

7^e édition

PORTRAIT 2019



L'analyse
des conventions collectives
de l'industrie alimentaire
au Québec

 FAIRE FRUCTIFIER
L'EXCELLENCE
DÉGUSTER
LE SUCCÈS



Comité sectoriel de
main-d'œuvre en
transformation
alimentaire



Équipe de production

Coordination du projet

Lise Perron

Chargé de projet

William Plante

Validation des données

**William Plante
Marie-France Héroux
Lise Perron**

Traitements informatiques

**William Plante
Marie-France Héroux
Judith Liliane Yimga Ngatchou**

Rédaction

**William Plante
Marie-France Héroux
Lise Perron**

Révision linguistique

Johanne Hamel

ISBN : 978-2-923383-66-8

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2019

Avec la contribution financière de :

**Commission
des partenaires
du marché du travail**
Québec 

Table des matières

Liste des tableaux.....	5
Liste des graphiques.....	7
Liste des annexes	9
1. Introduction.....	10
2. Objectifs.....	11
3. Méthodologie	11
4. Portrait syndical	15
4.1 Nombre de conventions collectives.....	15
4.2 Taux de syndicalisation	16
4.3 Répartition des conventions collectives par centrale syndicale	19
4.4 Durée des conventions collectives.....	20
4.5 Répartition des conventions collectives	21
5. Portrait de la main-d'œuvre	22
6. Portrait sectoriel	23
6.1 Présentation des entreprises.....	23
6.2 Évolution salariale	24
7. Aliments pour animaux.....	31
7.1 Rémunération	32
7.2 Semaine de travail	33
7.3 Congés chômés et payés inscrits dans les conventions	34
7.4 Dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail.....	34
7.5 Dispositions particulières	34
7.6 Dispositions relatives aux avantages sociaux.....	35
8. Autres produits.....	36
8.1 Rémunération	37
8.2 Semaine de travail	39
8.3 Congés chômés et payés inscrits dans les conventions	39
8.4 Dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail.....	39
8.5 Dispositions particulières	40
8.6 Dispositions relatives aux avantages sociaux.....	41

9. Boulangerie et pâtisserie	42
9.1 Rémunération	43
9.2 Semaine de travail	45
9.3 Congés chômés et payés inscrits dans les conventions	45
9.4 Dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail	45
9.5 Disposition particulière	46
9.6 Dispositions relatives aux avantages sociaux	47
10. Fruits et légumes	48
10.1 Rémunération	48
10.2 Semaine de travail	51
10.3 Congés chômés et payés inscrits dans les conventions	51
10.4 Dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail	51
10.5 Dispositions relatives aux avantages sociaux	52
11. Jus et boissons	53
11.1 Rémunération	54
11.2 Semaine de travail	56
11.3 Congés chômés et payés inscrits dans les conventions	57
11.4 Dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail	57
11.5 Dispositions particulières	58
11.6 Dispositions relatives aux avantages sociaux	59
12. Produits laitiers	60
12.1 Rémunération	61
12.2 Semaine de travail	63
12.3 Congés chômés et payés inscrits dans les conventions	63
12.4 Dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail	64
12.5 Dispositions particulières	64
12.6 Dispositions relatives aux avantages sociaux	65
13. Viandes et volaille	66
13.1 Rémunération	67
13.2 Semaine de travail	69
13.3 Congés chômés et payés inscrits dans la convention	69

13.4	Dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail	69
13.5	Dispositions particulières	70
13.6	Dispositions relatives aux avantages sociaux	71
14.	Évolution des conditions de travail de l'industrie de la transformation alimentaire ..	72
14.1	Dispositions concernant la sous-traitance	72
14.2	Dispositions relatives aux employés de 50 ans et plus	73
14.3	Dispositions concernant l'aide aux employés	73
14.4	Dispositions concernant la SST	74
14.5	Dispositions concernant la violence, la discrimination et le harcèlement en milieu de travail	75
14.6	Dispositions concernant l'équité salariale	77
14.7	Dispositions concernant la flexibilité du temps de travail.....	78
14.8	Dispositions concernant les changements technologiques	79
14.9	Dispositions concernant la conciliation travail-famille	80
15.	Conclusion	82
	Bibliographie.....	83
	Bases de données	83
	Sites Internet	83

Liste des tableaux

Tableau 1 : Secteurs d'activité en transformation alimentaire.....	12
Tableau 2 : Nombre de conventions collectives par secteur d'activité.....	15
Tableau 3 : Taux de syndicalisation par secteur d'activité – de 2010 à 2019	16
Tableau 4 : Nombre d'établissements syndiqués par secteur d'activité	18
Tableau 5 : Nombre de salariés en transformation alimentaire par secteur d'activité.....	22
Tableau 6 : Comparaison des augmentations salariales de l'IPC avec l'industrie	29
Tableau 7 : Heures de travail par secteur d'activité.....	30
Tableau 8 : Moyenne salariale par poste – secteur Aliments pour animaux	32
Tableau 9 : Moyenne des primes accordées aux salariés assignés – secteur Aliments pour animaux.....	33
Tableau 10 : Nombre moyen de jours de maladie, mobiles et fériés alloués par employé – secteur Aliments pour animaux	34
Tableau 11 : Moyenne salariale par poste – secteur Autres produits	37
Tableau 12 : Moyenne des primes accordées aux salariés assignés – secteur Autres produits	38
Tableau 13 : Nombre moyen de jours de maladie, mobiles et fériés alloués par employé – secteur Autres produits	39
Tableau 14 : Moyenne salariale par poste – secteur Boulangerie et pâtisserie.....	43
Tableau 15 : Moyenne des primes accordées aux salariés assignés – secteur Boulangerie et pâtisserie.....	44
Tableau 16 : Nombre moyen de jours de maladie, mobiles et fériés alloués par employé – secteur Boulangerie et pâtisserie.....	45
Tableau 17 : Moyenne salariale par poste – secteur Fruits et légumes.....	48
Tableau 18 : Moyenne des primes accordées aux salariés assignés – secteur Fruits et légumes	50
Tableau 19 : Nombre moyen de jours de maladie, mobiles et fériés alloués par employé – secteur Fruits et légumes.....	51
Tableau 20 : Moyenne salariale par poste – secteur Jus et boissons	54
Tableau 21 : Comparaison entre les augmentations annuelles nominales et en pourcentage	55
Tableau 22 : Moyenne des primes accordées aux salariés assignés – secteur Jus et boissons.....	55

Tableau 23 : Nombre moyen de jours de maladie, mobiles et fériés alloués par employé – secteur Jus et boissons	57
Tableau 24 : Moyenne salariale par poste – secteur Produits laitiers	61
Tableau 25 : Moyenne des primes accordées aux salariés assignés – Produits laitiers	61
Tableau 26 : Nombre moyen de jours de maladie, mobiles et fériés alloués par employé – secteur Produits laitiers	63
Tableau 27 : Moyenne salariale par poste – secteur Viandes et volaille	67
Tableau 28 : Moyenne salariale par poste – secteur Viandes et volaille	68
Tableau 29 : Nombre moyen de jours de maladie, mobiles et fériés alloués par employé – secteur Viandes et volaille	69

Liste des graphiques

Graphique 1 : Répartition des conventions collectives 2019 par centrale syndicale	19
Graphique 2 : Répartition du nombre de conventions collectives en pourcentage selon leur durée	20
Graphique 3 : Accréditations syndicales par région administrative	21
Graphique 4 : Évolution de la moyenne des échelles salariales de l'industrie	24
Graphique 5 : Salaire moyen par métier non spécialisé et par secteur	25
Graphique 6 : Salaire moyen par métier spécialisé et par secteur	26
Graphique 7 : Moyenne des échelles salariales par région administrative	27
Graphique 8 : Répartition du nombre de conventions collectives 2019 par région et type d'activité – secteur Aliments pour animaux	31
Graphique 9 : Répartition du nombre de conventions collectives 2019 selon la taille des établissements – secteur Aliments pour animaux	31
Graphique 10 : Fréquence des clauses liées aux avantages sociaux – secteur Aliments pour animaux	35
Graphique 11 : Répartition du nombre de conventions collectives 2019 par région et type d'activité – secteur Autres produits	36
Graphique 12 : Répartition du nombre de conventions collectives 2019 selon la taille des établissements – Autres produits	36
Graphique 13 : Fréquence des clauses liées aux avantages sociaux – secteur Autres produits	41
Graphique 14 : Répartition du nombre de conventions collectives 2019 par région et type d'activité – secteur Boulangerie et pâtisserie.....	42
Graphique 15 : Répartition du nombre de conventions collectives 2019 selon la taille des établissements – secteur Boulangerie et pâtisserie	42
Graphique 16 : Fréquence des clauses liées aux avantages sociaux – secteur Boulangerie et pâtisserie	47
Graphique 17 : Répartition du nombre de conventions collectives 2019 par région et type d'activité – secteur Fruits et légumes.....	48
Graphique 18 : Répartition du nombre de conventions collectives 2019 selon la taille des établissements – secteur Fruits et légumes	48
Graphique 19 : Fréquence des clauses liées aux avantages sociaux – secteur Fruits et légumes	52

Graphique 20 : Répartition du nombre de conventions collectives 2019 par région et type d'activité – secteur Jus et boissons	53
Graphique 21 : Répartition du nombre de conventions collectives 2019 selon la taille des établissements – secteur Jus et boissons	53
Graphique 22 : Fréquence des clauses reliées aux avantages sociaux – secteur Jus et boissons.....	59
Graphique 23 : Répartition des conventions collectives 2019 par région et type d'activité – secteur Produits laitiers	60
Graphique 24 : Répartition des conventions 2019 selon la taille des établissements – secteur Produits laitiers	60
Graphique 25 : Fréquence des clauses reliées aux avantages sociaux – secteur Produits laitiers.....	65
Graphique 26 : Répartition du nombre de conventions collectives 2019 par région et type d'activité – secteur Viandes et volaille	66
Graphique 27 : Répartition du nombre de conventions 2019 selon la taille des établissements – secteur Viandes et volaille	66
Graphique 28 : Fréquence des clauses reliées aux avantages sociaux – secteur Viandes et volaille.....	71

Liste des annexes

Annexe 1 : Liste des sigles et des acronymes utilisés dans le rapport	84
Annexe 2 : Liste des variables de la base de données.....	85

1. Introduction

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (CSMOTA) présente sa 7^e édition de l'*Analyse des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec*.

L'industrie de la transformation alimentaire (TA) constitue le secteur manufacturier qui emploie le plus grand nombre de travailleurs au Québec. En effet, on dénombre 69 225 travailleurs au sein de cette industrie qui compte environ 1694 établissements, dont 90 % emploient moins de 100 salariés¹.

Le marché de l'emploi connaît aujourd'hui de profondes mutations tant au niveau démographique qu'au niveau économique et social. Les entreprises évoluant dans l'industrie de la TA ainsi que les organisations syndicales représentant leurs travailleurs doivent surmonter de nombreux défis pour s'y adapter. Que l'on pense à la rareté de main-d'œuvre, au vieillissement de la population active, à l'intégration en emploi de la diversité, aux aspirations et aux valeurs des nouvelles générations de travailleurs, sans oublier l'ouverture des marchés ou, à l'inverse, le protectionnisme. Les organisations se doivent d'innover au quotidien pour répondre à ces différents enjeux. C'est pourquoi les gestionnaires en ressources humaines, en relations de travail ainsi que les conseillers syndicaux se doivent de posséder le portrait le plus exact et le plus détaillé de leur environnement afin de prendre les meilleures décisions possibles.

Cette analyse s'inscrit dans cette démarche d'amélioration des connaissances des conditions de travail en place dans l'industrie de la TA. En effet, les conventions collectives ont toujours été une source riche d'informations sur les différents enjeux et défis auxquels font face les organisations ainsi que sur les préoccupations et intérêts des travailleurs et de leurs représentants. À la lumière de leur contenu, nous pouvons comprendre les mutations que connaît notre industrie et mieux nous y préparer.

¹ STATISTIQUE CANADA. Tableau 33-10-0105-01, *Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés*, décembre 2018 [<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310010501>] (Consulté le 2019-08-21).

2. Objectifs

Cette analyse ainsi que la base de données sur laquelle reposent les renseignements colligés sur près de 70 points de comparaison entre les différentes conventions de cette industrie nous permettent de répondre aux principaux objectifs fixés lorsque cette initiative a vu le jour en 2002, dont :

- Informer toute personne intéressée par les conditions de travail en TA;
- Suivre l'évolution temporelle des conditions de travail;
- Identifier les clauses innovatrices apparaissant dans les conventions collectives.

3. Méthodologie

Un total de 276 conventions collectives présentes dans 135 entreprises de l'industrie de la TA ont été recensées. Parmi celles-ci, nous en comptons 16 nouvelles, et 23 qui étaient incluses dans l'étude de 2016 ont dû être retirées à la suite de fermetures ou de révocations d'accréditation. De plus, deux conventions n'ont pu être analysées en raison de l'impossibilité de les obtenir.

Pour effectuer la mise à jour de la base de données, les sources d'information suivantes ont été utilisées :

- Demande d'une liste des nouvelles accréditations syndicales depuis 2016 auprès du Secrétariat du travail;
- Le site Web du Secrétariat du travail : www.corail.gouv.qc.ca, qui offre un service en ligne sans frais permettant de télécharger les conventions collectives;
- Le site Web de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) pour les conventions collectives sous juridiction fédérale : www.travail.gc.ca (Négothèque);
- Des appels et des courriels électroniques auprès des employeurs pour obtenir les contrats collectifs de travail inaccessibles sur Corail ou sur Négothèque;
- Le site Web du Centre de recherche industrielle du Québec (CRIQ) www.icriq.com, un registre complet des entreprises du Québec qui permet d'obtenir des renseignements utiles tels que les coordonnées de l'entreprise, son secteur d'activité, ses produits et le nombre d'employés évoluant dans l'organisation.

Différents portraits globaux de l'industrie sont dressés dans la présente étude :

- Portrait régional;
- Portrait sectoriel;
- Portrait syndical.

Les clauses quantitatives sont détaillées pour chacun des sept secteurs de l'industrie :

Tableau 1 : Secteurs d'activité en transformation alimentaire

Secteur d'activité	Code SCIAN	Titre SCIAN
Aliments pour animaux	3111	Fabrication d'aliments pour animaux
Autres produits	3112	Mouture de céréales et de graines oléagineuses
	3113	Fabrication de sucre et de confiseries
	3119	Fabrication d'autres aliments
Boulangerie et pâtisserie	3118	Boulangeries et fabrication de tortillas
Fruits et légumes	3114	Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires
Jus et boissons	3121	Fabrication de boissons
	4132	Grossistes - distributeurs de boissons
Produits laitiers	3115	Fabrication de produits laitiers
Viandes et volaille	3116	Fabrication de produits de viande

Il est à noter qu'à la suite de demandes d'information croissantes, le volet rémunération est à nouveau mis de l'avant selon la méthode employée lors de l'analyse précédente. En effet,

les moyennes des échelles salariales ont été calculées dans chacun des secteurs, pour sept postes-clés de l'industrie apparaissant dans les conventions répertoriées :

- Manœuvre;
- Opérateur;
- Technicien au contrôle de la qualité;
- Commis à l'expédition;
- Électromécanicien;
- Mécanicien;
- Préposé à la sanitation.

Cependant, en raison des changements méthodologiques et des variations dans les conventions collectives de l'étude (variations causées entre autres par des fermetures d'établissements, des révocations d'accréditation ou l'ajout de nouvelles conventions), les comparaisons salariales entre 2016 et 2019 pour les différents postes mentionnés ci-dessus sont à prendre avec réserve.

Concernant les changements méthodologiques, certains postes qui avaient été classifiés en 2016 comme appartenant à la catégorie Manœuvre ont été revus en 2019 comme appartenant à la catégorie Opérateur, notamment en raison des tâches qui y sont exécutées. Les postes de manœuvre sont dorénavant considérés comme étant les postes d'entrée au sein d'une entreprise, ne nécessitant pas de qualifications particulières et ne requérant pas l'opération d'une machine ou d'une ligne de production. On les trouve entre autres dans les conventions sous les appellations suivantes : Journalier, Manœuvre, Homme d'usine, Aide général, Préposé, etc. Ces changements méthodologiques ont entraîné des baisses de salaire pour les manœuvres dans certains secteurs. Ces baisses ne doivent donc pas être attribuées à un recul des conditions de travail de cette catégorie de salariés mais plutôt aux changements apportés dans la définition du poste. Cela permettra également de mieux distinguer les différences entre les conditions salariales des opérateurs et celles des manœuvres.

Du côté des variations dans le nombre de conventions, les secteurs comptant le moins de conventions peuvent s'en trouver affectés sur le plan des résultats obtenus; par exemple, alors qu'on compte le même nombre de conventions collectives qu'en 2016 dans le secteur Aliments pour animaux, soit 19, nous remarquons une révocation d'accréditation ainsi qu'une fermeture d'établissement depuis 2016. Nous comptons cependant deux nouvelles entreprises syndiquées de ce secteur dans l'étude. Cette variation des données disponibles entre 2016 et 2019, de l'ordre de 10,5 %, a fait passer de 5 à 4 le nombre d'entreprises ayant à leur service des électromécaniciens au sein du secteur, soit une réduction de 20 % des données salariales disponibles pour ce métier. Ces changements rendent les tentatives de comparaison des métiers ciblés de 2016 et de 2019 plus ardues. Ainsi, nous recommandons la prudence lors de l'analyse de ces données.

Finalement, l'analyse dresse un portrait des différents types de clauses qualitatives pour l'ensemble de la TA. Ces clauses portent sur :

- la sous-traitance;
- les employés âgés de 50 ans et plus;
- l'aide aux employés;
- la santé sécurité au travail (SST);
- la violence et le harcèlement en milieu de travail;
- l'équité salariale;
- la flexibilité du temps de travail;
- les changements technologiques;
- la conciliation travail-famille.

4. Portrait syndical

4.1 Nombre de conventions collectives

Tableau 2 : Nombre de conventions collectives par secteur d'activité

Secteurs d'activité	Nb de conventions collectives						
	2004	2006	2008	2010	2012	2016	2019
Aliments pour animaux	18	19	23	22	21	19	19
Autres produits	27	29	39	39	45	49	49
Boulangerie et pâtisserie	37	33	44	41	39	38	34
Fruits et légumes	12	15	10	10	10	10	12
Jus et boissons	34	35	79	78	70	66	62
Produits laitiers	39	43	56	53	52	44	45
Viandes et volaille	54	54	65	65	60	57	55
Total	221	228	316	308	297	283	276

Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

Dans le cadre de la présente étude, 276 conventions collectives présentes dans 135 entreprises et réparties dans 242 établissements ont été répertoriées dans les différents secteurs de la TA. Il s'agit d'une baisse de 2,5 % en comparaison de 2016. Le secteur comprenant le plus grand nombre de conventions collectives demeure celui des Jus et boissons avec 62, ce qui représente 22,5 % du nombre total de conventions dans l'industrie. Les deuxième et troisième secteurs les plus représentés sont respectivement les Viandes et volaille avec 55 conventions ainsi que les Autres produits avec 49. Il est intéressant de rappeler que la différence notable du nombre de conventions entre 2006 et 2008 s'explique par un changement méthodologique. Lors de la réalisation des études de 2004 et de 2006, le ministère du Travail du Québec (MTQ)² nous fournissait les conventions collectives reliées à l'industrie de la TA selon leur classement. En 2008, une vérification de la liste de l'ensemble des conventions collectives du Québec, tous secteurs confondus, a permis de recenser des entreprises qui avaient reçu une codification sectorielle erronée. En examinant

² Portant aujourd'hui le nom de Secrétariat du travail.

nous-mêmes les données de la liste complète du MTQ, nous avons pu cibler plus facilement les accréditations reliées à l'industrie de la TA.

4.2 Taux de syndicalisation

Tableau 3 : Taux de syndicalisation par secteur d'activité – de 2010 à 2019

Secteur d'activité	Taux de syndicalisation			
	2010	2012	2016	2019
Aliments pour animaux	20 %	27 %	29 %	27 %
Autres produits	42 %	49 %	38 %	40 %
Boulangerie et pâtisserie	31 %	29 %	29 %	21 %
Fruits et légumes	23 %	28 %	17 %	24 %
Jus et boissons	71 %	72 %	65 %	54 %
Produits laitiers	42 %	44 %	37 %	42 %
Viandes et volaille	63 %	60 %	58 %	54 %
Ensemble de la TA	47,40 %	48,30 %	43,10 %	40,91 %

Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

Le tableau 3 présente le taux de syndicalisation de la main-d'œuvre québécoise de la TA par secteur. Il est important de mentionner que nous utilisons deux références pour établir ce taux, soit l'Enquête nationale des ménages (ENM) de 2016 effectuée par Statistique Canada et la base de données des conventions collectives du CSMOTA. Les données ont été compilées en additionnant le total des travailleurs assujettis à une convention collective, puis en divisant ce nombre par celui de l'ensemble des travailleurs pour chacun des secteurs.

Ce sont 29 674 travailleurs syndiqués qui évoluent au sein d'entreprises de la TA ainsi que dans les centres de distribution des entreprises du secteur Jus et boissons. Ils représentent

40,91 % de l'ensemble des travailleurs de l'industrie, dans lesquels nous incluons les 3305 travailleurs issus des centres de distribution mentionnés précédemment. Il s'agit d'un recul d'environ 2,2 % depuis 2016. Les secteurs des Viandes et volaille ainsi que celui des Jus et boissons sont les deux secteurs ayant le plus haut taux de syndicalisation de l'industrie avec 54 % chacun. On constate cependant un recul dans ces secteurs par rapport à 2016 : de l'ordre de 11 % dans le secteur des Jus et boissons et de 4 % pour celui des Viandes et volaille. Les secteurs ayant le plus faible taux de syndicalisation sont respectivement Boulangerie et pâtisserie (21 %) et Fruits et légumes (24 %). Dans le cas de Boulangerie et pâtisserie, on enregistre une baisse de 8 % comparativement à 2016, alors que le secteur des Fruits et légumes a enregistré une croissance de 7 % pour la même période. Les secteurs des Produits laitiers et des Autres produits ont quant à eux progressé de 5 % et de 2 %, alors que celui des Aliments pour animaux a inscrit une baisse de 2 %.

Le tableau 4 illustre le nombre d'établissements syndiqués par secteur d'activité. On constate qu'environ 12,9 % des établissements en TA sont syndiqués, soit une diminution de 2,6 % par rapport à l'étude précédente. Les deux secteurs comptant le plus grand taux d'établissements syndiqués sont Viandes et volaille (28,7 %) et Produits laitiers (28,1 %). Ces secteurs affichent des taux semblables à ceux obtenus en 2016, démontrant ainsi une apparente stabilité. Les secteurs ayant le plus faible taux d'établissements syndiqués sont Autres produits avec 6,6 % et Boulangerie et pâtisserie avec 7,5 %. Ces deux secteurs enregistrent d'ailleurs des baisses respectives de 2,3 % et de 1,4 % en comparaison de 2016.

Ces taux sont bien inférieurs à ceux indiqués dans le tableau précédent, où l'on traitait des taux de syndicalisation de la main-d'œuvre par secteur. Cette réalité s'explique par le fait qu'une grande proportion des établissements de la TA sont de petite taille, alors que les établissements syndiqués comptent généralement plus de travailleurs.

Fait à noter : le nombre d'établissements syndiqués diffère du nombre total de conventions collectives, étant donné que certains établissements sont couverts par plusieurs conventions collectives. Par exemple, il est possible d'avoir une convention pour la production, une autre pour la maintenance et une pour les bureaux, et ce, dans le même établissement.

Cependant, une convention collective peut couvrir plusieurs établissements; c'est le cas de certains centres de distribution dans les secteurs Boulangerie et pâtisserie et Jus et boissons.

Tableau 4 : Nombre d'établissements syndiqués par secteur d'activité

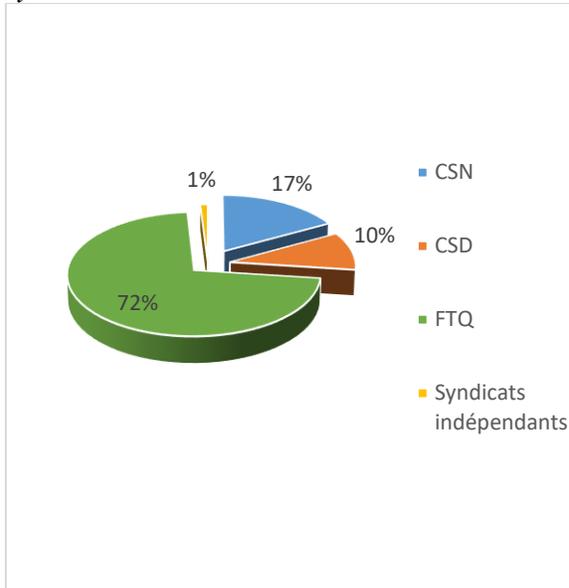
Code SCIAN	Secteur d'activité	Nombre d'établissements syndiqués	Nombre d'établissements total	Pourcentage
3111	Aliments pour animaux	16	103	15,5 %
3112, 3113 et 3119	Autres produits ³	33	501	6,6 %
3118	Boulangerie et pâtisserie	36	480	7,5 %
3114	Fruits et légumes	9	94	9,6 %
3121	Jus et boissons	63	217	16,1 %
4132			174	
3115	Produits laitiers	36	128	28,1 %
3116	Viandes et volaille	49	171	28,7 %
Ensemble de la TA		242	1868	12,9 %

Source : CSMOTA, *Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec*, 2019, et STATISTIQUE CANADA, Tableau 33-10-0105-01, *Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés*, décembre 2018.

³ Includ : Mouture de céréales et de graines oléagineuses (3112), Fabrication de sucre et de confiseries (3113) et Fabrication d'autres aliments (3119).

4.3 Répartition des conventions collectives par centrale syndicale

Graphique 1 : Répartition des conventions collectives 2019 par centrale syndicale

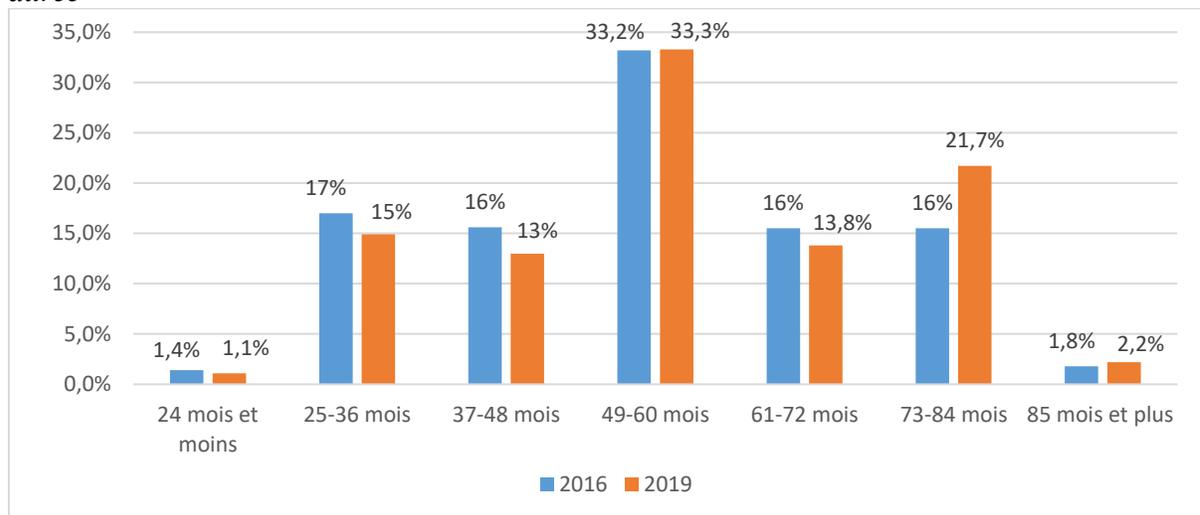


Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

La répartition des conventions collectives de l'industrie en fonction de la centrale syndicale détenant l'accréditation nous indique un léger recul de la CSN (2 %) et des syndicats indépendants (1 %) depuis 2016. À l'inverse, la FTQ affiche une progression de l'ordre de 3 % pour la même période alors que le pourcentage d'accréditations détenu par la CSD est demeuré stable à 10 %. Dans l'ensemble, la FTQ demeure la centrale la plus présente au sein de l'industrie avec 72 % des conventions collectives, suivie par la CSN avec 17 %, la CSD avec 10 % et quelques syndicats indépendants représentant 1 % des accréditations.

4.4 Durée des conventions collectives

Graphique 2 : Répartition du nombre de conventions collectives en pourcentage selon leur durée

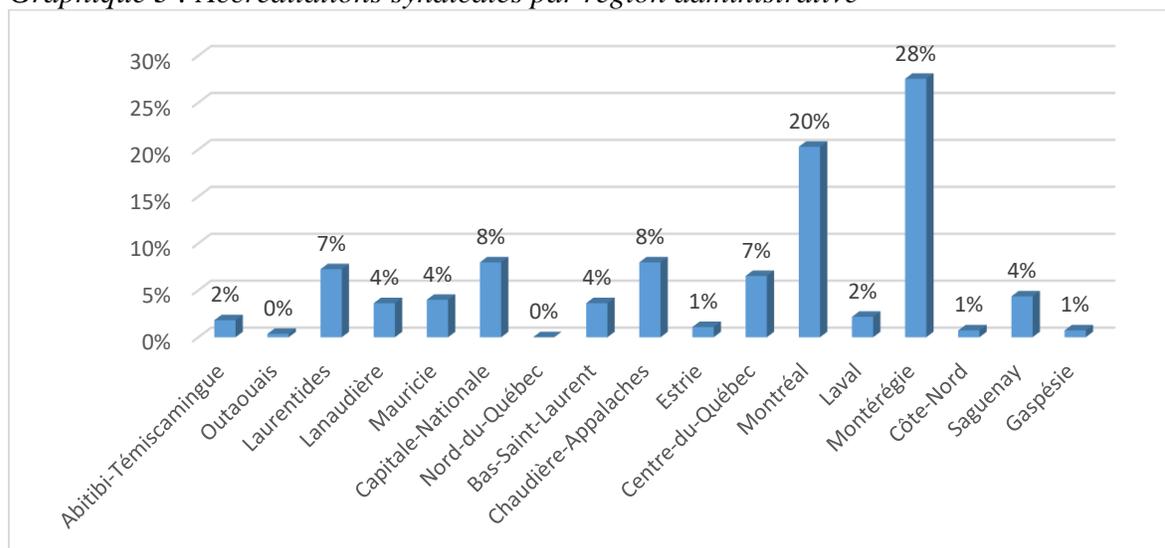


Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

Le graphique 2 illustre que 60,1 % des conventions collectives sont négociées sur une base de 3 à 6 ans, comparativement à 64,3 % en 2016. On assiste plus globalement à une diminution du nombre de conventions collectives de moins de 6 ans et à une forte progression des conventions de longue durée, indiquée dans le graphique ci-dessus dans la tranche des conventions de 73 à 84 mois. En effet, elles représentent 21,7 % de l'ensemble des conventions répertoriées, alors que cette proportion n'était que de 16 % en 2016. De plus, les conventions collectives de 85 mois et plus enregistrent également une croissance, passant de 1,8 % en 2016 à 2,2 %. Ces données semblent s'inscrire dans la tendance que l'on observe depuis le début des années 2000, où la durée moyenne des conventions collectives québécoises est en augmentation marquée. À titre d'exemple, dans l'édition 2004 de cette analyse, aucune des conventions recensées ne durait plus de 60 mois, les moyennes variant de 41 à 55 mois selon les secteurs.

4.5 Répartition des conventions collectives

Graphique 3 : Accréditations syndicales par région administrative



Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

Comme représenté dans le graphique 3, les régions administratives où sont concentrées les conventions collectives de l'industrie de la TA sont la Montérégie et Montréal avec respectivement 28 % et 20 %. La Montérégie enregistre d'ailleurs la plus grande croissance depuis 2016 avec une augmentation de 2 % du nombre de conventions, alors que Montréal, la Capitale-Nationale et les Laurentides affichent des baisses de l'ordre de 1 %.

5. Portrait de la main-d'œuvre

Tableau 5 : Nombre de salariés en transformation alimentaire par secteur d'activité

Code SCIAN	Secteurs	Nombre de salariés	Nombre de salariés (%)
3111	Aliments pour animaux	2240	3 %
3112, 3113 et 3119	Autres produits	12 900	19 %
3114	Fruits et légumes	4660	7 %
3115	Produits laitiers	10 560	15 %
3116	Viandes et volaille	18 860	27 %
3118	Boulangerie et pâtisserie	13 370	19 %
3121	Jus et boissons	6635	10 %
4132		3305	
Total transformation alimentaire		69 225	100 %

Source : STATISTIQUE CANADA, *Enquête nationale auprès des ménages*, 2016.

Selon l'ENM de 2016, ce sont 69 225 travailleurs qui occupent un emploi dans l'industrie de la TA, auxquels se rajoutent 3305 travailleurs issus des centres de distribution des différentes entreprises évoluant dans le secteur Jus et boissons, pour un total de 72 530 salariés. Les secteurs où l'on recense le plus de travailleurs sont Viandes et volaille avec 18 860, Boulangerie et pâtisserie avec 13 370 et Produits laitiers avec 10 560 travailleurs. Ces trois secteurs représentent 61 % de la main-d'œuvre de l'industrie.

Les données de l'ENM nous permettent également de faire des constats intéressants concernant les enjeux démographiques que connaît l'industrie. En effet, alors que l'on parle beaucoup du vieillissement de la main-d'œuvre depuis quelques années, les données recueillies nous permettent d'observer un maintien de la tendance. Les travailleurs âgés de 25 à 44 ans représentaient 43 % de la main-d'œuvre en TA au cours de l'analyse de 2016. Ils représentent aujourd'hui 41,9 %, soit une baisse de 1,1 % sur 3 ans. De leur côté, les

travailleurs âgés de 45 ans et plus constituent aujourd’hui 44,9 % de la main-d’œuvre, alors qu’ils composaient 43 % de celle-ci en 2016.

D’autre part, le taux d’emploi des femmes dans l’industrie de la transformation alimentaire connaît quant à lui une progression depuis l’étude de 2016, passant de 36 % à 37 %, alors que le taux des femmes en emploi au Québec demeure inchangé à 48 %.

6. Portrait sectoriel

6.1 Présentation des entreprises

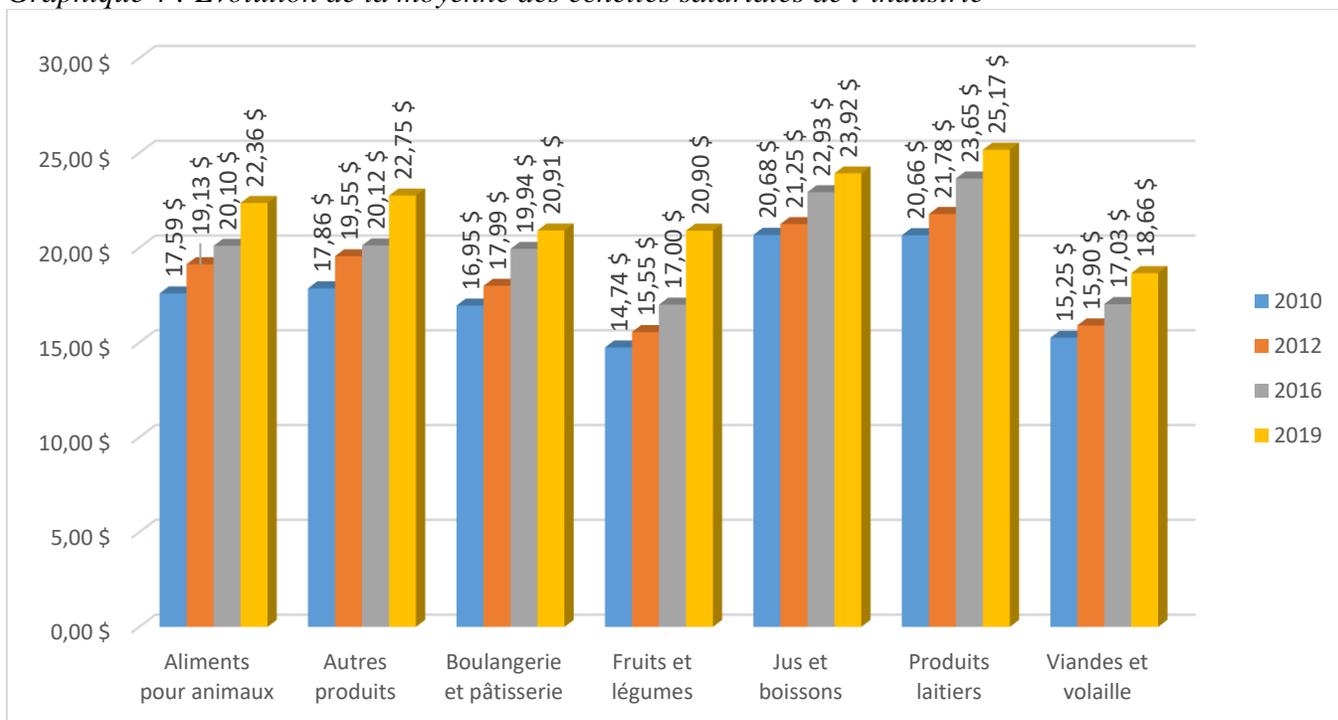
Les entreprises évoluant en TA sont principalement concentrées près des grands centres urbains. Ainsi, la majorité des entreprises recensées se trouvent dans les régions de la Montérégie, de Montréal, de Chaudière-Appalaches et de la Capitale-Nationale.

Les établissements syndiqués de ces entreprises sont regroupés, aux fins de cette étude, en trois types d’activité : les unités de fabrication (Fabrication), les centres de distribution (Entreposage) ainsi que les bureaux, les laboratoires et la maintenance (Autres). Dans les cas où plusieurs types d’activité étaient présents dans une même convention collective, l’activité principale de l’unité d’accréditation a été retenue.

6.2 Évolution salariale

6.2.1 Évolution par secteur

Graphique 4 : Évolution de la moyenne des échelles salariales de l'industrie



Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

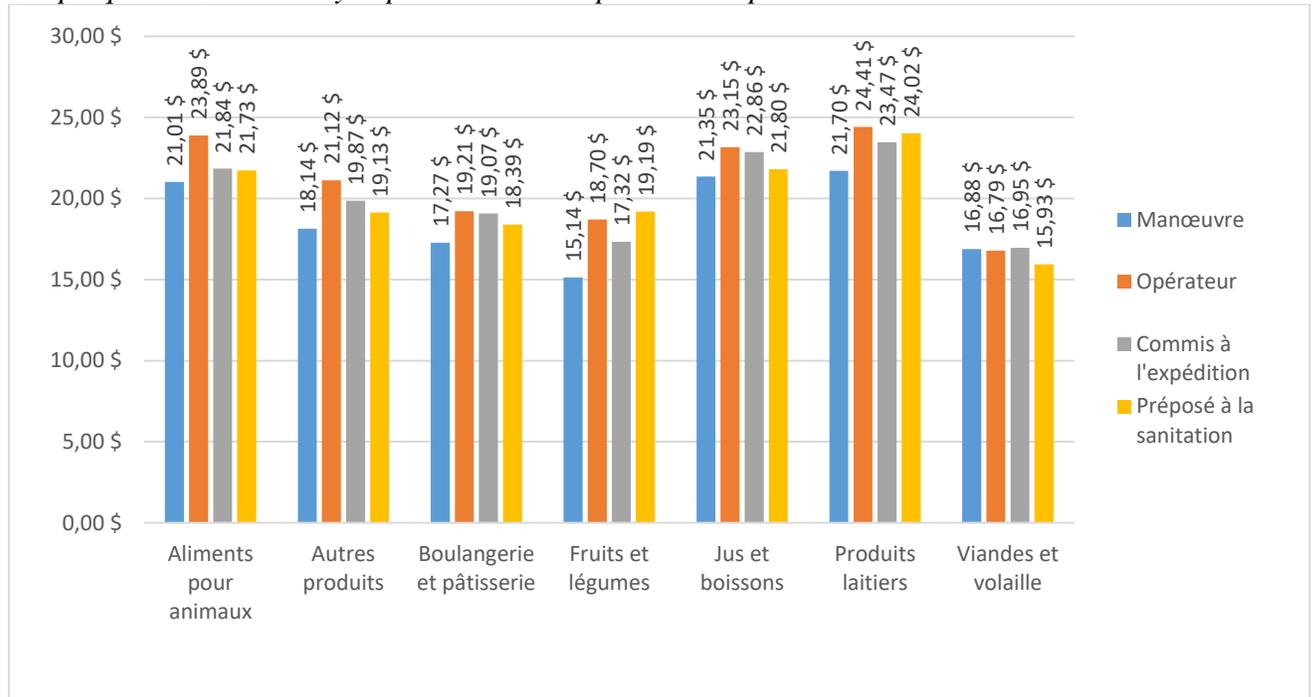
Le graphique 4 illustre l'évolution des moyennes des échelles salariales des conventions collectives depuis 2010. Le secteur ayant la plus haute moyenne d'échelles salariales est celui des Produits laitiers avec 25,17 \$/h, alors que le secteur ayant la moyenne la moins élevée est celui des Viandes et volaille à 18,86 \$/h. Le secteur ayant connu la plus grande croissance des moyennes d'échelles salariales entre 2016 et 2019 est celui des Fruits et légumes avec 3,90 \$/h soit 22,9 %. Cette hausse exceptionnelle s'explique par l'arrivée de nouvelles conventions offrant des conditions supérieures à la moyenne de l'étude. Cela entraîne une forte modification des données disponibles pour ce secteur.

Fait à noter : la moyenne des échelles salariales a été calculée tous métiers confondus. Par exemple, si le salaire pour un poste d'entrée de manœuvre se chiffre à 12,50 \$/h et qu'un électromécanicien perçoit 25 \$/h, et qu'ils font partie de la même accréditation syndicale, ce sont ces montants qui sont utilisés dans les calculs des moyennes minimales ainsi que des moyennes maximales, sans considération du type de poste. Le salaire le plus bas

représente celui qui est offert au début de la période d’essai, excluant la rémunération versée aux étudiants. Ce sont aussi ces montants qui ont été utilisés pour mesurer l’évolution des moyennes salariales dans les chapitres propres aux secteurs d’activité.

6.2.2 Évolution par métier

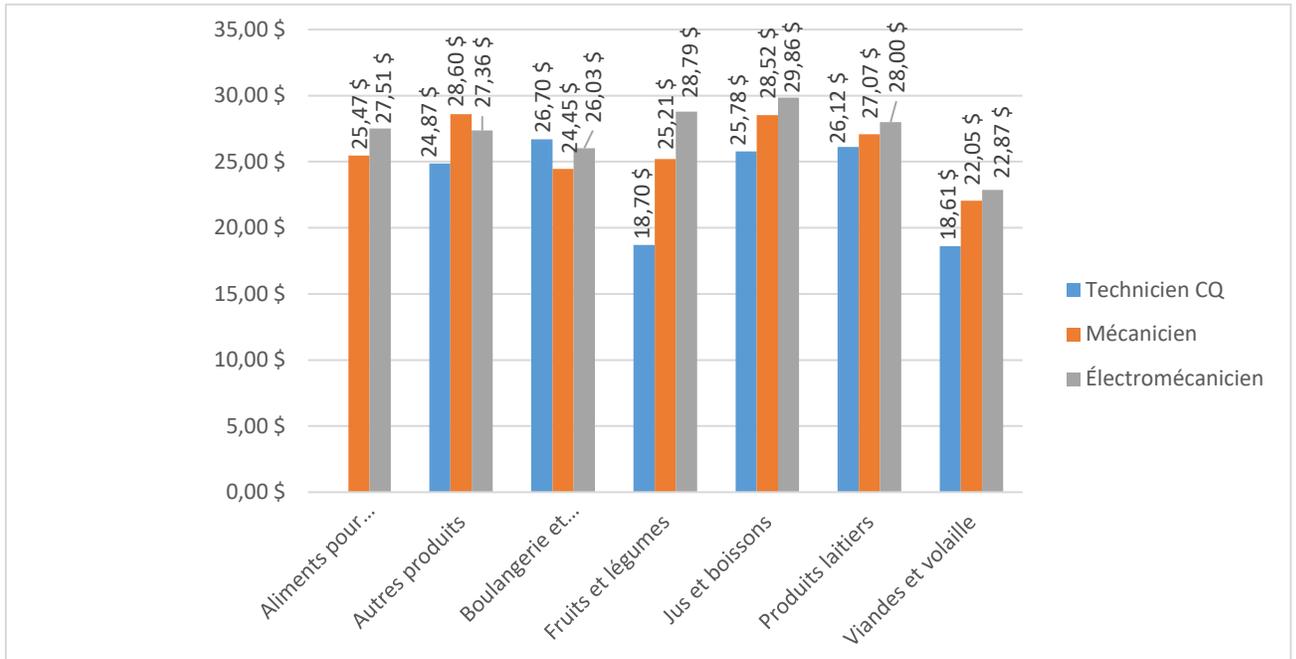
Graphique 5 : Salaire moyen par métier non spécialisé et par secteur



Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l’industrie alimentaire au Québec, 2019.

Dans le graphique 5, nous trouvons les différents postes non spécialisés que couvre l’étude en fonction du salaire versé pour chacun de ces postes, et ce, dans chacun des sept secteurs de la TA. On constate que pour les différents postes de manœuvre, d’opérateur, de préposé à la sanitation et de commis à l’expédition, les secteurs offrant les meilleures conditions salariales sont Produits laitiers, Jus et boissons ainsi qu’Aliments pour animaux. Les secteurs des Fruits et légumes ainsi que des Viandes et volaille sont ceux où les conditions salariales sont moindres pour ces types de postes.

Graphique 6 : Salaire moyen par métier spécialisé et par secteur



Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

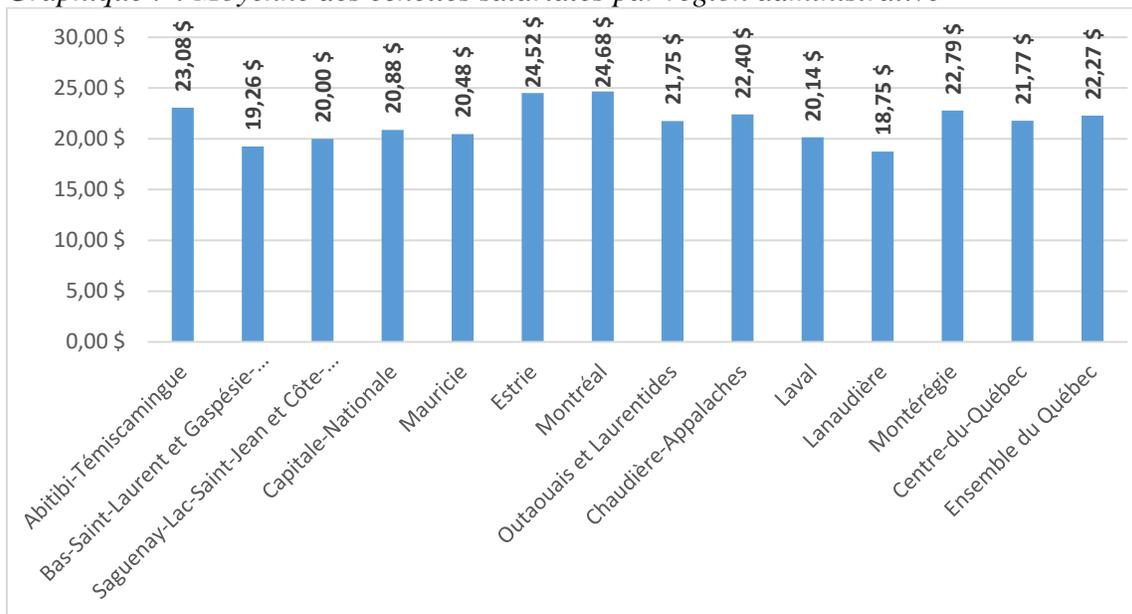
En ce qui concerne les métiers spécialisés répertoriés dans l'étude (électromécanicien, mécanicien et technicien en contrôle de la qualité), le portrait salarial est beaucoup plus nuancé. En effet, alors que les techniciens en contrôle de la qualité les mieux rémunérés se retrouvent dans les secteurs Boulangerie et pâtisseries et Produits laitiers, les électromécaniciens et les mécaniciens les mieux rémunérés travaillent respectivement dans les secteurs Jus et boissons et Autres produits. Le secteur des Viandes et volaille est quant à lui celui où les conditions salariales sont inférieures pour ces métiers spécialisés.

Fait à noter au sujet des techniciens en contrôle de la qualité :

- Dans le secteur des Aliments pour animaux, ils ont été délibérément exclus de ce graphique, puisqu'on n'en dénombre que très peu et que, très souvent, ce sont les manœuvres ou les opérateurs qui agissent à titre de préposés.
- Il est important de considérer avec réserve les données salariales recueillies qui les concernent, puisqu'ils ne sont pas syndiqués dans la grande majorité des entreprises évoluant en TA.

6.2.3 Évolution par région administrative

Graphique 7 : Moyenne des échelles salariales par région administrative



Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

Le graphique 7 illustre la moyenne des échelles salariales enregistrées dans les entreprises syndiquées de la TA en fonction des régions administratives où ces entreprises sont situées. On constate que les régions où la moyenne des échelles salariales est la plus élevée sont l'Estrie et Montréal. Il faut cependant prendre avec réserve les données concernant l'Estrie, puisque seulement trois conventions collectives de l'étude sont issues de cette région et qu'elles font partie du secteur Produits laitiers qui, comme vu dans le graphique 4, demeure le secteur ayant la moyenne d'échelles salariales la plus élevée de l'industrie. Les régions où la moyenne des échelles salariales est la plus faible sont Lanaudière (18,75 \$/h), Bas-Saint-Laurent et Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (19,26 \$/h). La moyenne pour l'ensemble du Québec se situe quant à elle à 22,27 \$/h. Il est à noter que pour cet exercice, afin d'obtenir un nombre suffisant de données, les régions du Saguenay-Lac-Saint-Jean et de la Côte-Nord ont été regroupées ainsi que celles de l'Outaouais et des Laurentides de même que le Bas-Saint-Laurent et la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

6.2.4 Évolution en fonction de l'IPC

Il est également intéressant de comparer la différence entre les augmentations salariales depuis 2016 et l'augmentation des prix à la consommation (IPC) durant la même période. L'IPC a enregistré une hausse de 6,4 % depuis 2016^{4,5}. Ce chiffre a été obtenu en additionnant l'IPC de la province de Québec pour chaque année depuis 2016 et celui des six premiers mois de 2019.

Le pourcentage d'augmentation salariale a été calculé de la manière suivante :

- Augmentation salariale depuis 2016 = Moyenne des échelles salariales de 2019 – Moyenne des échelles salariales de 2016) / Moyenne des échelles salariales de 2016

Ensuite, la comparaison avec l'augmentation de l'IPC a été calculée de la manière suivante :

- Comparaison avec l'augmentation de l'IPC = Augmentation salariale depuis 2016 (en %) – Augmentation de l'IPC depuis 2016 (en %)

Dans le tableau 6, on observe ainsi que le secteur Fruits et légumes est celui qui a engendré la plus forte croissance réelle avec 16,5 % au-delà de l'IPC. Cette croissance demeure cependant artificielle et s'explique principalement par l'arrivée de nouvelles entreprises du secteur dans l'étude. Le secteur ayant quant à lui subi la plus grande perte est celui des Jus et boissons avec une augmentation inférieure à celle de l'IPC de 2,1 %. Le secteur Autres produits connaît de son côté une progression de 6,7 % supérieure à celle de l'IPC, lui qui avait inscrit la plus importante baisse en 2016 avec une progression inférieure de 2,4 % au regard de l'IPC.

⁴ STATISTIQUE CANADA. Tableau 18-10-0004-01. *Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé* [<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/tv.action?pid=1810000401>] (Consulté le 2019-08-13).

⁵ STATISTIQUE CANADA. Tableau 18-10-0005-01. *Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé* [<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb11/fr/cv.action?pid=1810000501>] (Consulté le 2019-08-13).

Tableau 6 : Comparaison des augmentations salariales de l'IPC avec l'industrie

Secteur d'activité	Augmentation salariale depuis 2016	Augmentation salariale en %	Comparaison avec l'augmentation de l'IPC
Aliments pour animaux	2,26 \$	11,2 %	4,8 %
Autres produits	2,63 \$	13,1 %	6,7 %
Boulangerie et pâtisserie	0,97 \$	4,9 %	-1,5 %
Fruits et légumes	3,90 \$	22,9 %	16,5 %
Jus et boissons	0,99 \$	4,3 %	-2,1 %
Produits laitiers	1,52 \$	6,4 %	-1,5 %
Viandes et volaille	1,63 \$	9,6 %	1,7 %

Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

Il est également intéressant de constater que pour la même période, le salaire minimum en vigueur au Québec a aussi connu une croissance soutenue, dépassant largement celle de l'IPC. En effet, le salaire minimum a progressé de 16,3 % entre 2016 et 2019 pour atteindre 12,50 \$/h, alors qu'il se situait à 10,75 \$/h lors de la précédente analyse⁶. Il s'agit d'une augmentation équivalente à environ deux fois et demie celle de l'IPC. Ainsi, 8,3 % des conventions recensées ont vu leur taux d'embauche prévu se faire rattraper et parfois dépasser par le salaire minimum en vigueur. Alors qu'un débat existe actuellement autour d'un salaire minimum à 15,00 \$/h au Québec, nous estimons que ce serait actuellement 34,8 % des conventions collectives de l'industrie qui verraient leur taux d'embauche rattrapé ou dépassé par l'ajustement du salaire minimum si cette augmentation avait lieu.

⁶ CNESST. *Historique du salaire minimum*. [<https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/historique-du-salaire-minimum/>] (Consulté le 2019-08-22).

a. Heures de travail par semaine

Tableau 7 : Heures de travail par secteur d'activité

	Heures par semaine minimum	Heures par semaine maximum	Moyenne d'heures par semaine
Aliments pour animaux	37,5	40	39,87
Autres produits	36	40	39,51
Boulangerie et pâtisserie	35	40	39,72
Fruits et légumes	38,75	40	39,9
Jus et boissons	34	40	39,3
Produits laitiers	32	40,5	39,56
Viandes et volaille	36	40	39,88
Ensemble de la TA	32	40,5	39,7

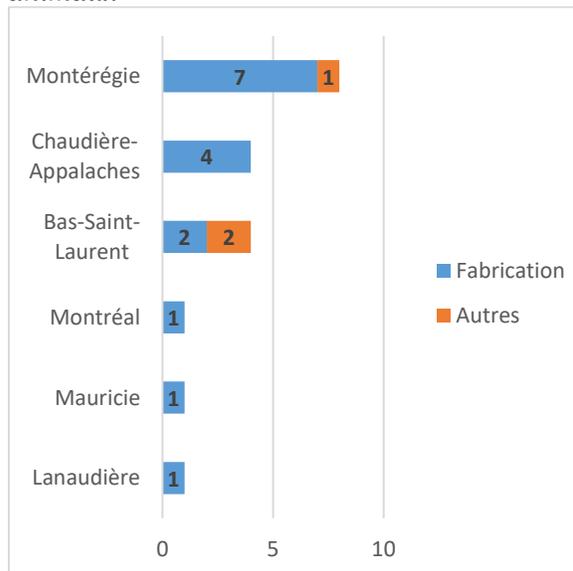
Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

La semaine ordinaire de travail est de 40 heures pour 88,8 % des conventions collectives répertoriées. Le nombre d'heures moyen varie cependant d'un secteur à l'autre tout comme le nombre d'heures minimal par semaine. Les secteurs d'activité ayant les plus hautes moyennes d'heures de travail sont Fruits et légumes, Viandes et volaille ainsi qu'Aliments pour animaux. À l'inverse, le secteur montrant la plus petite moyenne est celui des Jus et boissons. Pour davantage de précisions, des exemples d'horaire de travail sont inclus dans les chapitres spécifiques aux secteurs d'activité.

7. Aliments pour animaux

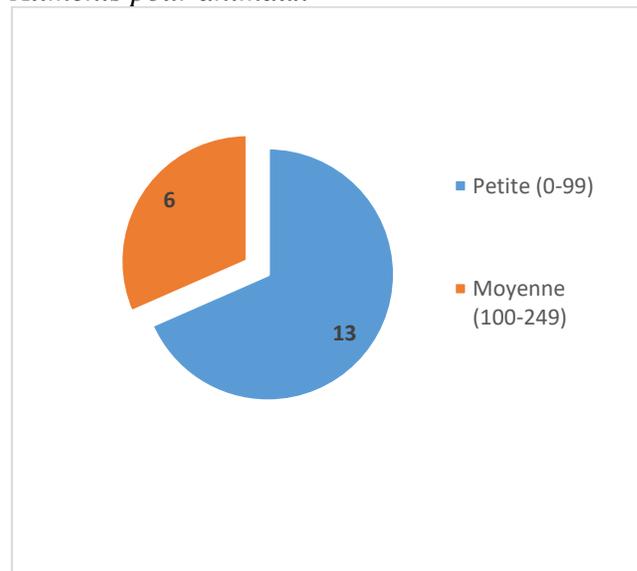
Les régions où l'on recense le plus grand nombre de conventions dans le secteur Aliments pour animaux demeurent la Montérégie, Chaudière-Appalaches et le Bas-Saint-Laurent. La proportion de conventions collectives couvrant des établissements de moyenne taille est de 31,6 %, soit 10,6 % de plus qu'en 2016, alors que la proportion de conventions couvrant des petits établissements a diminué de 11 %. Ces changements s'expliquent par des modifications au sein du noyau d'entreprises syndiquées du secteur. En effet, en raison d'une révocation d'accréditation et d'une fermeture, l'analyse 2019 compte deux conventions recensées de moins qu'en 2016. Cependant, malgré la naissance de nouvelles accréditations syndicales au cours des trois dernières années, le secteur conserve 19 conventions.

Graphique 8 : Répartition du nombre de conventions collectives 2019 par région et type d'activité – secteur Aliments pour animaux



Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

Graphique 9 : Répartition du nombre de conventions collectives 2019 selon la taille des établissements – secteur Aliments pour animaux



Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

7.1 Rémunération

7.1.1 Rémunération globale

Tableau 8 : Moyenne salariale par poste – secteur Aliments pour animaux

Poste	Moyenne minimale 2016	Moyenne minimale 2019	Moyenne maximale 2016	Moyenne maximale 2019
Manœuvre	17,95 \$/h	18,98 \$/h	22,92 \$/h	23,03 \$/h
Opérateur	20,27 \$/h	21,97 \$/h	24,60 \$/h	25,80 \$/h
Préposé CQ	n/d	16,00 \$/h	n/d	18,63 \$/h
Électromécanicien	19,71 \$/h	25,53 \$/h	25,23 \$/h	29,49 \$/h
Mécanicien	21,32 \$/h	23,10 \$/h	26,10 \$/h	27,84 \$/h
Commis à l'expédition	18,53 \$/h	19,98 \$/h	23,54 \$/h	23,70 \$/h
Préposé à la sanitation	14,95 \$/h	20,59 \$/h	21,35 \$/h	22,87 \$/h
Tous métiers confondus	16,46 \$/h	18,99 \$/h	23,73 \$/h	25,73 \$/h

Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

De 2016 à 2019, la moyenne salariale maximale tous métiers confondus a connu une croissance de 8,4 % alors que la moyenne salariale minimale a progressé de 15,4 %. Il est intéressant de constater que la moyenne salariale minimale des électromécaniciens a connu à elle seule une croissance de 29,5 % au cours des trois dernières années dans ce secteur. Cette forte hausse s'explique probablement par les difficultés que vivent actuellement les entreprises en matière de recrutement de travailleurs qualifiés dans un contexte de rareté de main-d'œuvre. Un constat similaire peut également être fait pour les préposés à la sanitation. L'étude nous a permis de remarquer que diverses stratégies salariales avaient été employées par les entreprises dans le but de se rendre plus attrayantes. Par exemple, une entreprise a fait augmenter son taux d'embauche de 7,00 \$ /h entre 2016 et 2019 alors qu'une autre a choisi d'abandonner son taux d'embauche à 70 % du taux horaire prévu

pour la classification du poste et de donner directement le taux horaire en question aux nouveaux salariés.

7.1.2 Primes

Tableau 9 : Moyenne des primes accordées aux salariés assignés – secteur Aliments pour animaux

	Prime de soir	Prime de nuit	Prime de chef d'équipe	Prime pour formateur	Prime de fin de semaine
Moyenne	0,79 \$/h	1,00 \$/h	1,45 \$/h	0,88 \$/h	2,15 \$/h
Intervalle	0,15 \$ à 1,00 \$/h	0,20 \$ à 1,50 \$/h	0,97 \$ à 3,00 \$/h	0,50 \$ à 1,00 \$/h	0,50 \$ à 4,00 \$/h

Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

Les entreprises syndiquées du secteur proposent les primes suivantes :

- 120 \$ par semaine pour le mécanicien de garde;
- 40 \$ par semaine de prime de disponibilité avec le port d'un téléavertisseur;
- Les frais d'utilisation d'un véhicule personnel sont remboursés au taux de 0,40 \$ par kilomètre parcouru;
- 0,25 \$/h pour le salarié détenant une carte de compétence de soudeur à haute pression et qui effectue des travaux requérant une telle carte;
- 0,15 \$/h pour les salariés conducteurs de remorques et 0,30 \$/h pour les conducteurs de train (remorque double) lorsqu'ils conduisent ces véhicules;
- 2,50 \$/h au salarié assigné à un horaire quotidien de 12 h;
- 0,97 \$/h pour le salarié effectuant du travail en espace clos.

7.2 Semaine de travail

Exemple de semaines de travail offertes aux salariés du secteur Aliments pour animaux :

- Semaine de 3 jours de 12 h rémunérée 40 h;
- Semaine de 4 jours de 10 h ou de 5 jours de 8 h.

7.3 Congés chômés et payés inscrits dans les conventions

Tableau 10 : Nombre moyen de jours de maladie, mobiles et fériés alloués par employé – secteur Aliments pour animaux

	2016	2019
Nombre moyen de jours de maladie	4	5
Nombre moyen de jours mobiles	2	2
Nombre moyen de jours fériés	11	11

Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

7.4 Dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail

Quelques clauses illustrant la flexibilité du temps de travail dans le secteur Aliments pour animaux :

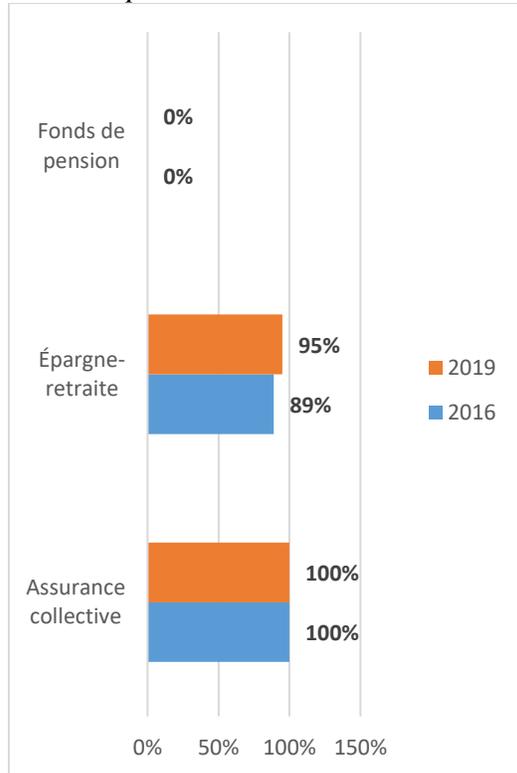
- Banque d'heures supplémentaires;
- Réduction d'heures volontaires sur demande du salarié;
- Échange d'assignation/quart de travail entre salariés;
- Congé sans solde de 6 à 12 mois;
- Semaine réduite de travail.

7.5 Dispositions particulières

- Présence d'un comité d'intérêts mutuels ayant pour objectif de maintenir l'harmonie entre les parties et de discuter des différents aspects assurant le bon fonctionnement de l'organisation;
- Congé payé le jour de l'anniversaire du salarié.

7.6 Dispositions relatives aux avantages sociaux

Graphique 10 : Fréquence des clauses reliées aux avantages sociaux – secteur Aliments pour animaux



Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

La totalité (100 %) des conventions collectives du secteur Aliments pour animaux contient une ou plusieurs dispositions référant à un régime d'assurance collective. La prime déboursée par l'employeur se situe dans un intervalle allant de 50 % à 100 % du coût total. On trouve également un

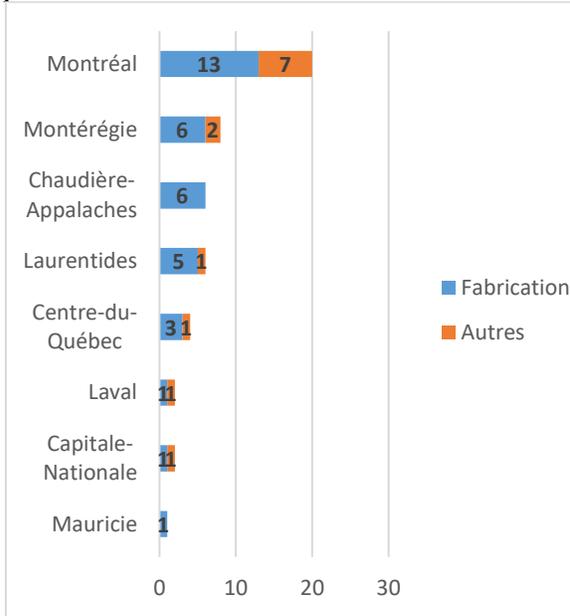
régime d'assurance dentaire dans 47 % des conventions du secteur ainsi qu'une assurance pour les soins visuels dans 26 % des cas. En ce qui concerne l'assurance dentaire, il s'agit d'une augmentation de 5 % par rapport à 2016. Certaines conventions permettent également aux salariés le désirant de choisir des protections supplémentaires supérieures aux standards mentionnés dans la convention à condition qu'ils en acquittent l'entièreté des coûts.

Pour l'épargne-retraite, 95 % des conventions du secteur ont une disposition y faisant référence. On constate ainsi une hausse de 6 % en comparaison de 2016. Les cotisations de l'employeur varient entre 2,5 % et 4 % du salaire brut du salarié. Dans certains cas, les conventions prévoient des cotisations calculées en taux horaire ou en montant hebdomadaire. En effet, une convention prévoit une cotisation patronale de 1,00 \$/h de travail alors qu'une autre offre 30 \$ par semaine par salarié.

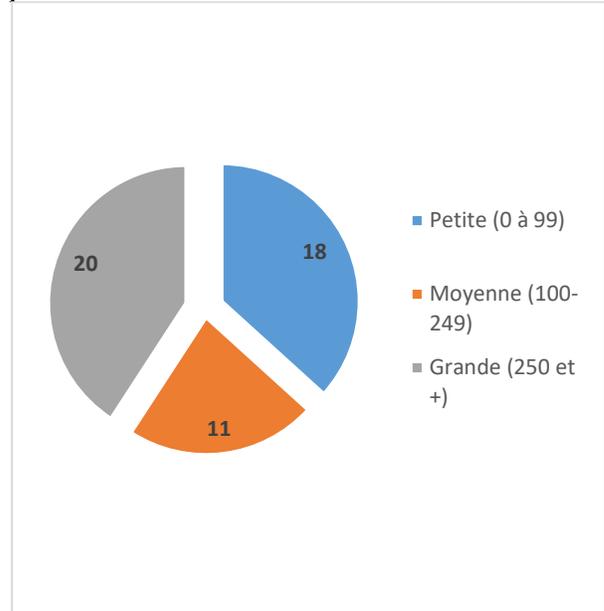
8. Autres produits

Le secteur Autres produits regroupe des entreprises qui fabriquent, entre autres, des mets préparés, des soupes, des aliments à grignoter, des cafés et des thés, des confiseries, etc. Ce sont 49 conventions collectives qui ont été répertoriées pour ce secteur, soit le même nombre qu'en 2016. Elles se situent majoritairement dans les régions de Montréal, de la Montérégie, de Chaudière-Appalaches et les Laurentides. Les petits et moyens établissements de 249 salariés et moins y sont également majoritaires avec une représentation de 63 % des conventions recueillies.

Graphique 11 : Répartition du nombre de conventions collectives 2019 par région et type d'activité – secteur Autres produits



Graphique 12 : Répartition du nombre de conventions collectives 2019 selon la taille des établissements – Autres produits



Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

8.1 Rémunération

8.1.1 Rémunération globale

Tableau 11 : Moyenne salariale par poste – secteur Autres produits

Poste	Moyenne minimale 2016	Moyenne minimale 2019	Moyenne maximale 2016	Moyenne maximale 2019
Manœuvre	15,12 \$/h	16,31 \$/h	19,32 \$/h	19,96 \$/h
Opérateur	18,31 \$/h	19,04 \$/h	22,72 \$/h	23,20 \$/h
Technicien CQ	22,20 \$/h	22,22 \$/h	26,73 \$/h	27,51 \$/h
Électromécanicien	22,57 \$/h	25,09 \$/h	28,08 \$/h	29,62 \$/h
Mécanicien	24,60 \$/h	26,54 \$/h	28,20 \$/h	30,65 \$/h
Commis à l'expédition	16,71 \$/h	18,20 \$/h	19,96 \$/h	21,54 \$/h
Préposé à la sanitation	16,38 \$/h	17,68 \$/h	19,20 \$/h	20,57 \$/h
Tous métiers confondus	16,90 \$/h	18,25 \$/h	25,18 \$/h	27,24 \$/h

Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

De 2016 à 2019, la moyenne salariale maximale tous métiers confondus a augmenté de 9,4 %, alors que la moyenne salariale minimale a progressé de 8 %. Dans ce secteur, bien que la progression salariale soit moindre pour le poste d'électromécanicien par rapport au secteur Aliments pour animaux, elle atteint 11 % en comparaison de 2016.

8.1.2 Primes

Tableau 12 : Moyenne des primes accordées aux salariés assignés – secteur Autres produits

	Prime de soir	Prime de nuit	Prime de chef d'équipe	Prime pour formateur	Prime de fin de semaine
Moyenne	0,75 \$/h	0,95 \$/h	1,36 \$/h	1,29 \$/h	1,86 \$/h
Intervalle	0,50 \$ à 1,20 \$/h	0,50 \$ à 1,45 \$/h	0,50 \$ à 2,00 \$/h	0,50 \$ à 2,07 \$/h	1,00 \$ à 5,00 \$/h

Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

Quelques exemples de primes trouvées dans le secteur Autres produits :

- Remboursement des jours de maladie non utilisés;
- 1,10 \$/h pour les salariés affectés à l'horaire de 4 jours de 10 h;
- Boni de Noël égal à une semaine de paie au taux ordinaire plus 250 \$;
- 0,75 \$/h comme prime pour les salariés affectés à la plonge;
- 5 \$ par quart de travail pour le salarié responsable de déplacer les camions sur les terrains de l'entreprise;
- 400 \$ de prime d'assiduité;
- 0,25 \$/h comme prime de rétention pour tous les salariés ayant 10 ans de service continu;
- 0,55 \$/h pour les manutentionnaires et autres salariés assignés par l'employeur pour plus de 2 h au congélateur;
- 150 \$ par trimestre pour le salarié désigné comme parrain ou marraine par l'employeur;
- 1,00 \$/h pour les salariés assignés à « l'emballeuse automatique à boîtes »;
- 0,50 \$/h comme prime de cariste;
- 2,00 \$/h pour le soudeur qualifié exécutant des travaux de soudure à haute pression;
- Boni de vacances : 40 \$ pour chaque semaine de vacances auxquelles a droit le salarié;
- Prime de 100 \$ par année au chauffeur sans accident responsable durant l'année;
- 1,25 \$/h au salarié assigné au mélange/prémélange;

- 1,50 \$/h comme prime de travail en espace clos;
- 0,48 \$ par kilomètre comme prime pour le salarié devant utiliser son véhicule personnel.

8.2 Semaine de travail

Les salariés du secteur Autres produits effectuent leurs semaines de travail comme suit :

- Horaire de 37,5 h réparties sur 5 jours consécutifs du lundi au vendredi ou de 2 jours de 11,5 h pour 23 h au total;
- Horaire de 36,25 h réparties sur 5 jours consécutifs du lundi au vendredi;
- Horaire de 40 h réparties sur 4 jours consécutifs de 8,5 h et une journée de 6 h le vendredi;
- Horaire de 40 h réparties sur 4 jours consécutifs de 10 h;
- Horaire de 36 h réparties sur 3 jours consécutifs de 12 h.

8.3 Congés chômés et payés inscrits dans les conventions

Tableau 13 : Nombre moyen de jours de maladie, mobiles et fériés alloués par employé – secteur Autres produits

	2016	2019
Nombre moyen de jours de maladie	4	4
Nombre moyen de jours mobiles	1	2
Nombre moyen de jours fériés	12	12

Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

8.4 Dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail

Exemple de clauses trouvées permettant la flexibilité du temps de travail dans le secteur Autres produits :

- Banque d'heures supplémentaires pouvant être reprises en congés payés;
- Étalement des heures de travail;

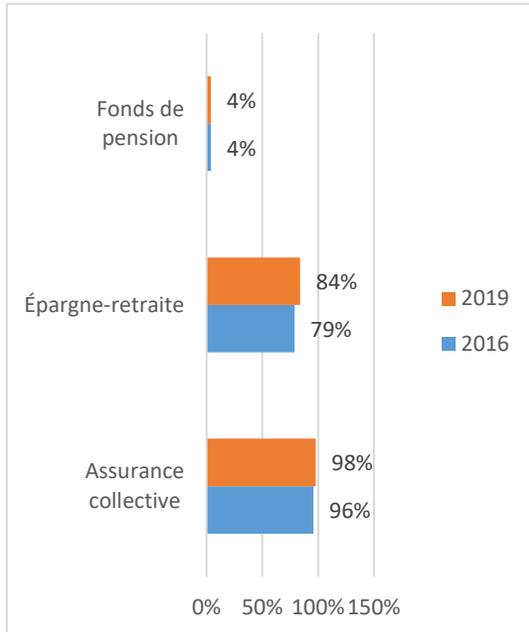
- Réduction de la semaine de travail : possibilité pour un salarié temps plein de devenir temps partiel;
- Partage de poste entre deux salariés pour réduire leurs heures de travail;
- Crédit d'heures pour absences occasionnelles;
- Congé sans solde pouvant aller jusqu'à un an;
- Échange de quarts de travail entre salariés;
- Possibilité d'obtenir un horaire réduit pour la période estivale sur demande écrite au cours du mois d'avril.

8.5 Dispositions particulières

- Lettre d'entente prévoyant la présence d'aidants naturels dans le milieu de travail. Les parties y reconnaissent que le rôle de l'aidant sera d'écouter, de référer et d'accompagner les salariés dans le besoin;
- Lettre d'intention prévoyant la création d'un comité de mesures d'urgence ayant pour objectif d'établir un plan de mesures d'urgence et de planifier la communication de ce plan, les exercices et leur évaluation, ainsi que la formation requise;
- Programme de parrainage/marrainage pour les nouveaux salariés;
- Fête des présidents américains en tant que jour férié;
- Libération de 8 h/an pour participer à une campagne de fonds pour la recherche sur la leucémie;
- Programme incitatif pour la mise en forme.

8.6 Dispositions relatives aux avantages sociaux

Graphique 13 : Fréquence des clauses reliées aux avantages sociaux – secteur Autres produits



Source : CSMOTA, *Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec*, 2019.

On trouve des dispositions concernant les régimes d'assurances collectives dans 98 % des conventions du secteur, une hausse de 2 % par rapport à 2016. Les primes y sont payées dans un intervalle de 50 % à 100 % du coût total par l'employeur. Cependant, lorsque celui-ci assume 100 % des coûts de la prime, certaines protections demeurent aux frais

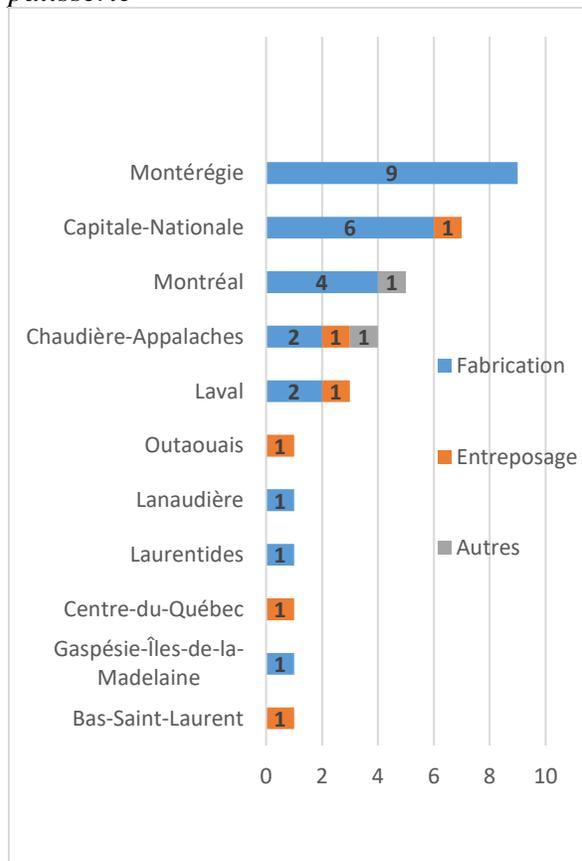
des salariés comme l'invalidité longue durée et l'assurance dentaire. De plus, 51 % des conventions prévoient une assurance dentaire et 14 % d'entre elles prévoient également une assurance pour les soins visuels. Il s'agit dans les deux cas d'une hausse respective de 12 % et de 4 % comparativement à 2016.

En ce qui concerne les régimes de retraite, 84 % des conventions ont au moins une disposition y faisant référence, une hausse de 5 % depuis l'étude précédente. Les cotisations patronales lorsque calculées en pourcentage varient de 1 % à 5 % du salaire brut du salarié. Lorsque celles-ci sont calculées en fonction d'un taux horaire, le montant s'établit de 0,20 \$/h à 1,20 \$/h régulière travaillée. Finalement, certaines conventions prévoient également une cotisation patronale hebdomadaire; dans ces cas, les cotisations mentionnées vont de 14 \$ à 29,50 \$ par semaine.

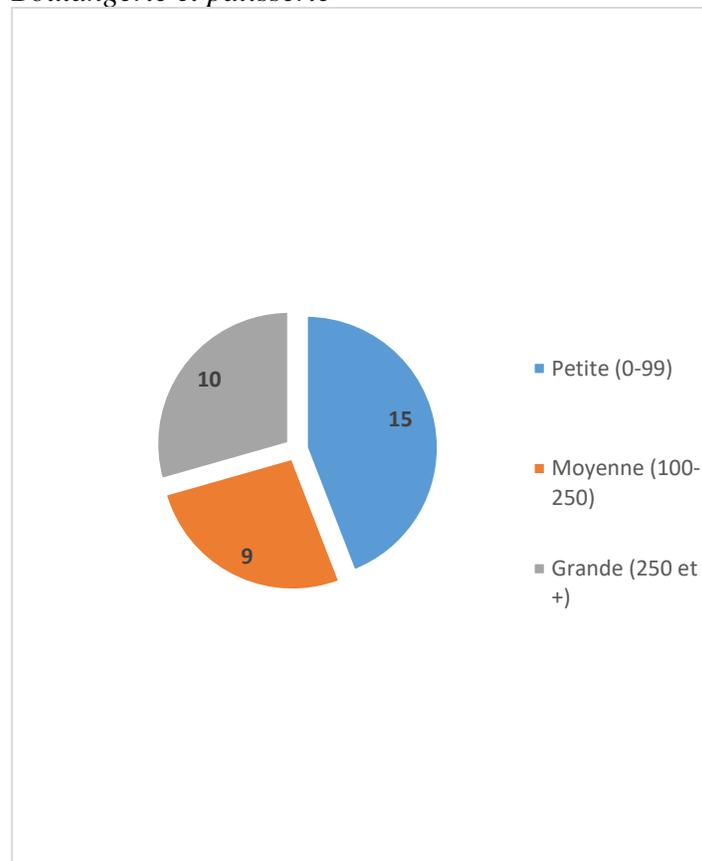
9. Boulangerie et pâtisserie

On dénombre 34 conventions collectives dans le secteur Boulangerie et pâtisserie. Il s'agit d'une baisse de 11 % par rapport à 2016. Cette baisse est attribuée à des fermetures d'établissements. La majorité de ces conventions se retrouvent dans les régions de la Montérégie, de la Capitale-Nationale, de Montréal et de Chaudière-Appalaches. En outre, 44 % des conventions proviennent de petits établissements de 99 salariés et moins.

Graphique 14 : Répartition du nombre de conventions collectives 2019 par région et type d'activité – secteur Boulangerie et pâtisserie



Graphique 15 : Répartition du nombre de conventions collectives 2019 selon la taille des établissements – secteur Boulangerie et pâtisserie



Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

9.1 Rémunération

9.1.1 Rémunération globale

Tableau 14 : Moyenne salariale par poste – secteur Boulangerie et pâtisserie

Poste	Moyenne minimale 2016	Moyenne minimale 2019	Moyenne maximale 2016	Moyenne maximale 2019
Manœuvre	14,84 \$/h	15,48 \$/h	19,46 \$/h	19,06 \$/h
Opérateur	16,65 \$/h	17,46 \$/h	20,41 \$/h	20,96 \$/h
Technicien CQ	16,25 \$/h	24,09 \$/h	20,31 \$/h	29,31 \$/h
Électromécanicien	21,86 \$/h	23,36 \$/h	27,35 \$/h	28,69 \$/h
Mécanicien	20,78 \$/h	21,74 \$/h	25,36 \$/h	27,16 \$/h
Commis à l'expédition	15,91 \$/h	17,42 \$/h	19,86 \$/h	20,72 \$/h
Préposé à la sanitation	15,55 \$/h	16,87 \$/h	18,78 \$/h	19,90 \$/h
Tous métiers confondus	15,70 \$/h	15,78 \$/h	24,18 \$/h	26,04 \$/h

Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

De 2016 à 2019, la moyenne salariale maximale tous métiers confondus a augmenté de 7,7 % alors que la moyenne salariale minimale a progressé de 0,96 %. La faible augmentation minimale s'explique par les modifications importantes qu'a connues l'échantillon d'entreprises du secteur depuis 2016. En effet, avec les fermetures d'établissements où les moyennes salariales étaient parmi les plus élevées de l'industrie, les données 2019 s'en trouvent affectées à la baisse. De plus, la diminution de salaire observée pour la moyenne maximale du poste de manœuvre s'explique dans l'analyse par des changements sur le plan méthodologique, dont les explications sont données dans la section Méthodologie.

9.1.2 Primes

Tableau 15 : Moyenne des primes accordées aux salariés assignés – secteur Boulangerie et pâtisserie

	Prime de soir	Prime de nuit	Prime de chef d'équipe	Prime pour formateur	Prime de fin de semaine
Moyenne	0,67 \$/h	0,79 \$/h	1,20 \$/h	0,97 \$/h	0,66 \$/h
Intervalle	0,30 \$ à 1,00 \$/h	0,40 \$ à 1,37 \$/h	0,95 \$ à 1,65 \$/h	0,50 \$ à 2,00 \$/h	0,39 \$ à 1,75 \$/h

Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

Exemple de primes dans le secteur Boulangerie et pâtisserie :

- Remboursement des journées maladies non utilisées;
- 400 \$ d'allocation pour l'achat d'outils pour les salariés des services d'entretien mécanique et de salubrité lorsqu'ils doivent fournir leurs propres outils;
- 0,50 \$/h de prime pour les salariés assignés temporairement dans un poste supérieur;
- 0,95 \$/h de prime pour les préposés à la réception/expédition dont le travail consiste à charger et/ou à décharger de la marchandise dans un congélateur;
- 0,75 \$/h de prime pour les salariés affectés à l'emballage dans le congélateur;
- 1,00 \$/h de prime pour les opérateurs Ciabatta pendant la production de produits spécifiques qui demandent une charge de travail supplémentaire;
- 1,00 \$/h de prime pour les titulaires de postes d'opérateur de chariot élévateur;
- 0,45 \$/h de prime pour les préposés à l'emballage;
- Boni de rétention de 360 \$ versé aux salariés ayant terminé leur période de probation de 720 h;
- 1,50 \$/h de prime pour les salariés affectés au poste de cuiseur;
- 0,50 \$/h de prime pour les salariés ayant terminé un cours professionnel reconnu de boulangerie et/ou possédant 5 années et plus d'expérience dans l'occupation à temps plein;
- Boni de performance pouvant aller jusqu'à 1000 \$ par année;
- Garantie d'être payé 40 h même si moins d'heures travaillées;
- Remboursement du coût de renouvellement annuel de la licence C.

9.2 Semaine de travail

Exemple de semaines de travail dans le secteur Boulangerie et pâtisserie :

- 35 h par semaine réparties sur 5 périodes de 7 h par jour, du lundi au vendredi;
- 3 jours consécutifs de 12,5 h;
- 80 h réparties sur 2 semaines : 4 jours de travail de 11,5 h pour l'une et 3 jours de travail de 11,5 h pour l'autre;
- 3 jours consécutifs de 11,5 h par jour et une journée de 7,5 h;
- 4 journées consécutives de 10 h;
- 5 journées consécutives de 8 h.

9.3 Congés chômés et payés inscrits dans les conventions

Tableau 16 : Nombre moyen de jours de maladie, mobiles et fériés alloués par employé – secteur Boulangerie et pâtisserie

	2016	2019
Nombre moyen de jours de maladie	4	5
Nombre moyen de jours mobiles	1	2
Nombre moyen de jours fériés	11	10

Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

9.4 Dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail

Exemple de clauses sur la flexibilité du temps de travail dans le secteur Boulangerie et pâtisserie :

- Possibilité pour les salariés de changer de quart de travail deux fois par année;
- Possibilité d'utiliser les congés de maladie pour autre motif que la maladie à condition qu'il y ait eu entente avec le supérieur immédiat;
- Possibilité de reprendre les heures de temps supplémentaire effectuées en congés;
- Deux salariés peuvent changer ensemble d'équipe de travail ou de relève de travail pour une période maximale de quatre semaines avec l'approbation de l'employeur;
- Congé à traitement différé (autofinancé);

- Réduction de la journée de travail : lorsqu'une réduction des heures de travail est nécessaire, l'employeur offre le choix, par poste et par ordre d'ancienneté, au salarié de rester ou de partir;
- Travail partagé : possibilité pour deux salariés de partager un poste de travail.

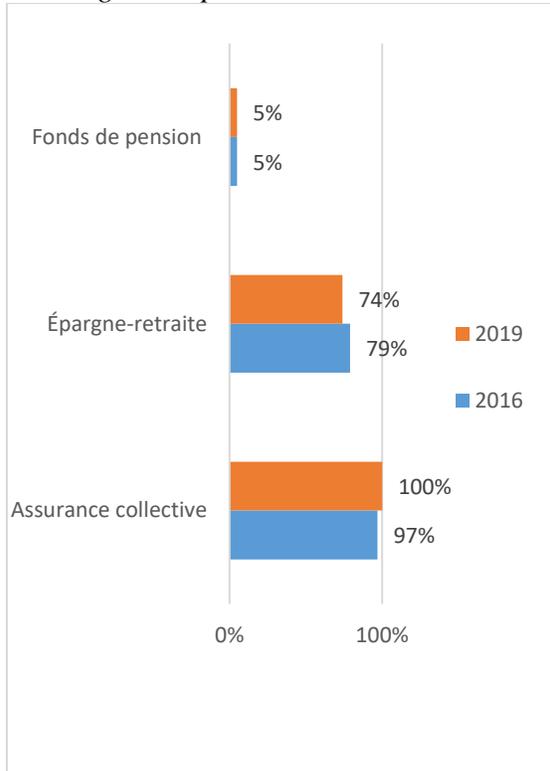
9.5 Disposition particulière

Exemple de disposition particulière dans les entreprises syndiquées du secteur Boulangerie et pâtisserie :

- Lettre d'entente concernant une réduction du prix des produits fabriqués par l'entreprise pour ses salariés : 15 % sur tous les produits payés comptants.

9.6 Dispositions relatives aux avantages sociaux

Graphique 16 : Fréquence des clauses reliées aux avantages sociaux – secteur Boulangerie et pâtisserie



Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

La présence des régimes d'assurance collective dans les conventions collectives du secteur est en hausse de 3 % depuis 2016. Ces régimes sont maintenant présents dans la totalité des conventions collectives répertoriées dans

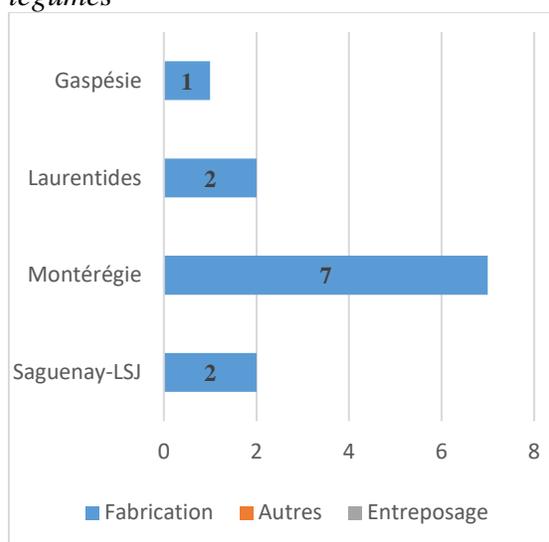
ce secteur. Les primes déboursées par l'employeur varient entre 25 % et 100 % des coûts du régime. Dans les cas où l'employeur assume l'entièreté du coût de la prime, les salariés demeurent responsables du coût de certaines des protections offertes, dont : l'assurance invalidité de courte durée et de longue durée et parfois l'assurance dentaire. Pour 38 % des conventions collectives, un régime d'assurance dentaire est prévu, et 15 % prévoient une assurance pour les soins visuels.

En ce qui concerne les régimes de retraite, ils sont présents dans 74 % des conventions collectives du secteur, une baisse de 5 % par rapport à 2016. Lorsque l'employeur participe aux cotisations, il verse entre 1 % et 5 % du salaire brut du salarié. Lorsque la cotisation se calcule selon le taux horaire, l'employeur verse entre 1,35 \$/h et 1,50 \$/h pour les heures régulières travaillées.

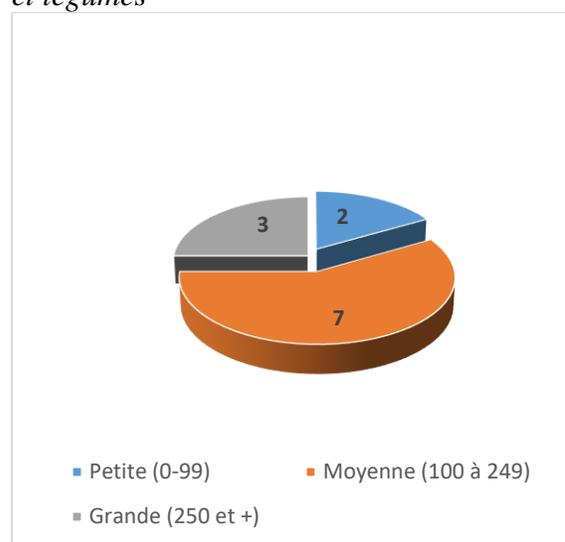
10. Fruits et légumes

Le secteur Fruits et légumes compte 12 conventions collectives, soit une augmentation de 20 % en comparaison de 2016. Un peu plus de la moitié (58 %) des entreprises syndiquées de ce secteur sont situées en Montérégie, une baisse de 12 % par rapport à l'étude de 2016, et 75 % sont des entreprises de petite ou moyenne taille de 249 employés et moins.

Graphique 17 : Répartition du nombre de conventions collectives 2019 par région et type d'activité – secteur Fruits et légumes



Graphique 18 : Répartition du nombre de conventions collectives 2019 selon la taille des établissements – secteur Fruits et légumes



Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

10.1 Rémunération

10.1.1 Rémunération globale

Tableau 17 : Moyenne salariale par poste – secteur Fruits et légumes

Poste	Moyenne minimale 2016	Moyenne minimale 2019	Moyenne maximale 2016	Moyenne maximale 2019
Manœuvre	12,06 \$/h	13,89 \$/h	15,49 \$/h	16,39 \$/h
Opérateur	14,24 \$/h	16,63 \$/h	16,28 \$/h	20,76 \$/h
Technicien CQ	15,13 \$/h	18,40 \$/h	16,36 \$/h	18,99 \$/h
Électromécanicien	21,72 \$/h	25,49 \$/h	29,85 \$/h	32,08 \$/h

Mécanicien	19,47 \$/h	21,86 \$/h	25,28 \$/h	28,56 \$/h
Commis à l'expédition	14,88 \$/h	16,12 \$/h	17,37 \$/h	18,52 \$/h
Préposé à la sanitation	14,37 \$/h	17,80 \$/h	16,62 \$/h	20,57 \$/h
Tous métiers confondus	12,37 \$/h	14,76 \$/h	22,37 \$/h	27,03 \$/h

Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

De 2016 à 2019, la moyenne salariale maximale tous métiers confondus a augmenté de 20,8 %, soit 8 % de plus que l'augmentation enregistrée entre 2012 et 2016. La moyenne minimale a quant à elle augmenté de 19,3 %, soit 9,5 % de plus qu'entre 2012 et 2016. Ces hausses prononcées sont notamment dues à la petite taille de l'échantillon, où se côtoient grandes et petites entreprises, et à l'augmentation de 20 % du nombre de conventions depuis l'analyse précédente.

10.1.2 Primes

Tableau 18 : Moyenne des primes accordées aux salariés assignés – secteur Fruits et légumes

	Prime de soir	Prime de nuit	Prime de chef d'équipe	Prime pour formateur
Moyenne	0,74 \$/h	0,94 \$/h	1,32 \$/h	0,91 \$/h
Intervalle	0,40 \$ à 0,85 \$/h	0,50 \$ à 1,00 \$/h	0,90 \$ à 2 \$/h	0,75 \$ à 1,25 \$/h

Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

Exemple de primes dans le secteur Fruits et légumes :

- Prime trimestrielle d'assiduité de 150 \$ pour les salariés n'ayant eu aucune absence (sauf dans les cas de mortalité);
- Prime de qualification pour les mécaniciens d'entretien et de machines fixes détenant une classification A (1,90 \$/h) ou une classification B (1,00 \$/h);
- Prime de disponibilité de 0,10 \$/h pour les salariés ayant travaillé plus de 750 h du 31 mai de l'année en cours au 1er juin de l'année suivante;
- Prime de responsabilité de 1,90 \$/h pour les affectations suivantes :
 - Entretien ménager;
 - Entrepôt;
 - Opérateur de chariot élévateur.

10.2 Semaine de travail

Dans le secteur Fruits et légumes, les semaines de travail ressemblent aux exemples suivants :

- Horaire de 38,75 h avec quarts de travail de 7,75 h par jour du lundi au vendredi sur 3 quarts de travail (jour, soir et nuit);
- Une convention prévoit une semaine normale de travail d'un maximum de 40 h réparties entre le dimanche et le samedi inclusivement où l'employeur bénéficie d'une certaine flexibilité dans la gestion des horaires de travail des salariés.

10.3 Congés chômés et payés inscrits dans les conventions

Tableau 19 : Nombre moyen de jours de maladie, mobiles et fériés alloués par employé – secteur Fruits et légumes

	2012	2016	2019
Nombre moyen de jours de maladie	3	4	4
Nombre moyen de jours mobiles	2	2	2
Nombre moyen de jours fériés	11	11	11

Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

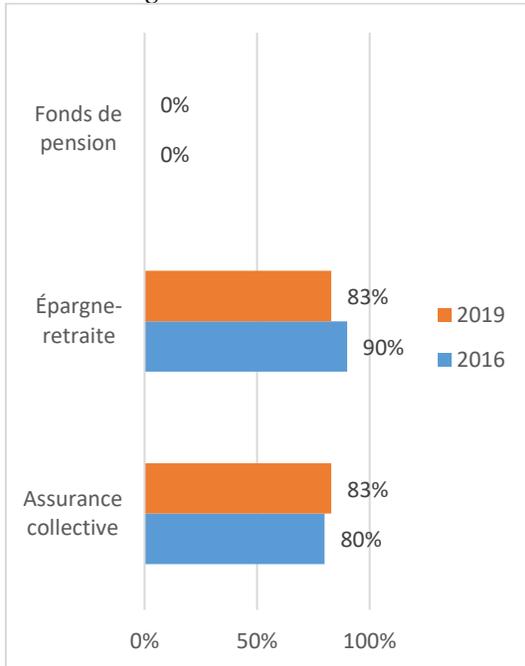
10.4 Dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail

Certaines conventions collectives du secteur Fruits et légumes mentionnent la flexibilité du temps de travail comme suit :

- Semaine de travail réduite;
- Possibilité pour 2 salariés de s'entendre mutuellement pour changer d'équipe de travail;
- Possibilité pour un salarié ayant 10 ans et plus de service continu de changer de statut de temps plein à celui de temps partiel sans obligation quant au travail de fin de semaine;
- Banque de temps supplémentaire accumulé pouvant être repris en congé.

10.5 Dispositions relatives aux avantages sociaux

Graphique 19 : Fréquence des clauses reliées aux avantages sociaux – secteur Fruits et légumes



Source : CSMOTA, *Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec*, 2019.

L'analyse nous a permis d'observer que 83 % des conventions collectives du

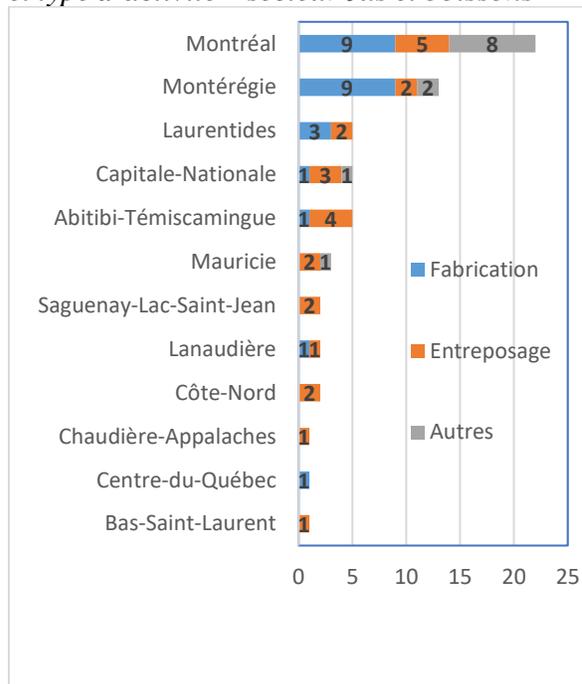
secteur Fruits et légumes prévoient un régime d'assurance collective. Une hausse de 3 % par comparaison avec les données recueillies en 2016. Les coûts y sont partagés équitablement dans une majorité des cas.

Pour ce qui est de l'épargne-retraite, 83 % des conventions prévoient des dispositions concernant un régime de retraite. Il s'agit d'un recul de 7 % par rapport à 2016. Les contributions de l'employeur varient entre 0,30 \$ et 0,40 \$ par heure ou dans un intervalle de 0 % à 3 % dans une majorité des cas. D'ailleurs, seulement deux conventions ne prévoient pas de cotisation de la part de l'employeur.

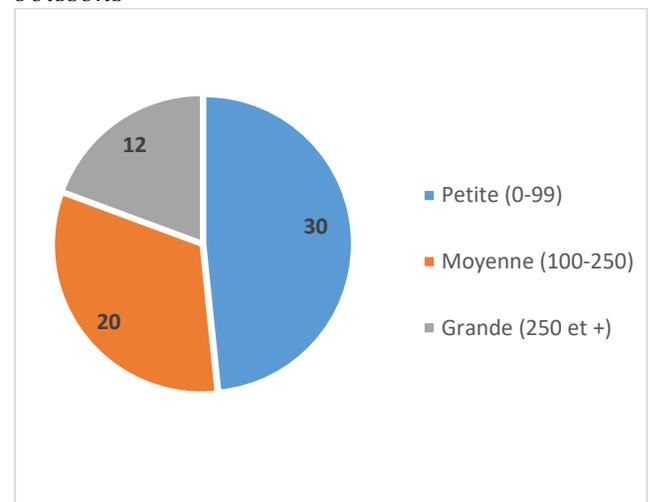
11. Jus et boissons

On trouve 62 conventions collectives dans le secteur Jus et boissons. La baisse de 6 % par comparaison avec l'analyse de 2016 s'explique principalement par des processus de rationalisation ayant conduit à la fermeture de centres de distribution. Montréal et la Montérégie demeurent les deux régions où la présence de conventions est prépondérante avec près de 56 %. En ce qui concerne la taille des établissements, on observe une baisse de 23 % du nombre de petits établissements et une augmentation de 33 % pour les grands établissements de 250 salariés et plus par rapport aux données de 2016.

Graphique 20 : Répartition du nombre de conventions collectives 2019 par région et type d'activité – secteur Jus et boissons



Graphique 21 : Répartition du nombre de conventions collectives 2019 selon la taille des établissements – secteur Jus et boissons



Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

11.1 Rémunération

11.1.1 Rémunération globale

Tableau 20 : Moyenne salariale par poste – secteur Jus et boissons

Poste	Moyenne minimale 2016	Moyenne minimale 2019	Moyenne maximale 2016	Moyenne maximale 2019
Manœuvre	17,84 \$/h	17,87 \$/h	25,31 \$/h	24,82 \$/h
Opérateur	19,30 \$/h	19,91 \$/h	25,29 \$/h	26,38 \$/h
Technicien CQ	20,83 \$/h	22,13 \$/h	26,78 \$/h	29,42 \$/h
Électromécanicien	24,77 \$/h	25,99 \$/h	31,67 \$/h	33,72 \$/h
Mécanicien	24,25 \$/h	25,98 \$/h	29,99 \$/h	31,05 \$/h
Commis à l'expédition	19,90 \$/h	19,86 \$/h	25,64 \$/h	25,85 \$/h
Préposé à la sanitation	18,52 \$/h	19,39 \$/h	23,29 \$/h	24,21 \$/h
Tous métiers confondus	16,50 \$/h	17,60 \$/h	29,35 \$/h	30,24 \$/h

Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

Il est à noter que la moyenne maximale de l'occupation Manœuvre enregistre une baisse en comparaison de 2016. Elle doit être attribuée à un changement méthodologique dans l'analyse des conventions où ce poste est maintenant étudié dans son sens strict : Aide général, Journalier, Manœuvre général, etc. Tout poste spécifique exigeant des qualifications ainsi qu'une formation orientée vers l'opération d'un équipement ou d'une chaîne de production est pris en compte dans l'occupation Opérateur. Pour plus de détails concernant les changements méthodologiques apportés à l'étude, veuillez vous référer à la section Méthodologie de l'analyse.

D'autre part, la moyenne salariale minimale a augmenté de 6,7 % depuis 2016 alors que la moyenne maximale a enregistré une hausse de 3 % durant la même période. Cette faible hausse des moyennes salariales s'explique dans un premier temps par la concentration de conventions au sein de quelques grandes entreprises, dont certaines ont maintenu leurs taux

horaires inchangés pendant deux années. Dans un deuxième temps, les augmentations salariales de plusieurs entreprises sont de nature nominale. Dans une industrie où les salaires maximaux sont élevés, cela entraîne de faibles hausses en pourcentage Par exemple :

Tableau 21 : Comparaison entre les augmentations annuelles nominales et en pourcentage

	Employé A	Employé B
Taux horaire	18,50 \$	28,50 \$
Augmentation nominale	0,50 \$	0,50 \$
Taux horaire après augmentation nominale	19,00 \$	29,00 \$
Augmentation en pourcentage	2,7 %	1,75 %

11.1.2 Primes

Tableau 22 : Moyenne des primes accordées aux salariés assignés – secteur Jus et boissons

	Prime de soir	Prime de nuit	Prime de chef d'équipe	Prime pour formateur	Prime de fin de semaine
Moyenne	0,91 \$/h	1,17 \$/h	1,22 \$/h	0,93 \$/h	1,79 \$/h
Intervalle	0,35 \$ à 1,50 \$/h	0,60 \$ à 1,91 \$/h	0,70 \$ à 2,60 \$/h	0,25 \$ à 1,50 \$/h	0,50 \$ à 4,08 \$/h

Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

Exemple de primes dans le secteur Jus et boissons :

- 2,00 \$/h pour tout salarié occupant un poste d'électromécanicien et détenteur d'une licence C;
- Prime de 10 % du salaire de base pour le salarié occupant un poste syndiqué qui remplace, pour une durée de plus de 2 mois, dans un poste syndiqué de niveau supérieur;
- 60 \$ par jour de prime de disponibilité pour les techniciens de service;
- 2,00 \$/h pour les manœuvres travaillant sur des projets spéciaux;

- 0,50 \$/h pour les salariés travaillant en espace clos pendant la durée de leur intervention;
- 0,55 \$/h comme prime *Hazmat*⁷ pour les employés qui maintiennent leur certification pour intervenir en collaboration avec le service d'incendie lors d'une fuite d'ammoniaque;
- Boni d'assiduité pouvant atteindre 0,4 % du salaire gagné;
- 0,50 \$/h pour les salariés qui effectuent les tâches reliées à la prise d'inventaire et à la préparation de commandes;
- Boni de performance pouvant atteindre 1000 \$ par employé permanent et 500 \$ par employé temporaire;
- 0,50 \$/h en tant que prime de polyvalence;
- Boni de vacances de 200 \$ pour l'employé qui ne prend pas ses vacances durant l'été;
- Boni de vacances de 20 % de la paie de vacances pour les salariés qui ont 3 ans et plus de service.

11.2 Semaine de travail

Les semaines de travail varient énormément dans le secteur Jus et boissons :

- 5 journées consécutives de 7 h de travail allant du lundi au vendredi;
- 5 journées consécutives de 8h de travail allant du lundi au vendredi;
- 3 journées de 12 h avec rotation toutes les 2 semaines (lundi, mardi, mercredi ou jeudi, vendredi, samedi);
- 4 jours consécutifs ou non de 10 h avec deux jours de congé consécutifs incluant soit le samedi ou le dimanche;
- 3 journées de 12,5 h payées 40 h par semaine;
- 4 journées de 9 h de travail allant du lundi au jeudi et 4 h de travail le vendredi;
- Quart de fin de semaine de 34 h de travail payées 40 h incluant 10 h de travail le vendredi et 2 journées de 12 h les samedis et dimanches.

⁷ *Hazmat* est l'abréviation de « hazardous materials » (produits dangereux).

11.3 Congés chômés et payés inscrits dans les conventions

Tableau 23 : Nombre moyen de jours de maladie, mobiles et fériés alloués par employé – secteur Jus et boissons

	2016	2019
Nombre moyen de jours de maladie	4	5
Nombre moyen de jours mobiles	1	1
Nombre moyen de jours fériés	11	11

Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

11.4 Dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail

Exemple de clauses concernant la flexibilité du temps de travail dans le secteur Jus et boissons :

- Congés sans solde pour les détenteurs d'un permis de chasse provincial;
- Possibilité de reprendre les heures en temps supplémentaire en congés payés pour un maximum de 5 jours;
- Possibilité pour un salarié d'accoler ses deux périodes de repos rémunérées à sa période de repas de 30 minutes pour disposer de 60 minutes lors de la prise de son repas;
- Possibilité pour un salarié de prendre entente avec son supérieur pour devancer son horaire de travail de 60 minutes pour ainsi terminer plus tôt;
- Un employé qui doit s'absenter de son travail pour affaires personnelles peut prendre les arrangements nécessaires avec un employé d'un autre quart pour un échange de quart;
- Programme de travail en temps partagé (partage de poste) lors de mises à pied pour conserver un maximum de salariés en emploi.

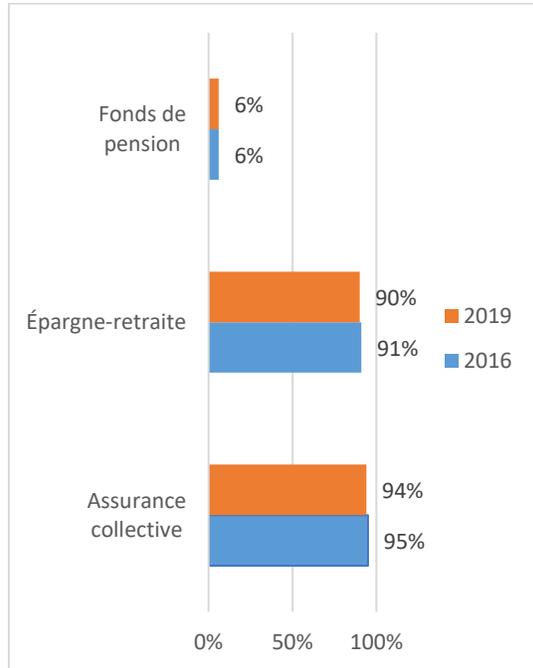
11.5 Dispositions particulières

Exemple de dispositions particulières dans les conventions collectives du secteur Jus et boissons :

- Lettre d'entente afin d'accommoder l'horaire d'un salarié une semaine sur deux pour que celui-ci puisse avoir la garde partagée de ses enfants pendant cette semaine;
- Maintien d'une allocation de bière offerte par l'employeur : 52 douzaines de bière par année pour des fins d'échantillonnage auprès de leur entourage.

11.6 Dispositions relatives aux avantages sociaux

Graphique 22 : Fréquence des clauses reliées aux avantages sociaux – secteur Jus et boissons



Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

Alors qu'entre 2012 et 2016 nous assistions à des hausses respectives de 9 % et de 8 % pour les régimes d'assurances collectives ainsi que pour les régimes d'épargne-retraite, les données recueillies démontrent que leur nombre s'est stabilisé entre 2016 et 2019. Les fonds de pension affichent quant à eux le même taux qu'en 2012 et 2016.

Dans le cas des régimes d'assurances collectives, les primes payées par

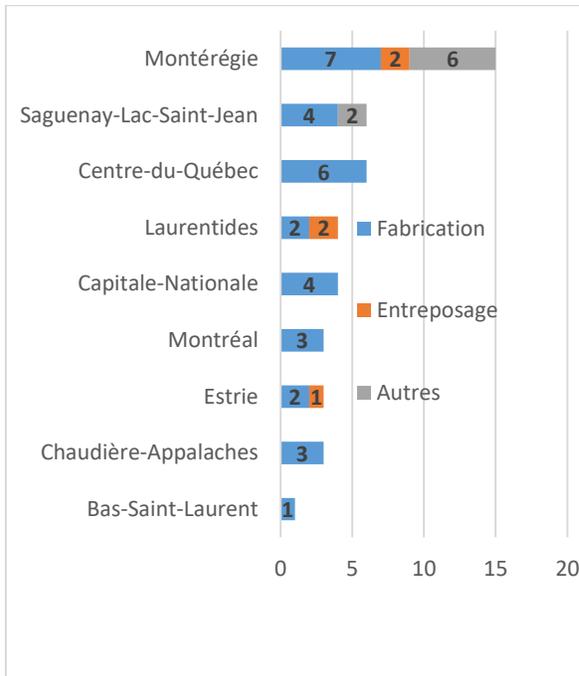
l'employeur varient entre 10 % et 100 %. Parfois, le salarié assume seul le coût de certaines protections telles que l'assurance reliée à l'invalidité de courte ou de longue durée alors que l'employeur assume les coûts des autres protections offertes par le régime. Il est également important de souligner que les régimes modulaires où les salariés bénéficient d'une flexibilité dans le choix des protections offertes et où le coût et les primes versées par l'employeur et le salarié varient en fonction des protections choisies par celui-ci sont de plus en plus fréquents. Ce type de régime permet entre autres aux travailleurs de bénéficier de protections qui correspondent à leur situation et à leurs besoins.

Pour ce qui est des régimes de retraite, l'employeur et le salarié cotisent généralement des sommes équivalentes. En pourcentage, les cotisations de l'employeur se situent dans un intervalle de 1,5 % à 7,5 % et lorsque celles-ci sont déterminées selon un taux horaire, elles varient entre 0,20 \$ et 2,60 \$ par heure de travail.

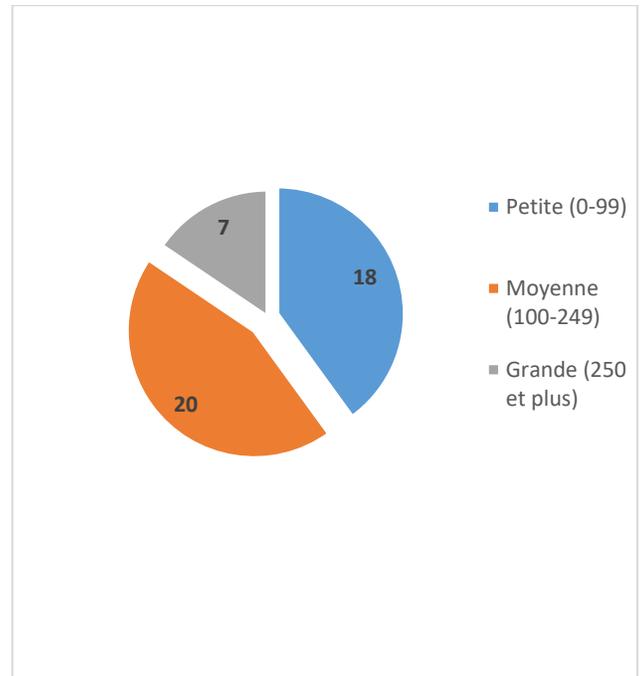
12. Produits laitiers

L'industrie des produits laitiers conserve sa place parmi les trois secteurs de la TA ayant le plus grand nombre de conventions collectives avec 45. Elles sont pour la plupart concentrées dans les régions de la Montérégie, du Saguenay–Lac-Saint-Jean et du Centre-du-Québec. Les établissements de 249 salariés et moins sont prédominants dans ce secteur avec 84 % des conventions collectives.

Graphique 23 : Répartition des conventions collectives 2019 par région et type d'activité – secteur Produits laitiers



Graphique 24 : Répartition des conventions 2019 selon la taille des établissements – secteur Produits laitiers



Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

12.1 Rémunération

12.1.1 Rémunération globale

Tableau 24 : Moyenne salariale par poste – secteur Produits laitiers

Poste	Moyenne minimale 2016	Moyenne minimale 2019	Moyenne maximale 2016	Moyenne maximale 2019
Manœuvre	18,79 \$/h	19,92 \$/h	22,62 \$/h	23,48 \$/h
Opérateur	21,24 \$/h	22,00 \$/h	24,61 \$/h	26,82 \$/h
Technicien CQ	22,45 \$/h	24,80 \$/h	25,22 \$/h	27,44 \$/h
Électromécanicien	23,67 \$/h	26,23 \$/h	27,14 \$/h	29,76 \$/h
Mécanicien	22,87 \$/h	25,42 \$/h	26,38 \$/h	28,71 \$/h
Commis à l'expédition	20,44 \$/h	22,00 \$/h	23,36 \$/h	24,94 \$/h
Préposé à la sanitation	20,37 \$/h	22,28 \$/h	22,64 \$/h	25,75 \$/h
Tous métiers confondus	19,75 \$/h	20,88 \$/h	27,60 \$/h	29,46 \$/h

Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

Entre 2016 et 2019, la moyenne salariale maximale tous métiers confondus a augmenté de 6,7 %, alors que la moyenne salariale minimale a augmenté de 5,7 %.

12.1.2 Primes

Tableau 25 : Moyenne des primes accordées aux salariés assignés – Produits laitiers

	Prime de soir	Prime de nuit	Prime de chef d'équipe	Prime pour formateur	Prime de fin de semaine
Moyenne	0,67 \$/h	0,82 \$/h	1,28 \$/h	0,94 \$/h	1,72 \$/h
Intervalle	0,35 \$ à 1,25 \$/h	0,45 \$ à 1,06 \$/h	1,00 \$ à 3,00 \$/h	0,20 \$ à 2,00 \$/h	0,20 \$ à 2,00 \$/h

Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

Exemple de primes dans le secteur Produits laitiers :

- Boni de Noël de 275 \$ pour les salariés réguliers;
- 0,75 \$/h au salarié affecté aux tâches administratives concernant les préparations de commandes;
- 1,25 \$/h pour les salariés appelés à remplacer un contremaître;
- 1,00 \$/h pour un diplôme d'études collégiales (DEC) à l'ITA ou du baccalauréat (BAC) en sciences et technologies des aliments (STA) ou d'une autre formation équivalente;
- 75 \$ par semaine pour les mécaniciens de garde en possession d'un téléavertisseur;
- 1,00 \$/h pour le salarié désigné pour s'occuper de l'organisation ou de la distribution du travail lors de l'absence du superviseur;
- Allocation de 10,00 \$ par mois pour les salariés devant utiliser leur téléphone cellulaire à des fins de travail;
- Allocation d'outils de 500 \$ pour les salariés devant fournir leurs outils dans le cadre de leur travail;
- 0,75 \$/h pour les salariés appelés à travailler dans le frigo;
- Prime de reconnaissance des années de service de 250 \$ pour le salarié ayant 10 ans et plus de service et étant âgé de 55 ans et plus qui prend sa retraite;
- 6,40 \$ par jour pour l'électromécanicien senior pour lequel une licence d'électricien A2 est requise par l'employeur;
- Prime de déplacement de 0,60 \$/h pour le salarié déplacé de son poste par l'employeur;
- Prime du matin de 0,50 \$/h pour les salariés débutant entre 3 h 00 et 5 h 00.
- Prime de rareté de 0,50 \$/h pour les opérateurs stérilisateur « Upérisation à haute température » (UHT), les opérateurs remplisseuse UHT détenant un cours ITA, les fabricants de produits et les opérateurs UHT senior;
- Prime de rétention de 0,50 \$/h après 5 ans d'ancienneté et de 0,75 \$/h après 10 ans d'ancienneté;
- Paiement des congés de maladie non utilisés.

12.2 Semaine de travail

Dans le secteur Produits laitiers, les semaines de travail ressemblent aux exemples suivants :

- 4 jours consécutifs de 10 h de travail;
- 5 jours de travail de 7 h du lundi au vendredi pour un total de 35 h par semaine;
- 5 jours de 8 h du lundi au vendredi pour un total de 40 h de travail;
- Horaire de fin de semaine de 2 jours de 12 h de travail;
- 3 jours de 12 h de travail payés 38 h au total;
- Horaire de 32 h par semaine réparties sur 4 ou 5 jours;
- Horaire de 34,5 h du lundi au vendredi pour les salariés de bureau et de laboratoire;
- Il existe également plusieurs types d'horaire rotatif sur 7 jours dont la durée de cycle varie entre 3 et 6 semaines. Ces horaires varient généralement d'un poste ou d'un département à l'autre. En voici un exemple réparti sur 4 semaines :
 - Semaine 1 : 5 jours de 8 h du lundi au vendredi sur le quart de soir (16 h à 24 h);
 - Semaine 2 : 5 jours de 8 h du lundi au vendredi sur le quart de nuit (24 h à 8 h);
 - Semaine 3 : 5 jours de 8 h du lundi au vendredi sur le quart de jour (8 h à 16 h);
 - Semaine 4 : 2 jours de 12 h le samedi et le dimanche (12 h à 24 h).

12.3 Congés chômés et payés inscrits dans les conventions

Tableau 26 : Nombre moyen de jours de maladie, mobiles et fériés alloués par employé – secteur Produits laitiers

	2016	2019
Nombre moyen de jours de maladie	7	8
Nombre moyen de jours mobiles	3	3
Nombre moyen de jours fériés	10	10

Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

12.4 Dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail

Quelques exemples de dispositions permettant aux salariés d'obtenir une certaine flexibilité du temps de travail dans le secteur Produits laitiers :

- Congés pour raisons personnelles (6 jours sans solde par année);
- Semaine réduite de travail pour les salariés ayant 5 ans et plus d'ancienneté et qui en font la demande;
- Banque d'heures supplémentaires pouvant devenir des congés payés;
- Possibilité d'échanger de quarts de travail entre deux salariés;
- Semaine additionnelle de vacances sans solde pour les salariés ayant 5 ans et plus de service continu;
- Congé sabbatique d'un an sans solde pour les salariés ayant effectué 4 ans de service;
- Congé à traitement différé : possibilité pour un salarié de financer un congé sans solde en différant une partie de son salaire;
- Journée additionnelle de vacances : un salarié ayant effectué entre 3 et 4 ans, 7 et 8 ans, 16 et 17 ans et 24 et 25 ans de service continu peut prendre une journée de vacances supplémentaire pour chaque tranche de 584 h de service continu dans cette année⁸.

12.5 Dispositions particulières

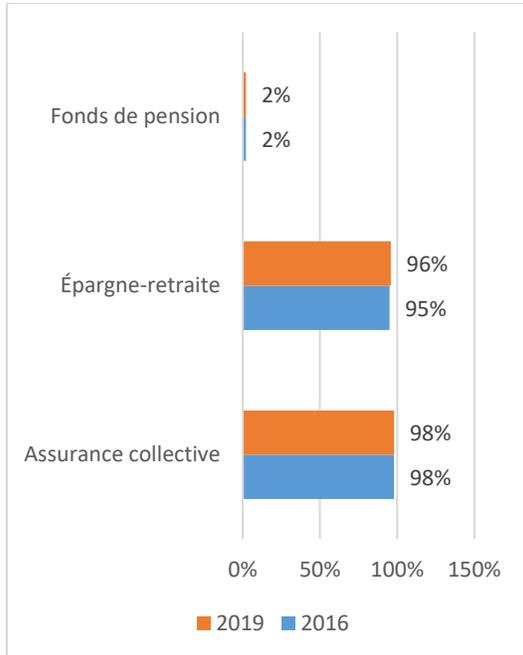
Exemple de dispositions particulières et uniques trouvées dans les conventions collectives du secteur Produits laitiers :

- Tout salarié a droit à 25 % de rabais du prix de vente pour le fromage et 5 % pour le beurre;
- Présence d'un comité paritaire en matière de discrimination et de harcèlement;
- Disposition prévoyant la visite d'usines ou d'expositions par les salariés sélectionnés par l'employeur pour des projets spéciaux.

⁸ Ces années correspondent aux années prévues à la convention pour l'augmentation du nombre de semaines de vacances. C'est-à-dire les années où le salarié passe de 2 à 3, de 3 à 4, de 4 à 5 et de 5 à 6 semaines de vacances. Ainsi, au cours de l'année précédant chacun de ces changements, le salarié obtient une journée de vacances supplémentaire pour chaque tranche de 584 h de service continu dans cette année.

12.6 Dispositions relatives aux avantages sociaux

Graphique 25 : Fréquence des clauses reliées aux avantages sociaux – secteur Produits laitiers



Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

Les régimes d'assurance collective sont présents dans une proportion de 98 % tout comme lors des études de 2012 et 2016. Les primes y sont payées de 50 % à 100 % par l'employeur. Les primes suivantes sont parfois à la charge du salarié : assurance salaire courte et longue durée, assurance vie facultative, assurance dentaire. Dans certaines conventions, la prime payée par les

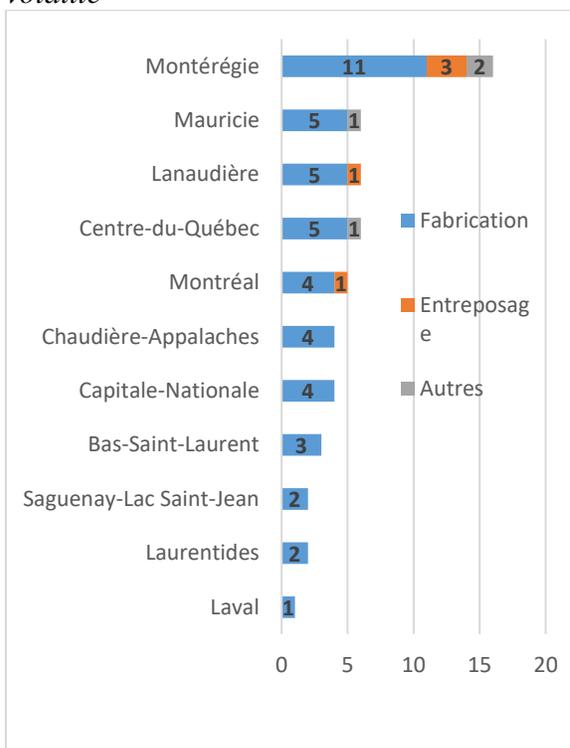
salariés varie en fonction des protections offertes, par exemple : 28,65 \$ par semaine pour la protection familiale et 20,40 \$ pour la protection individuelle. Environ 33 % des conventions prévoient aussi une assurance dentaire. On trouve également une assurance pour les soins visuels dans 11 % des cas. Dans ce dernier cas, il s'agit d'une augmentation de 4 % depuis 2016.

En ce qui concerne les régimes de retraite, 96 % des conventions du secteur contiennent des dispositions qui s'y rapportent. Il s'agit d'une hausse de 1 % depuis 2016. Les cotisations de l'employeur varient entre 2 % et 8 % du salaire brut ou entre 0,30 \$/h et 0,78 \$/h. Certaines conventions prévoient également des cotisations supérieures pour les salariés que celles versées par leur employeur, par exemple : une entreprise prévoit une cotisation équivalant à 50 % de celle du salarié jusqu'à concurrence de 5 % du salaire brut de celui-ci.

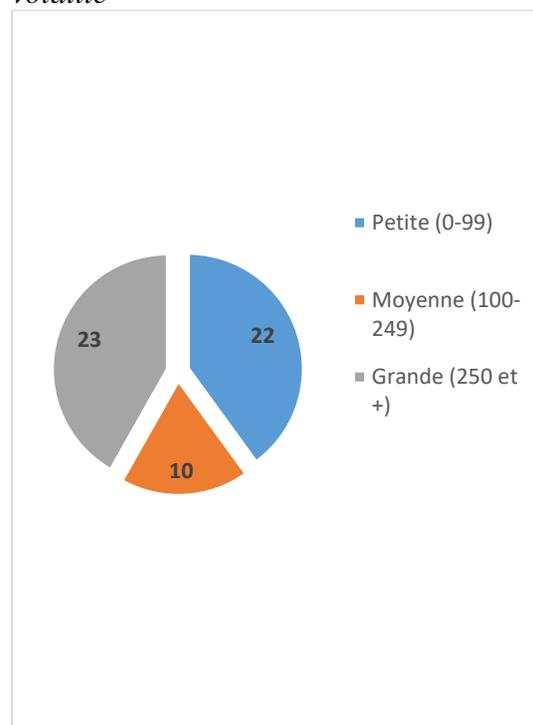
13. Viandes et volaille

Nous comptons 55 conventions collectives dans le secteur Viandes et volaille. La région où l'on en répertorie le plus est la Montérégie avec 29 %. La proportion d'établissements de moyenne taille a diminué de 37,5 %, alors que celle des grands établissements a augmenté de 27,7 % depuis 2016. Cette variation s'explique par la croissance des établissements de moyenne taille du secteur, ce qui entraîne leur changement de catégorie.

Graphique 26 : Répartition du nombre de conventions collectives 2019 par région et type d'activité – secteur Viandes et volaille



Graphique 27 : Répartition du nombre de conventions 2019 selon la taille des établissements – secteur Viandes et volaille



Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

13.1 Rémunération

13.1.1 Rémunération globale

Tableau 27 : Moyenne salariale par poste – secteur Viandes et volaille

Poste	Moyenne minimale 2016	Moyenne minimale 2019	Moyenne maximale 2016	Moyenne maximale 2019
Manœuvre	12,77 \$/h	14,33 \$/h	18,15 \$/h	19,43 \$/h
Opérateur	13,47 \$/h	14,70 \$/h	17,41 \$/h	18,88 \$/h
Technicien CQ	12,81 \$/h	15,40 \$/h	19,50 \$/h	21,81 \$/h
Électromécanicien	18,49 \$/h	20,01 \$/h	23,78 \$/h	25,72 \$/h
Mécanicien	18,29 \$/h	19,89 \$/h	22,60 \$/h	24,21 \$/h
Commis à l'expédition	13,78 \$/h	15,01 \$/h	17,85 \$/h	18,89 \$/h
Préposé à la sanitation	13,07 \$/h	14,44 \$/h	16,03 \$/h	17,41 \$/h
Tous métiers confondus	13,13 \$/h	14,53 \$/h	20,94 \$/h	22,78 \$/h

Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

De 2016 à 2019, la moyenne salariale maximale tous métiers confondus a connu une croissance de 8,8 % alors que la moyenne salariale minimale a augmenté de 10,7 %. Il est également intéressant de constater que le salaire maximal moyen d'un manœuvre est plus élevé que celui d'un opérateur dans ce secteur. Cette différence s'explique d'abord par le fait que peu d'établissements emploient des opérateurs et que la plupart des métiers uniques à ce secteur (boucher, préposé à la saignée, éviscérateur, etc.) sont pourvus par des manœuvres qui y sont formés, ce qui crée une grande étendue de classifications d'emplois associées au titre de manœuvre.

13.1.2 Primes

Tableau 28 : Moyenne salariale par poste – secteur Viandes et volaille

	Prime de soir	Prime de nuit	Prime de chef d'équipe	Prime pour formateur	Prime de fin de semaine
Moyenne	0,60 \$/h	0,78 \$/h	1,09 \$/h	0,85 \$/h	0,96 \$/h
Intervalle	0,30 \$ à 1,25 \$/h	0,40 \$ à 1,50 \$/h	0,65 \$ à 2,50 \$/h	0,45 \$ à 1,50 \$/h	0,4 \$ à 5,00 \$/h

Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

Les entreprises du secteur Viandes et volaille offrent différentes primes à leurs salariés :

- 1,00 \$/h pour tout salarié travaillant au congélateur;
- 100 \$ par fin de semaine pour le frigoriste de garde;
- 0,50 \$/h comme prime de réception de volaille;
- 1,00 \$/h au salarié affecté au désossage;
- 1,25 \$/h pour le salarié assigné par l'employeur pour remplacer le contremaître;
- Bonus annuel d'assiduité : 20 \$ par mois passé à respecter la politique d'assiduité;
- 0,75 \$/h pour les salariés assignés à la sanitation;
- 1,25 \$/h pour tout salarié travaillant au congélateur à titre de conducteur de chariot élévateur;
- Primes pour la détention d'une carte de compétence :
 - Appareil frigorifique classe A = 2,75 \$/h
 - Appareil frigorifique classe B = 1,50 \$/h
- 2,50 \$/h pour le salarié détenteur d'une licence C en électricité;
- 1,00 \$/h pour le salarié formé à toutes les tâches de la rotation à la saignée lorsqu'il est assigné à ces tâches;
- 1,00 \$/h pour la détention d'un diplôme en contrôle qualité;
- Reconnaissance des longs états de service : un salarié qui justifie 20 ans et plus d'ancienneté reçoit un congé personnel payé, équivalent à 2 % du salaire gagné dans l'année;
- Boni de Noël de 200 \$;

- Boni de performance en fonction du nombre de caisses au prorata des heures travaillées;
- Boni de présence au travail : 1 % du salaire brut, basé sur les heures régulières travaillées, si le salarié n'a aucune absence au cours d'une période de 4 semaines de paie.

13.2 Semaine de travail

Quelques exemples des semaines normales de travail trouvées dans le secteur Viandes et volaille :

- 40 h de travail réparties en 4 journées de 8,5 h du lundi au jeudi et de 6 h le vendredi;
- 4 journées de 10 h de travail du lundi au jeudi;
- 3 journées de 12 h de travail du vendredi au dimanche;
- Horaire de 7 jours : cycle de 7 journées de travail continu suivi de 3 jours de congé, puis 7 autres jours de travail et de 4 jours de congé;
- 5 journées de 8 h de travail du lundi au vendredi.

13.3 Congés chômés et payés inscrits dans la convention

Tableau 29 : Nombre moyen de jours de maladie, mobiles et fériés alloués par employé – secteur Viandes et volaille

	2016	2019
Nombre moyen de jours de maladie	3	5
Nombre moyen de jours mobiles	2	2
Nombre moyen de jours fériés	12	11

Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

13.4 Dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail

Clauses trouvées dans les conventions collectives du secteur Viandes et volaille concernant la flexibilité du temps de travail :

- Possibilité pour les salariés d'utiliser leur ancienneté, et ce, à tour de rôle pour partir plus tôt lors d'une réduction des heures de travail;

- Semaine réduite de travail;
- Banque d'heures supplémentaires pouvant être utilisée pour obtenir des congés rémunérés;
- Congé sans solde d'une durée allant de 2 mois à 1 an;
- Possibilité de fractionner en plusieurs journées mobiles l'une des semaines de vacances annuelles;
- Travail partagé : 2 salariés de 50 ans et plus peuvent demander à l'employeur de partager l'un ou l'autre des postes qu'ils occupent pour ainsi diminuer leur temps de travail;
- Congé autofinancé.

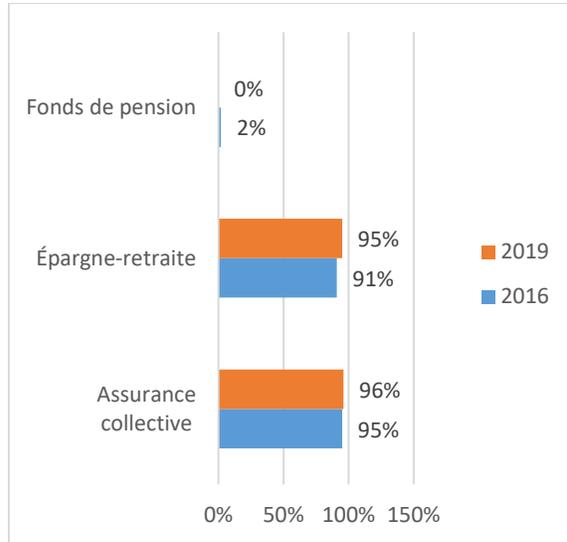
13.5 Dispositions particulières

Clauses innovatrices et/ou uniques trouvées dans les conventions collectives du secteur Viandes et volaille :

- Lettre d'entente sur les activités sportives des salariés : remboursement jusqu'à concurrence de 100 \$ pour un abonnement dans un centre de conditionnement physique et jusqu'à 50 \$ pour l'inscription à un cours d'entraînement physique, par exemple : zumba, natation, spinning.
- Augmentation du pourcentage de salariés par département pouvant partir en vacances pendant la semaine de relâche scolaire et pour le temps des fêtes, permettant ainsi à ceux-ci d'obtenir du temps avec leurs enfants;
- Lettre d'entente concernant l'accès à l'égalité où l'employeur s'engage à augmenter le nombre de personnel féminin lors des embauches à l'externe;
- Annexe faisant mention d'un programme d'apprentissage en milieu de travail d'Emploi-Québec (PAMT) dans laquelle on décrit les fonctions, les responsabilités ainsi que le rôle d'un planificateur/compagnon au sein de l'entreprise. On y prévoit également un taux horaire supérieur pour celui-ci : 24,60 \$/h au lieu du taux de classification des emplois associés à ce PAMT prévu à 21,80 \$/h en 2019.

13.6 Dispositions relatives aux avantages sociaux

Graphique 28 : Fréquence des clauses reliées aux avantages sociaux – secteur Viandes et volaille



Source : CSMOTA, Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec, 2019.

Les régimes d'assurance collective ont connu une progression de 1 % depuis l'étude de 2016 pour atteindre 96 % des conventions du secteur. Les employeurs paient entre 40 % et 80 % du coût total de la prime. Parfois, le coût de la prime pour les salariés varie en fonction de la nature de la protection choisie et est exprimé en montant hebdomadaire à déboursier, par exemple : 58,75 \$ par semaine pour la protection familiale ou 38,91 \$ pour la

protection individuelle. Pour 60 % des conventions, une assurance dentaire est prévue et 13 % incluent une assurance pour les soins visuels. Dans le premier cas, il s'agit d'une augmentation de 13 % depuis 2016.

En ce qui concerne les régimes d'épargne-retraite, leur présence a augmenté de 4 % en comparaison de 2016. Il s'agit d'une hausse de 10 % depuis 2012. Lorsque les cotisations patronales sont fixées en pourcentage, celles-ci se situent entre 0,5 % et 5 % du salaire brut du salarié. On trouve également des conventions où la cotisation se calcule selon un taux horaire; les cotisations y varient entre 0,20 \$/h et 0,95 \$/h. Finalement, quelques conventions prévoient une cotisation annuelle de la part de l'employeur variant en fonction de l'ancienneté du salarié ou de son nombre d'heures travaillées – entre 250 \$ et 1000 \$ par année.

14. Évolution des conditions de travail de l'industrie de la transformation alimentaire

Cette section aborde le contenu de différents types de dispositions que l'on trouve fréquemment dans les conventions collectives et qui s'intéressent aux conditions de travail qui ne concernent pas directement la rémunération, dont la sécurité de l'emploi (clauses sur la sous-traitance et les changements technologiques) et les avantages sociaux par exemple.

14.1 Dispositions concernant la sous-traitance

Les dispositions concernant la sous-traitance et les mécanismes que peuvent employer les parties pour l'encadrer sont présents dans 70 % des conventions collectives de l'industrie en 2019. Il s'agit d'un recul de 3 % par rapport à 2016. Cependant, malgré cette légère baisse, en considérant que les études de 2010 et de 2012 avaient permis la recension de respectivement 50 % et 60 % de clauses du même type, nous constatons une tendance à la hausse de ces formes de dispositions dans les conventions collectives de l'industrie. Dans la vaste majorité des cas, ces clauses viennent doter les parties d'un mécanisme ou de règles encadrant le droit de l'employeur à recourir à la sous-traitance. En effet, très peu de clauses interdisent à l'employeur de recourir à la sous-traitance. Elles viennent plutôt garantir des protections aux salariés de l'unité de négociation.

Exemple de clauses encadrant le droit de sous-traiter de l'employeur :

1. *L'Employeur peut confier en sous-traitance l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation dans la mesure où la sous-traitance n'a pas pour effet d'occasionner la mise à pied ou d'empêcher le rappel de salariés titulaires d'occupation régulière.*
2. *L'Employeur peut accorder des contrats ou des sous-contrats à condition que l'attribution de ces contrats ne crée pas de mise à pied parmi les salariés couverts par la convention. De plus, l'Employeur peut accorder des contrats ou des sous-contrats lorsque le travail à effectuer nécessite un équipement spécialisé qu'il ne possède pas ou qui n'est pas disponible, ou lorsque survient un surplus temporaire*

de travail, pourvu que tous les salariés qualifiés en mise à pied aient été rappelés. Nonobstant ce qui précède, la pratique actuelle quant aux travaux de sous-traitance tels que la plomberie, l'électricité ou les contrats de garantie d'entretien sur certains équipements est maintenue.

14.2 Dispositions relatives aux employés de 50 ans et plus

Dans 52 % des conventions recensées, elles disposaient d'une clause, lettre d'entente ou autre disposition prévoyant des mesures pour les salariés de 50 ans et plus. Ces dispositions visent en majorité la réduction des heures de travail. Par comparaison avec les données colligées en 2016, il s'agit d'une augmentation de 11 % du nombre de conventions ayant de tels mécanismes ainsi qu'une augmentation de près de 24 % depuis 2012. Cette hausse pourrait s'expliquer d'abord par le vieillissement de la population active que connaît présentement le Québec et par l'importance que revêt, pour cette frange importante de travailleurs, ce type de dispositions leur assurant une transition flexible vers la retraite. Ensuite, face à la rareté de main-d'œuvre que vit actuellement le Québec, il n'est pas exclu que les entreprises fassent d'elles-mêmes la promotion de ce type de dispositions, leur permettant ainsi d'allonger la vie active de leurs salariés et de diminuer les impacts négatifs du contexte démographique actuel.

Exemple d'une clause portant sur la semaine réduite de travail pour les salariés plus âgés :

ANNEXE « E » SEMAINE RÉDUITE DE TRAVAIL

Un salarié régulier âgé de cinquante-cinq (55) ans ou plus et détenant cinq (5) ans et plus d'ancienneté pourra, avec l'accord de l'Employeur, adhérer à une semaine réduite de travail selon les modalités suivantes :

Horaire de vingt-quatre (24) heures à trente-deux (32) heures à établir avec la personne désirant se prévaloir de la semaine réduite de travail.

14.3 Dispositions concernant l'aide aux employés

On trouve dans 12 % des conventions de l'industrie une clause en lien avec l'existence d'un programme d'aide ou de ressources pour les salariés en difficulté. Ces clauses prévoient entre autres l'existence de programmes tels que des cures de désintoxication pour

les salariés souffrant d'alcoolisme, de toxicomanie ou de problèmes de jeu. Pour les établissements syndiqués avec la FTQ, on fait également mention à quelques reprises de la présence d'un délégué social sur les lieux de travail.

Exemple de clause sur les PAE :

A) L'Employeur met sur pied à compter de la signature de la présente convention collective et maintient à ses frais, pour la durée de celle-ci, un programme d'aide aux employés. Les services couverts par ce programme seront fournis par une firme spécialisée dans ce genre de programme.

B) L'Employeur s'engage à coopérer avec le Syndicat afin de venir en aide à tout salarié.

C) Tout salarié doit bénéficier d'un congé nécessaire à sa réhabilitation.

D) À la fin du congé, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son occupation habituelle avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail.

E) Si l'occupation habituelle du salarié n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition de l'occupation comme s'il avait alors été au travail.

F) À la demande d'un salarié, l'Employeur peut avancer soixante pourcent (60 %) des coûts d'une cure, maximum mille dollars (1000 \$). Dans tel cas, le salarié doit signer une reconnaissance de dette et la faire garantir par deux (2) endosseurs.

14.4 Dispositions concernant la SST

La quasi-totalité des conventions de l'industrie prévoit des dispositions en matière de prévention de la santé et sécurité au travail. On trouve également une disposition prévoyant l'existence d'un comité de santé et sécurité au travail dans 89 % des conventions recensées, une augmentation de 2 % depuis 2016. Il s'agit effectivement d'une préoccupation que partagent à la fois les salariés, leurs représentants ainsi que les employeurs. Ces clauses portent entre autres sur la création d'un comité de santé et sécurité au travail, sur les devoirs et obligations réciproques des employeurs et de leurs salariés ainsi que sur les mesures concrètes que prend l'employeur pour assurer la protection de ses salariés.

Exemple de clause portant sur les comités de santé et sécurité au travail :

25.01 Un comité de santé et sécurité est formé d'au plus deux (2) représentants désignés par l'Employeur et d'au plus deux (2) personnes salariées désignées par le Syndicat.

25.02 Ce comité se réunit à tous les trois (3) mois. Cependant, pour des cas particuliers, une rencontre peut avoir lieu dans les dix (10) jours de la demande de l'une ou l'autre des parties. Un ordre du jour est soumis avant la rencontre.

Exemple de disposition de type déclaratoire sur les obligations des parties :

11.01 Les deux parties coopéreront dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents de travail et promouvoir les pratiques de sécurité au travail conformément aux lois et aux règlements.

Exemple de mesure de protection concrète :

18.11 Changement de température

Lorsqu'un salarié doit subir un changement important de température, une période de temps suffisante lui est accordée pour se vêtir adéquatement et se changer de vêtement. Une période de temps suffisante est également accordée au salarié qui quitte l'étable ou l'abattage afin qu'il puisse respecter les règlements d'hygiène applicables aux opérations.

14.5 Dispositions concernant la violence, la discrimination et le harcèlement en milieu de travail

On recense 68,8 % des conventions collectives de l'industrie qui disposent d'une clause sur le harcèlement, la violence et/ou la discrimination en milieu de travail. Ces clauses reprennent généralement le contenu des différentes lois du travail telles que la *Loi sur les normes du travail* ou la *Charte des droits et libertés de la personne*. Ces dispositions peuvent également prévoir des mécanismes de plaintes spécifiques à ces problèmes.

Extraits d'une politique très élaborée sur le harcèlement et la violence en milieu de travail ayant fait l'objet d'une lettre d'entente entre les parties :

CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique sans exception à tous les employés de l'entreprise et ses divisions (y compris la direction et le personnel-cadre), et peu importe leur statut (employés permanents, à temps plein ou à temps partiel, temporaires et contractuels), ainsi qu'à tout personnel d'agence, à toute tierce partie, toute tierce personne ou tout contractant dans le cadre de leur emploi et de relations interpersonnelles avec nos employés. Elle s'applique à l'ensemble des personnes qui participent, de près ou de loin, aux activités de l'entreprise. De plus, elle vise les relations entre supérieurs et employés ainsi que les relations que les employés ont entre eux. Elle vise également les relations des employés avec une tierce personne (par exemple les clients, les visiteurs, les fournisseurs de biens ou de services, etc.) dans le cadre de leur emploi. [...]

GESTION

La direction des ressources humaines est responsable de l'administration, de la publication et des modifications de cette politique. [...]

OBJECTIFS VISÉS

L'objectif principal de cette politique est de maintenir un climat de travail sain et un environnement exempt de toute forme de harcèlement, qu'il soit de nature psychologique ou sexuelle, incluant toute forme de violence. [...]

TOLÉRANCE ZÉRO

Le harcèlement et la violence au travail sont prohibés : l'entreprise n'entend faire preuve d'aucune tolérance à cet égard et la direction se réserve le droit d'intervenir en tout temps, qu'il y ait plainte, absence ou retrait de plainte, lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu violation de cette politique. [...]

TRAITEMENT D'UNE PLAINTE

Dans le but de promouvoir les objectifs de la présente politique, l'entreprise met à la disposition de ses employés un mécanisme interne de conseil, de plaintes et de règlement de la situation de harcèlement ou violence au travail. [...]

Exemple de clause sur la discrimination :

ARTICLE 4 - DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

4.01 L'Employeur et le Syndicat n'exercent aucune discrimination à l'endroit de tout salarié en raison de sa race, sa couleur, son sexe, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, son appartenance au Syndicat ou ses activités syndicales ou pour quelque raison que ce soit.

14.6 Dispositions concernant l'équité salariale

On remarque que 4,4 % des conventions collectives incluent une disposition sur l'équité salariale en 2019, comparativement à 3,5 % en 2016. Il est cependant important de rappeler que les entreprises possédant ces conventions ne sont pas les seules parmi les entreprises syndiquées de la TA à utiliser un programme d'équité salariale, puisqu'il n'est pas obligatoire que cet exercice fasse l'objet d'une inscription dans la convention collective. La plupart des dispositions faisant référence à l'équité salariale prévoient son maintien ou la manière dont elle doit être appliquée.

Exemple de clause sur l'équité salariale :

27.14 Le maintien de l'équité salariale est évalué conjointement par l'Employeur et le Syndicat.

Il arrive également que des conventions prévoient la création d'un comité paritaire responsable des questions d'équité salariale :

27.07 Un comité paritaire d'évaluation des emplois et d'équité salariale est composé de trois (3) représentants syndicaux et de trois (3) représentants de l'Employeur. Ce comité siège à la demande de l'une ou l'autre des parties concernant un problème d'évaluation ou de classification des emplois.

14.7 Dispositions concernant la flexibilité du temps de travail

Les clauses concernant la flexibilité du temps de travail sont en augmentation constante depuis 2012. En effet, alors que seulement 40 % des conventions comprenaient de telles clauses en 2012, c'est maintenant 82,9 % qui prévoient une ou plusieurs dispositions de ce genre en 2019. Parmi ces dispositions, nous trouvons entre autres les banques d'heures permettant de cumuler du temps de travail pouvant être repris en congé, les congés autofinancés, l'échange de quarts de travail, les semaines réduites de travail ainsi que les congés sans solde.

Exemple de clause permettant l'accumulation d'une banque d'heures :

12.04 L'Employeur convient de permettre la reprise du temps supplémentaire accumulé dans une banque pour la prise de congés, et ce, aux conditions suivantes :

a) Une (1) fois l'an, le 1^{er} avril, le salarié indique à l'Employeur, par écrit, sa décision de monnayer le temps supplémentaire effectué ou de le retenir en banque pour prise de congés. La décision du salarié vaut pour les douze (12) mois suivant le 1^{er} avril sauf pour l'exception suivante : le salarié qui a indiqué son désir de retenir en banque ses heures effectuées en temps supplémentaire et qui, en cours d'année, demande à l'Employeur de les lui monnayer sera alors contraint de maintenir cette pratique jusqu'au 1^{er} avril suivant. Le paiement devra être pour la totalité des heures en banque au jour du paiement.

Exemple de clause permettant l'échange de quarts entre les salariés :

12.03 Deux (2) salariés peuvent, par entente mutuelle, échanger leur équipe pour une période temporaire d'un maximum de quatre (4) semaines. Aucun transfert n'est possible entre deux (2) salariés détenant des occupations différentes et aucun paiement en temps supplémentaire ne sera accordé si le temps supplémentaire découle de ce transfert. Une telle demande d'échange d'équipe de travail est présentée à l'Employeur par le Syndicat. Cette demande doit respecter l'ancienneté.

Exemple de clause sur le congé autofinancé :

20.04 Congé à traitement différé

1) Le congé à traitement différé permet à un employé de financer un congé sans solde en différant une partie de son salaire selon les règles fiscales en vigueur.

2) L'employé qui désire participer au régime en avise par écrit son supérieur immédiat au moyen d'un formulaire intitulé « Autorisation de participation », un (1) mois avant le début de la période d'accumulation. Une copie de cet avis doit être remise au Syndicat. L'Employeur et le Syndicat signent une lettre d'entente déterminant les modalités du régime.

Exemple de clause sur les congés sans solde :

Permis d'absence sans solde

16.01 L'autorisation pour un tel permis d'absence est accordée pourvu que le salarié puisse être remplacé par un autre salarié qui a les qualifications requises pour accomplir le travail immédiatement sans entraînement. Cette demande ne peut être faite pour une durée supérieure à un (1) an, à moins d'entente contraire avec l'Employeur.

14.8 Dispositions concernant les changements technologiques

Les dispositions en lien avec les changements technologiques se trouvent dans 79,3 % des conventions analysées. Elles connaissent une forte progression depuis 2016 où 69 % des conventions recensées contenaient une disposition du genre. Ces clauses concernent généralement la durée de la période de recyclage du salarié qui fait face à un changement technique ou technologique et les possibilités d'adaptation aux nouvelles fonctions.

Exemple de clause concernant les changements technologiques :

2.5 A) Si l'Employeur instaure des changements technologiques susceptibles de modifier les tâches ou les méthodes de travail des salariés, l'Employeur convient de tout mettre en œuvre au préalable afin de permettre aux salariés de s'adapter auxdits changements par la mise sur pied de cours de formation ou de recyclage. Ces cours seront offerts aux salariés qui ont les exigences minimales requises pour suivre la formation appropriée et auront lieu pendant les heures normales de travail. Le Syndicat sera informé du processus

que l'Employeur entend suivre pour former le ou les salariés touchés par le changement. Les articles 7.1 et 7.2 de la convention collective s'appliquent à ce paragraphe.

B) Après ces cours de formation ou de recyclage, le salarié ainsi affecté par lesdits changements aura une période d'essai d'une durée déterminée par l'Employeur et le comité de formation, qui sera dans tous les cas d'un minimum de vingt (20) jours et d'un maximum de quarante-cinq (45) jours travaillés.

14.9 Dispositions concernant la conciliation travail-famille

Les dispositions concernant la conciliation travail-famille sont comprises dans 98,2 % des conventions collectives de l'industrie. Les clauses les plus populaires sont celles prévoyant des congés rémunérés ou non pour les salariés devant assumer des responsabilités parentales ou en cas de décès ou de maladie au sein de la famille proche. Il s'agit en effet d'un type de disposition largement répandu dans les conventions collectives au Québec, et ce, notamment en raison du fait que la *Loi sur les normes du travail* prévoit des dispositions à cet égard et que celles-ci ont entre autres été bonifiées en 2018 lors d'une série de modifications apportées à cette loi. On trouve également de nombreuses clauses sur les congés de maternité, de paternité ainsi que de parentalité. La majorité des dispositions recensées reprennent les protections accordées par la loi pour les inscrire à la convention. Dans certains cas, elles les bonifient.

Exemple de clause concernant les congés en cas de décès ou de maladie au sein de la famille :

15.01 Le salarié ayant terminé sa période de probation a droit à une absence de cinq (5) jours payés, lors du décès du conjoint ou d'un enfant, de trois (3) jours payés lors du décès d'un proche parent et d'un (1) jour payé lors du décès d'un parent éloigné.

Un proche parent est l'un ou l'autre des suivants :

- *père, mère, frère, sœur, père du conjoint, mère du conjoint.*

Un parent éloigné est l'un ou l'autre des suivants :

- *grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, gendre, bru, beau-frère, belle-sœur.*

Malgré ce qui précède, dans le cas où il y a une incinération ou dans le cas où l'enterrement est reporté, un (1) ou des jours prévus ci-dessus peuvent être reportés à la date de l'enterrement, de l'incinération ou de la mise en terre.

Exemple de clauses concernant les congés de maternité, de paternité ou de parentalité :

ARTICLE 24 CONGÉ DE MATERNITÉ - PATERNITÉ

24.01 a) Une salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la grossesse. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour la naissance.

Pour les fins de la clause 11.01 e) i, une salariée est réputée être à l'emploi de l'Employeur durant une grève ou un lock-out.

b) La salariée doit donner par écrit à l'Employeur un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir de ce congé de maternité à compter de la date qu'elle précise. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

c) Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité équivalente à la période de retard.

d) Lorsqu'il y a danger de fausse couche ou danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître et que ce danger exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de la naissance.

ARTICLE 25 CONGÉ PARENTAL OU D'ADOPTION

25.01 a) Le salarié, père ou mère d'un nouveau-né, et le salarié qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est tenu de fréquenter l'école ont droit à un congé parental sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

La présente clause ne s'applique pas au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

15. Conclusion

L'industrie de la TA évolue dans un environnement économique en perpétuels changements, ce qui force les entreprises à s'adapter et à innover pour trouver des réponses aux nombreux défis du quotidien. Devant ces faits, l'élaboration de nouvelles pratiques en matière de gestion des ressources humaines (GRH) devient un élément indispensable à la survie et à la prospérité de ces entreprises. Les conventions collectives décrivent couramment des pratiques innovantes et inspirantes où s'allient les besoins des organisations et les préoccupations des salariés et de leurs représentants dans un souci de concertation. La présente analyse pourra servir de source d'inspiration aux gestionnaires ainsi qu'aux représentants syndicaux pour faire face aux nouvelles réalités du marché de l'emploi.

Il est possible d'effectuer des requêtes particulières sur près de 70 variables présentes dans cette étude pour ceux qui désirent obtenir davantage d'information sur certaines observations ou compléter leurs outils en vue d'une future négociation. Le CSMOTA se fera un plaisir de trouver des réponses à vos questions.

Bibliographie

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*, 2016.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE. *Base de données des conventions collectives de l'industrie alimentaire au Québec*, 2019.

STATISTIQUE CANADA. *Recensement 2016*, Emploi-Québec, direction générale adjointe à l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, 2018.

Sites Internet

CNESST. *Historique du salaire minimum* [En ligne], 2019. [<https://www.cnt.gouv.qc.ca/salaire-paie-et-travail/salaire/historique-du-salaire-minimum/>] (Consulté le 2019-08-22).

ICRIQ. *Répertoire d'entreprises du Québec* [En ligne], 2016. [<https://www.icriq.com/fr/>] (Consulté en juin, juillet et août 2019).

RHDCC. *Recherche dans Négothèque* [En ligne], 2016. [<https://www.travail.gc.ca/>] (Consulté en juin, juillet et août 2019).

SECRÉTARIAT DU TRAVAIL. *Conventions collectives, Corail les relations du travail en ligne* [En ligne], 2019. [<https://www.corail.gouv.qc.ca/>] (Consulté en juin, juillet et août 2019).

STATISTIQUE CANADA. Tableau 18-10-0004-01. *Indice des prix à la consommation, par province (Québec)*. [<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1810000401>] (Consulté le 2019-08-13).

STATISTIQUE CANADA. Tableau 18-10-0005-01. *Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé*. [<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1810000501>] (Consulté le 2019-08-13).

STATISTIQUE CANADA. Tableau 33-10-0105-01. *Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2018 (Québec)*. [<https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310010501>] (Consulté le 2019-08-21).

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

BAC	Baccalauréat
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
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
ENM	Enquête nationale sur les ménages
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
GRH	Gestion des ressources humaines
HAZMAT	<i>Hazardous materials</i>
IPC	Indice des prix à la consommation
ITA	Institut de technologie agroalimentaire
MAX.	Maximum
MIN.	Minimum
MTQ	Ministère du Travail du Québec
PAMT	Programme d'apprentissage en milieu de travail
RHDCC	Ressources humaines et Développement des compétences Canada
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
SST	Santé sécurité du travail
STA	Sciences et technologie des aliments
TA	Transformation alimentaire
UHT	Upérisation haute température

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 MTQ
Durée CC	Durée de la convention collective
Région	Région de la convention collective
Produit	Type de produit transformé
Type d'activité	Type d'activité de l'entreprise (fabrication, entreposage, autre)
Type de postes	Type de postes couverts par la convention collective (production, distribution, administration, autre)
Féd. syndicale	Fédération syndicale qui souscrit à l'accréditation
Jours fériés	Nombre de jours fériés accordés
Équité salariale	Dispositions relatives à l'équité salariale
PAE	Programme d'aide aux employés
Santé – Sécurité	Dispositions relatives à la santé et sécurité
Affichage	Attribution de poste
Sous-traitance	Dispositions relatives à la sous-traitance
Indexation	Dispositions relatives à l'indexation
Prime soir	Dispositions relatives aux primes
Prime nuit	Dispositions relatives aux primes
Prime de fin de semaine	Dispositions relatives aux primes
Primes – Bonis	Dispositions relatives aux primes et aux bonis

Jours semaine	Nombre de jours par semaine de travail
Heures supplémentaires	Dispositions relatives aux heures supplémentaires
Temps flexibilité	Dispositions relatives à la flexibilité du temps de travail
Famille	Dispositions relatives à l'accommodement familial
Harcèlement/Violence	Dispositions relatives au harcèlement, à la violence
Personnes âgées	Dispositions relatives aux travailleurs âgés
Recrutement	Dispositions relatives au recrutement
Libération syndicale	Type de libération autre que la négociation et le nombre de jours accordés à celui-ci
Régime de retraite	Dispositions relatives au régime de retraite
Régime de fonds de pension	Dispositions relatives au fonds de pension
Formation	Dispositions relatives à la formation
Changements technologiques	Dispositions relatives à l'adaptation au changement
Ass. vie	Description de l'assurance vie
Ass. santé	Description de l'assurance maladie
Ass. salaire longue durée	Description de l'assurance salaire longue durée
Ass. salaire courte durée	Description de l'assurance salaire courte durée
Ass. accident	Description de l'assurance accident et mutilation
Ass. personnes à charge	Description de l'assurance personnes à charge
Ass. dentaire	Description de l'assurance dentaire
Ass. lunettes	Description de l'assurance lunettes
N ^{bre} d'employés	Nombre d'employés syndiqués
N ^{bre} d'employés total	Nombre total d'employés

Période d'essai 2	Jours ouvrables de période d'essai
Période d'essai 1	Jours continus (calendrier) de période d'essai
Jours fériés totaux	Nombre de jours fériés totaux
Heures de travail	Nombre d'heures de travail par semaine normale
Période repas	Durée de la période de repas
Période repas payée	Rémunération de la période de repas (oui/non)
Pauses café	Somme de la durée des pauses café
Jours maladie	Nombre de jours de maladie
Congés mobiles	Nombre de jours de congés mobiles
Salaire min.	Salaire minimum
Salaire max.	Salaire maximum
Salaire min. manœuvres	Salaire minimum pour les postes de manœuvre
Salaire max. manœuvres	Salaire maximum pour les postes de manœuvre
Salaire min. opérateurs	Salaire minimum pour les postes d'opérateur
Salaire max. opérateurs	Salaire maximum pour les postes d'opérateur
Salaire min. technicien CQ	Salaire minimum pour les postes de technicien au contrôle de la qualité
Salaire max. technicien CQ	Salaire maximum pour les postes de technicien au contrôle de la qualité
Salaire min. électromécanicien	Salaire minimum pour les postes d'électromécanicien
Salaire max. électromécanicien	Salaire maximum pour les postes d'électromécanicien
Salaire min. mécanicien	Salaire minimum pour les postes de mécanicien

Salaire max. mécanicien	Salaire maximum pour les postes de mécanicien
Salaire min. préposé sanitation	Salaire minimum pour les postes de préposé à la sanitation
Salaire max. préposé sanitation	Salaire maximum pour les postes de préposé à la sanitation
Salaire min. commis expédition	Salaire minimum pour les postes de commis à l'expédition
Salaire max. commis expédition	Salaire maximum pour les postes de commis à l'expédition
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

RAPPORT

csmota.qc.ca



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

8000, boul. Henri-Bourassa, bureau 270
Québec (Québec) G1G 4C7
Téléphone : 418 623-5335
Sans frais : 1 877 449-5335
Télécopieur : 418 623-1343
info@csmota.qc.ca