ces aspects.

- Communication travailleurs-employeurs

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

- Main-d'œuvre alternative

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

- Travailleurs étrangers temporaires

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

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

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

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

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



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



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

