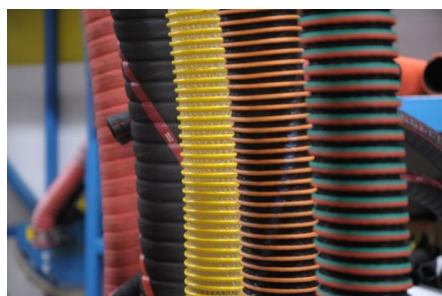




Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie
du caoutchouc du Québec



ÉQUIPE DE PRODUCTION

COORDINATION DU PROJET

Mélanie Grenier
Chargée de projets

*Comité sectoriel de main-d'œuvre
de l'industrie du caoutchouc du Québec*

VALIDATION DES DONNÉES

Mélanie Grenier
Lucie Bourgault
Directrice générale

*Comité sectoriel de main-d'œuvre
de l'industrie du caoutchouc du Québec*

RÉALISATION DU PROJET

Jacinthe Allard
Chargée de projets
Services aux entreprises

Commission scolaire Marie-Victorin

TRAITEMENT INFORMATIQUE

Danielle Blais
Agent de bureau

Commission scolaire Marie-Victorin

COMITÉ DE VALIDATION Représentants de l'industrie

Johanne Lewis, Ressources humaines
Soucy Techno Inc.

Pierre Faust, Coordonnateur à la formation
Veyance Technologies Canada Inc.

René Gauthier, Représentant national
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP-FTQ)



Cette étude a été réalisée grâce à une aide financière
de la Commission des partenaires du marché du travail.

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION

1.1. Objectifs.....	5
1.2. Contexte	5
1.3. Méthodologie	5

2. PORTRAIT SECTORIEL

2.1. Nombre de personnes en emploi	6
2.2. Répartition des entreprises du secteur	6
2.3. Taux de syndicalisation et répartition des conventions collectives par centrale syndicale	7
2.4 Durée des conventions collectives	7

3. RÉMUNÉRATION SECTORIELLE

3.1. Moyenne des échelles salariales	8
3.2. Dispositions relatives aux frais de déplacement.....	9
3.3. Dispositions relatives à la politique de vêtements de travail et d'équipements.....	9
3.4 Dispositions relatives à la politique de fourniture d'outils	13

4. CLAUSES QUANTITATIVES

4.1. Jours fériés et congés mobiles	13
4.2. Vacances annuelles	14
4.3. Heures de travail par semaine.....	15

5. DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

5.1. Formation et perfectionnement.....	15
5.2. Primes et bonis	15
5.3. Heures supplémentaires	16

6. DISPOSITIONS RELATIVES AUX AVANTAGES SOCIAUX

6.1. Régime de pension et régime d'épargne-retraite.....	18
6.2. Assurance collective	18
6.3. Congés sociaux.....	18
6.4. Banque d'heures supplémentaires et congés sans solde	18
6.5. Régime d'indemnité de départ.....	18
6.6. Régime d'indemnité de cessation d'emploi et régime de prestations supplémentaires de chômage	19

7. SYNTHÈSE ET CONCLUSION

ANNEXE 1

Liste des variables de la base de données	20
---	----

BIBLIOGRAPHIE	22
----------------------------	-----------

SITES INTERNET	22
-----------------------------	-----------

ACRONYMES	22
------------------------	-----------

1. INTRODUCTION

1.1 Objectifs

La base de données et le rapport sur le recensement des conventions collectives du secteur du caoutchouc constituent une réponse aux demandes de renseignements relatives aux conditions de travail de ce secteur, c'est-à-dire :

- D'informer les personnes intéressées par les conditions de travail dans l'industrie;
- De permettre le suivi de l'évolution des conditions de travail dans le temps;
- D'alimenter des réflexions sur les problématiques du secteur.

1.2 Contexte

En 2008, un travailleur sur trois était syndiqué. Le nombre de syndiqués au Québec s'est établi à 1 293 100, soit 18 000 de plus que l'année précédente. Ainsi, le taux de syndicalisation est passé à 39,4 %. Le Québec demeure d'ailleurs la province canadienne la plus syndiquée alors que la moyenne nationale se chiffre à 31,2 %. Les Albertains sont les moins portés sur la syndicalisation au pays, avec un taux de 24 %.¹

1.3 Méthodologie

Pour ce premier exercice, un comité de travail a été mis en place. Nous avons recueilli 21 conventions collectives, dont vous trouverez la liste ci-après. Par la suite, nous avons établi la liste prioritaire des informations à traiter et nous avons procédé à l'analyse des données (voir l'annexe 1 pour la liste détaillée).

AIRBOSS PRODUITS D'INGÉNIERIE INC.	PRODUITS AMERICAN BILTRITE LTÉE
ANI-MAT INC.	REMATECH (DIVISION BREMO INC.)
BRIDGESTONE/FIRESTONE CANADA INC.	ROBCO INC.
CYZOTRIM ENR.	SOUCY BARON INC.
G.C.R. CENTRE DE PNEUS INC.	SOUCY INTERNATIONAL INC.
GOODYEAR CANADA INC.	SOUCY TECHNO INC.
L.P. ROYER INC.	STEDFAST INC.
LES INDUSTRIES NIGAN INC.	TECHNOLOGIES VEYANCE CANADA INC.
LES PNEUS ROBERT BERNARD LTÉE	TECHOSE INC.
LES SOUS-TAPIS DURA LTÉE	WATERVILLE T.G. INC.
MONDO AMERICA INC.	

¹ Calculs de RHDSC basés sur Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active 2008* (tableau Cd3T09an). Ottawa, Statistique Canada, 2009.

2. PORTRAIT SECTORIEL

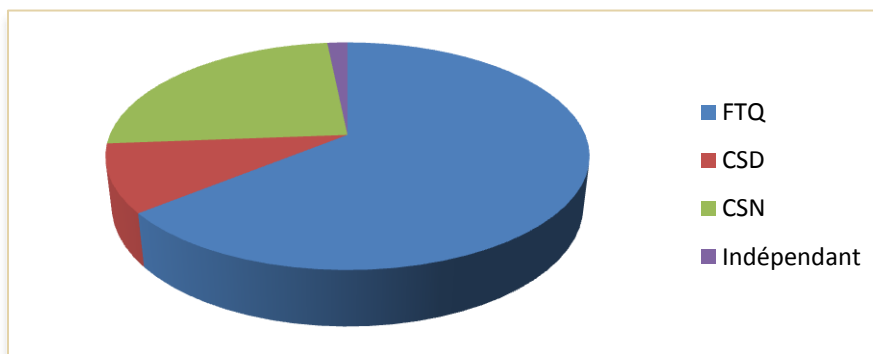
2.1 Nombre de personnes en emploi

Le nombre de travailleurs et travailleuses s'élève à 7 675 et est réparti dans 111 entreprises de l'industrie, selon les statistiques utilisées au CSMO pour le plan d'action 2010-2011.

2.2 Répartition des entreprises du secteur

RÉGIONS ADMINISTRATIVES	POURCENTAGE DES ENTREPRISES DU SECTEUR	NOMBRE D'ENTREPRISES
01 – Bas St-Laurent	2,73	3
02 – Saguenay-Lac-Saint-Jean	0,91	1
03 – Québec	10,00	11
04 – Mauricie	1,82	2
05 – Estrie	16,36	18
06 – Montréal	17,27	19
07 – Outaouais	1,82	2
08 – Abitibi-Témiscamingue	0,91	1
09 – Côte-Nord	0,00	0
10 – Nord du Québec	0,00	0
11 – Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	0,00	0
12 – Chaudière-Appalaches	5,45	6
13 – Laval	6,36	7
14 – Lanaudière	3,64	4
15 – Laurentides	6,36	7
16 – Montérégie	20,91	24
17 – Centre du Québec	5,45	6
TOTAL	100	111

2.3. Taux de syndicalisation et répartition des conventions collectives par centrale syndicale



Les trois grandes centrales syndicales sont davantage présentes par rapport aux syndicats indépendants. La FTQ est dominante dans les conventions collectives répertoriées. La répartition du nombre de travailleurs syndiqués par affiliation syndicale est de 3 068 salariés pour la FTQ avec 11 conventions collectives recensées, 1 107 travailleurs pour la CSN avec 3 conventions collectives, 461 syndiqués pour la CSD avec 5 conventions collectives. 2 syndicats indépendants représentent 77 travailleurs. Au total, 4 713 personnes sont syndiquées sur 7 675 ce qui représente 61 % des travailleurs. Ceux-ci sont employés dans 21 entreprises, soit 19 % du secteur. Ces chiffres sont basés sur le nombre de syndiqués indiqué sur l'avis de dépôt des conventions collectives en vertu du Code du travail.

2.4 Durée des conventions collectives

NOMBRE DE CONVENTIONS	DURÉE (Mois)
2	12
1	32
1	33
1	48
1	51
1	55
1	56
7	60
1	67
1	70
3	72
1	78

Durée moyenne des conventions collectives : **55 mois**

3. RÉMUNÉRATION SECTORIELLE

3.1 Moyenne des échelles 2009-2013

	TAUX EMBAUCHE 2010	2009		2010		2011		2012		2013	
		Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.
G.C.R. Centre de pneus Inc.	11,63	11,79	20,80	12,09	21,32						
Rematech (Division Bremono Inc.)	17,35	17,85	22,45	18,20	22,80	18,55	23,20	18,95	23,65		
Produits American Biltrite Ltée	15,47	15,70	22,63								
Mondo America	11,60	16,60	26,51								
Goodyear Canada Inc. *	17,00	17,00	20,39	17,00	20,39						
Bridgestone/Firestone Canada Inc.**	17,79	17,79	27,48								
Ani-Mat Inc.	12,50	18,59	23,89	19,00	24,43	19,43	24,98	19,87	25,54		
L.P. Royer Inc.	9,50	11,73	16,79	12,01	17,19	12,32	17,62				
Les Pneus Robert Bernard Ltée	11,77	11,77	18,08	12,03	18,49	12,30	18,91	12,58	19,34		
Les Industries Nigan Inc.	9,50			9,53	10,83	9,72	11,05	9,92	11,27		
Airboss Produits d'Ingénierie Inc.	14,08	14,08	18,37	14,46	18,77	14,85	19,18				
Les Sous-Tapis Dura Ltée	10,89	11,66	19,59								
Soucy Baron Inc.	15,00	15,00	18,81	15,50	19,21	16,01	20,71				
Soucy International Inc.	9,50	15,66	22,41	16,22	22,97						
Stedfast Inc.	19,18	19,18	20,52	19,60	20,97	20,07	21,47	20,57	22,01		
Soucy Techno Inc.	15,00	16,83	24,16	17,18	24,67	17,53	25,17	18,02	25,87	18,51	26,58
Waterville T.G. Inc.	9,51	17,00	20,39								
Technologies Veyance Inc.***	17,70	18,20									
Techose Inc.	13,96	14,31	19,62	14,67	20,11						
Robco Inc.	17,65	17,65	20,49	18,18	21,20	18,73	19,29	22,39			
Cyzotrim Enr.	9,50	10,25									

* Partage des profits annuels

** Augmentation de salaire en fonction de l'IPC

*** Dans cette entreprise, il n'y a pas de maximum de salaire.

Les salaires minimums indiqués sont ceux des opérateurs et les maximums incluent les salaires de tous les postes syndiqués dans l'entreprise.

Plusieurs entreprises ont un programme de rémunération à la pièce.

Moyenne du taux d'embauche en 2010 : 13,62 \$

3.2 Dispositions relatives aux frais de déplacement

Dans trois entreprises, on retrouve une clause portant sur les frais de déplacement dans le cas où les salariés doivent se déplacer à l'extérieur de leur lieu de travail.

Une entreprise offre le remboursement des dépenses de transport, gîte et repas sur présentation des pièces justificatives. Les deux autres entreprises ont établi une indemnité forfaitaire quotidienne telle que 6,00 \$ pour le déjeuner, 14,50 \$ pour le dîner et 19,00 \$ pour le souper. Le kilométrage est remboursé à raison de 0,30 \$ du kilomètre et un montant de 77,50 \$ est alloué pour le coucher.

3.3 Dispositions relatives à la politique de vêtements de travail et d'équipements

ENT.	VÊTEMENTS DE TRAVAIL OU ÉQUIPEMENTS	MONTANT ACCORDÉ	PÉRIODE	ENTENTE AVEC FOURNISSEUR
1.	Bottes de sécurité (1 paire, sauf les techniciens [2 paires])	130 \$	1 an	Oui L'Équipeur
2.	Chaussures de sécurité, salopette, vêtements de pluie, gants de cuir ou de caoutchouc, masque à respirer		Lorsqu'usagés	Non
	Chemises et pantalons pour l'extérieur	50 % du coût	Lorsqu'usagés	Oui
	Salopettes doublées, parka d'hiver, chaussures de sécurité doublées			Oui
3.	Chaussures de sécurité	130 \$	1 an	
4.	Vêtements de sécurité et 5 uniformes par semaine, pour certains postes seulement 2 chemises ou T-shirts et 2 pantalons, chaussures de sécurité, lunettes de sécurité, gants, bouchons et coquilles	Sur preuve d'achat pour les chaussures de sécurité	1 an	Non
5.	Dispositifs raisonnables de protection choisis par le comité SST.			
6.	Chemises et pantalons Vêtements pour travail à l'extérieur		1 an	
	Chaussures de sécurité Examen et lunettes de sécurité avec ordonnance		24 mois	

ENT.	VÊTEMENTS DE TRAVAIL OU ÉQUIPEMENTS	MONTANT ACCORDÉ	PÉRIODE	ENTENTE AVEC FOURNISSEUR
7.	<p>Paire de gants et masques</p> <p>Salopettes et nettoyage :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 pour chaque homme de métier • 2 par quart de travail, selon les grandeurs requises, pour les opérateurs de granulateurs • 1 par manœuvre à la presse #2 qui en fait la demande. <p>Manteau d'hiver :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 pour chaque homme de métier • 3 pour l'ensemble des opérateurs de granulateurs, manteaux qui doivent demeurer à l'usine à l'endroit désigné par l'employeur • 2 pour l'ensemble des opérateurs aux presses, manteaux qui doivent demeurer à l'usine à l'endroit désigné par l'employeur • 1 pour chaque opérateur déchiqueteur • 1 pour chaque opérateur de tracteur chargeur • 1 pour chaque opérateur de plateforme • 1 pour chaque préposé à la réception et à l'expédition. <p>Pantalon d'hiver :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 pour le mécanicien chargé de l'équipement roulant • 1 pour le mécanicien au bâtiment C • pour l'ensemble des autres mécaniciens lorsqu'ils ont à travailler à l'extérieur pendant l'hiver, 3 pantalons d'hiver, selon les grandeurs requises, sont à leur disposition. <p>Couvre-chaussures en caoutchouc :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 paire de couvre-chaussure en caoutchouc est fournie à chaque opérateur coupe au jet d'eau <p>Lunettes de sécurité avec ou sans ordonnance</p> <p>Bottes de sécurité</p>	130 \$	<p>Sur remise de l'ancien article</p> <p>1 an</p> <p>1 an</p>	

ENT.	VÊTEMENTS DE TRAVAIL OU ÉQUIPEMENTS	MONTANT ACCORDÉ	PÉRIODE	ENTENTE AVEC FOURNISSEUR
8.	Chaussures de sécurité Salopettes avec gilet ou pantalon avec chemises (5) Vêtements de pluie Deux (2) salopettes doublées (expédition) Paire de gants Salopette (1) (salariés sur route)	120 \$	1 an 1 an 1 mois	Oui
9.	Survêtement de travail Gants Protectors auditifs Masque protecteur Lunettes de sécurité Bottes de sécurité (hommes de plancher et expéditionnaires)	100 \$	Lorsqu'usagés 1 an	
10.	Bottes et tablier de caoutchouc Gants de cuir neufs Nettoyage des vêtements Chaussures de sécurité Lunettes de sécurité avec ordonnance (mécanos du département de la couture) <u>DIVISION INDUSTRIELLE</u> (tous les salariés de la division) : <ul style="list-style-type: none"> • Chemise - pantalon ou couvre-tout ou sarrau <u>DIVISION CHAUSSURES</u> <u>Département : Moulins</u> Tous les salariés du département : <ul style="list-style-type: none"> • Chemise – pantalon ou couvre-tout ou sarrau Mélangeur : <ul style="list-style-type: none"> • Chemise – pantalon ou couvre-tout Préposé aux ciments : <ul style="list-style-type: none"> • Pantalon – sarrau – manteau d'hiver et bottes de sécurité d'hiver Préposé au mélange de latex (gants) : <ul style="list-style-type: none"> • Sarrau <u>Département : Taillage</u> Wellman : <ul style="list-style-type: none"> • Chemise – pantalon <u>Département : Couture</u> Mécanicien de machine à coudre : <ul style="list-style-type: none"> • Chemise – pantalon 	90 \$	Lorsqu'usagés	

ENT.	VÊTEMENTS DE TRAVAIL OU ÉQUIPEMENTS	MONTANT ACCORDÉ	PÉRIODE	ENTENTE AVEC FOURNISSEUR
	<u>Département : Réception</u> <ul style="list-style-type: none"> • Manteau d'hiver <u>Département : Empaquetage</u> Vernisseur : <ul style="list-style-type: none"> • Chemise – pantalon <u>Département : Presse à injection</u> <ul style="list-style-type: none"> • Sarrau, en cas de nettoyage de machine <u>Département : Entretien et réparation</u> (tous les salariés du département) <ul style="list-style-type: none"> • Chemise – pantalon ou couvre-tout – sarrau – manteau d'hiver et bottes d'hiver 			
11.	Une paire de chaussures ou de bottes de sécurité Fourniture et entretien de vêtements de travail : 5 paires pour tous les employés réguliers; 2 paires pour le poste de « mixman » et mécanicien		Échange obligatoire 1 an	
12.	Chaussures de sécurité Deuxième paire au besoin 5 pantalons 3 pantalons courts 5 chemises à manches longues ou courtes ou t-shirts Lunettes de sécurité avec ordonnance (maintenance seulement)	100 \$ 75 \$	1 an 2 ans	
13.	Chaussures de sécurité Examen et lunettes de sécurité	116,89 \$ et ajusté à l'IPC	1 an 2 ans	Oui Oui
14.	Protecteur auditif Lunettes de sécurité Lunettes de sécurité avec ordonnance Gants Chaussures de sécurité Casque de soudeur Survêtement court ou long	125 \$ 125 \$	Au besoin 1 an	Oui
15.	5 t-shirts ou 4 chemises et 4 pantalons Manteau d'hiver, imperméable, bottes d'hiver Bottes ou chaussures de sécurité Lunettes de sécurité	125 \$ (2010) 135 \$ (2011)	1 an 1 an	

ENT.	VÊTEMENTS DE TRAVAIL OU ÉQUIPEMENTS	MONTANT ACCORDÉ	PÉRIODE	ENTENTE AVEC FOURNISSEUR
16.	Vêtement ou équipement protecteur Paire de bottes Lunettes de sécurité avec ordonnance	130 \$	1 an	
17.	Vêtements de travail nécessitant un nettoyage spécialisé	85 \$		
18.	Bottes de sécurité Gants Protecteurs auditifs Masque protecteur Lunettes de sécurité Lunettes protectrices	100 \$	1 an Au besoin	
	Vêtements de travail (pour le personnel affecté au Rhodosil et R.T.V.)	20 \$	2 fois par année	
19.	Pantalons, chemises, chaussures de sécurité Maintenance (2 paires de chaussures par année)	120 \$	1 an	

Dans les conventions collectives recensées, nous en retrouvons deux qui ne comportent pas de politique de vêtements de travail ou dont la clause est rédigée de façon très générale. D'autre part, certaines entreprises ont une telle politique mais qui n'est pas conventionnée.

3.4 Dispositions relatives à la politique de fourniture d'outils

La moitié des conventions collectives recensées ont une politique de fourniture d'outils; de ce nombre, 78 % d'entre elles stipulent que les salariés doivent fournir leur coffre à outils pour l'accomplissement de leurs tâches. Les entreprises allouent annuellement, pour l'achat de nouveaux outils, des montants variant de 175 \$ à 800 \$.

4. CLAUSES QUANTITATIVES

4.1 Jours fériés et congés mobiles

En plus des jours fériés proclamés par les autorités civiles, plusieurs entreprises ont ajouté des journées supplémentaires telles que le premier jour ouvrable après le Jour de l'An, le dernier jour ouvrable avant le jour de Noël, le premier jour ouvrable après le jour de Noël. Quelques entreprises offrent aussi des congés mobiles (deux

ou trois jours). Une seule entreprise donne congé à l'employé le jour de son anniversaire de naissance.

ENTREPRISES	JOURS FÉRIÉS
11	8
3	11
4	12
2	13
1	14

4.2 Vacances annuelles

ANNÉES DE SERVICE	NOMBRE D'ENTREPRISES	SEMAINES DE VACANCES
1-3	19	2
	2	3
4	13	2
	8	3
5-8	21	3
9	18	3
	3	4
10	15	4
	6	3
11	16	4
	5	3
12-13	16	4
	5	3
14	18	4
	3	3
15	19	4
	2	5
16	19	4
	2	5
17	19	4
	2	5
18	16	4
	5	5
19	14	4
	7	5
20	4	4
	16	5
	1	6

4.3 Heures de travail par semaine

La semaine normale de travail est de 40 heures réparties sur 5 jours consécutifs de 8 heures par jour. Cet horaire est applicable pour 78 % des entreprises.

Pour certaines entreprises, la semaine normale est une moyenne de 40 heures composée de quarts, soit de 8 heures, de 10 heures ou de 12 heures par jour. Pour d'autres, la semaine de travail est basée sur une rotation de 2 semaines continues, dont une de 48 heures et l'autre de 32 heures.

Quant aux horaires de fin de semaine, on retrouve des entreprises qui offrent la possibilité de travailler deux quart de 12 heures et l'employé est alors rémunéré pour un période 36 heures.

En général, les quarts de travail sont de 7 h à 15 h, de 15 h à 23 h et de 23 h à 7 h.

5. DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

5.1 Formation et perfectionnement

De façon générale, les entreprises encouragent la formation en favorisant le développement individuel et continu des employés. On recense 59 % des conventions collectives qui comportent une clause relative à la formation ou au perfectionnement des travailleurs.

Deux entreprises ont mis en place un comité de formation responsable de la politique de formation pour mieux répondre aux besoins de l'entreprise et des travailleurs. Certaines remboursent les frais de scolarité des employés à certaines conditions.

5.2 Primes et bonis

Toutes, sauf une des conventions collectives, ont des clauses portant sur diverses primes reliées à la rémunération globale. Voici la moyenne des primes accordées aux salariés en fonction des équipes de soir et de nuit, des salariés, du formateur ou du chef d'équipe.

FONCTION	PRIME
Chef d'équipe ou responsable de secteur	0,50 \$ à 2,00 \$/l'heure *
Travailleur de jour	0,50 \$/l'heure **
Travailleur de soir	0,30 \$ à 0,75 \$/l'heure
Travailleur de nuit	0,30 \$ à 0,85 \$/l'heure
Formateur	0,50 \$ à 0,90 \$/l'heure
* Une seule entreprise offre une prime de 2,00 \$/l'heure pour un travailleur qui est chef d'équipe et qui a plus de dix ans d'ancienneté.	
** Prime d'horaire rotatif.	

La rémunération varie beaucoup d'un lieu de travail à un autre. Par exemple, on retrouve un boni de premiers soins de 0,50 \$ l'heure pour un employé qui a sa carte de premiers soins ou une prime de ponctualité et d'assiduité de 0,25 \$ l'heure cumulative sur les heures travaillées pendant 12 mois. Pour être admissible, l'employé doit poinçonner cinq minutes avant son quart de travail et être à son poste de travail, à l'heure, à chaque jour de travail. Certaines entreprises donnent également une prime de douche à leurs employés. Elle varie en fonction des postes occupés.

Finalement, certains postes permettent aussi à l'employé d'obtenir une prime en fonction d'un nombre d'heures créditées et des bonis sont calculés selon le nombre de produits fabriqués sans les rejets.

5.3 Heures supplémentaires

Tout travail effectué en plus de la journée régulière de travail ou en plus de la semaine régulière de travail est rémunéré ainsi :

HEURES SUPPLÉMENTAIRES	TAUX	NOMBRE D'ENTREPRISES
Lundi au samedi	1½	85 %
Samedi et dimanche	2	10,5 %
Dimanche seulement	2	40 %
Jours fériés	2	25 %
Jours fériés	2½	20 %

Certaines entreprises ont libellé leur clause de façon différente, soit « ...à l'extérieur des heures régulières de travail. »

Quelques entreprises ont des dispositions un peu différentes en ce qui concerne la rémunération des heures supplémentaires.

Taux et demi (1½) la semaine pour les 4 premières heures supplémentaires et taux double (2), le taux horaire régulier, pour les heures excédant les 4 premières heures de travail.

Taux double (2) pour toute heure travaillée au-delà de 12 heures continues au cours d'une même journée ou au-delà de 56 heures du lundi au samedi.

Finalement, taux et demi (1½) pour les 8 premières heures et taux double (2) après les 8 premières heures.

Taux

- 1½ Taux et demi du salaire régulier
- 2 Taux double du salaire régulier
- 2½ Taux double et demi du salaire régulier

19 % des entreprises recensées offrent des allocations de repas pendant les heures supplémentaires, un taux qui varie entre 10 \$ et 12 \$, après deux ou trois heures de temps supplémentaire, après la journée normale de travail.

6. DISPOSITIONS RELATIVES AUX AVANTAGES SOCIAUX

Nous retrouvons sept catégories dans les dispositions relatives aux avantages sociaux. Le programme d'assurance collective est inclus dans 50 % des conventions collectives recensées. Avec une représentation de 27 %, l'épargne-retraite est la deuxième catégorie recensée, vient ensuite le régime de pension avec 22 %.

Assurance collective		50 %
Épargne-retraite		25 %
Fonds de pension		22 %

6.1 Régime de pension et régime d'épargne-retraite

Peu d'entreprises ont intégré des dispositions de ce genre dans leur convention. Toutefois, les entreprises qui offrent un fonds de pension à leurs employés proposent en général une formule d'épargne avec participation de l'employeur. La contribution de l'employeur varie entre 2 et 3 %.

Quelques entreprises ont convenu de mettre en place un régime d'épargne-retraite, soit sous forme de participation différée aux bénéfices ou le versement des cotisations déterminées dans un régime d'épargne-retraite collectif. Les taux mentionnés sont de 4 % et de 0,40 \$ l'heure. Certaines entreprises ont des fonds de pension avec prestations déterminées.

6.2 Assurance collective

Dans plusieurs entreprises, on retrouve un régime de base auquel s'ajoute un régime complémentaire facultatif tel que les soins dentaires, l'assurance vie, l'assurance salaire de courte durée et de longue durée. Environ la moitié des conventions collectives mentionnent une participation aux cotisations moitié employeur et moitié employé. Quelques employeurs contribuent à 75 %, et même à 100 %, des montants de cotisations.

6.3 Congés sociaux

L'ensemble des conventions collectives recensées prévoit des congés sociaux pour leurs salariés dans le cas de décès d'un membre de la famille, d'un mariage, d'une naissance ou d'une adoption. On constate que les termes et les conditions liés aux congés sociaux varient d'une convention à l'autre.

Certaines conventions prévoient quelques journées de congé personnel sans solde, congés pour obligations familiales ou pour déménagement.

6.4 Banque d'heures supplémentaires et congés sans solde

Dans 18 % des conventions, les travailleurs peuvent se prévaloir de congés sans solde d'un an, selon certaines conditions, ou accumuler les heures supplémentaires effectuées pour des crédits de congé. Le paiement des heures supplémentaires constitue la règle générale.

6.5 Régime d'indemnité de départ

Cette clause se retrouve dans deux conventions collectives recensées. À certaines conditions, elle s'applique à un salarié quittant le service de l'employeur après son 65^e anniversaire de naissance où elle comprend une allocation calculée selon un pourcentage en fonction de l'âge et des années de service.

6.6 Régime d'indemnité de cessation d'emploi et prestations supplémentaires de chômage

Nous avons répertorié cinq conventions collectives dans lesquelles figurent une clause reliée à un régime d'indemnité de cessation d'emploi et deux conventions avec une clause portant sur un régime de prestations supplémentaires de chômage. Une seule entreprise offre ce régime et une autre prévoit une prime de fermeture en cas de fermeture totale et définitive de l'usine.

7. SYNTHÈSE ET CONCLUSION

Ce premier exercice de recensement des conventions collectives a été réalisé avec l'aide des informations contenues sur le site du ministère du Travail du Québec qui répertorie les conventions collectives et la contribution financière de la Commission des partenaires du marché du travail du Québec. Cette étude se veut un élément essentiel pour comprendre les principales conditions de travail du secteur du caoutchouc au Québec. Ce document s'inscrit dans l'évolution des entreprises syndiquées et se veut un outil permettant d'affronter des situations nouvelles plus complexes qui s'imposent dans ce secteur, telles que l'exportation, la productivité, les changements technologiques, les pénuries de main-d'œuvre et le respect de l'environnement.

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec, avec l'aide des Services aux entreprises de la commission scolaire Marie-Victorin a analysé 21 conventions collectives représentant 4 713 syndiqués. On dénombre dans l'industrie, 3 centrales syndicales d'importance, soit la FTQ, la CSD et la CSN, et deux syndicats indépendants.

La répartition des entreprises syndiquées démontre une concentration en Estrie, en Montérégie, à Québec et à Montréal. La moyenne de l'échelle salariale en 2009 était de 15,47 \$ l'heure pour le salaire minimum et de 21,30 \$ l'heure pour le salaire maximum. La très grande majorité des entreprises ont moins de 150 travailleurs.

Le portrait des informations répertoriées et contenues dans la base de données disponible au Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec permet de répondre à certains questionnements soulevés par les représentants de l'industrie. Pour ceux qui souhaiteraient plus d'information, la base de données peut être un outil de référence utile en vue de négociation de conventions collectives.

ANNEXE 1

LISTE DES INFORMATIONS RÉPERTORIÉES DANS LA BASE DE DONNÉES

NOM DU CHAMP	DESCRIPTION
Accréditation	Accréditation au ministère du Travail
Adresse	Adresse physique de l'entreprise visée par la convention collective
Ville	Ville
Code postal	Code postal
Téléphone	Numéro de téléphone de l'entreprise
Personne-ressource	Personne-ressource à contacter
No d'enregistrement	Numéro d'enregistrement au ministère du Travail
Région	Région où est située l'entreprise
Produit	Type de produit transformé
Type activité	Type d'activité de l'entreprise (fabrication, entreposage, autres)
Fédération syndicale	Syndicat régissant les employés
Date expiration	Date d'expiration de la convention collective
Durée CC (mois)	Durée de la convention collective
Nb employés (syndiqués)	Nombre d'employés couverts par la convention
Nb employés total	Nombre d'employés
Comité de santé / sécurité	Présence d'un comité de santé et sécurité
Salaire minimum (heures)	Salaire minimum payé
Salaire maximum (heures)	Salaire maximum payé
Salaire – augmentation générale	Augmentation de salaire
Heures de travail (heures par semaine)	Horaire de travail
Jours de maladie	Nombre de jours de maladie
Congés mobiles	Jours de congé
Santé / Sécurité	Dispositions relatives à la santé et sécurité au travail
Temps supplémentaire	Dispositions relatives aux heures supplémentaires
Jours par semaine	Horaire régulier de travail
Progressions salariales	Échelles de salaire
Vacances	Nombre de jours de vacances
Primes/Bonus	Allocations spéciales
Jours fériés	Nombre de jours fériés
Congés sociaux	Congés
Formation	Dispositions relatives à la formation
Convention relative au régime de pension	Dispositions relatives au régime de pension
Programme d'épargne-retraite	Dispositions relatives au régime d'épargne-retraite
Régime de prestations supplémentaires de chômage	Dispositions relatives aux prestations de chômage
Régime d'indemnité de cessation d'emploi	Dispositions relatives à une indemnité de cessation d'emploi
Régime d'indemnité de départ	Dispositions relatives à une indemnité de départ

NOM DU CHAMP	DESCRIPTION
Régime d'avantages sociaux	Dispositions relatives aux avantages sociaux
Autres congés	Description des autres congés
Politique de fourniture d'outils	Description de la politique de fourniture d'outils
Politique de vêtements de travail	Description de la politique de fourniture de vêtements de travail

BIBLIOGRAPHIE

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DU CAOUTCHOUC DU QUÉBEC (CSMO)

L'industrie du caoutchouc au Québec : Profil sectoriel, portrait de la compétitivité et grandes orientations stratégiques, mars 2006, 48 p.

COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE DU CAOUTCHOUC DU QUÉBEC

Plan d'action 2010-2011

SITES INTERNET

Répertoire des conventions collectives :

www.corail.gouv.qc.ca

Répertoire des entreprises manufacturières du Québec :

www.icriq.com

ACRONYMES

CSD

Centrale des syndicats démocratiques

CSN

Confédération des syndicats nationaux

FTQ

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

IND. LOC.

Syndicat indépendant local

Le CSMO Caoutchouc tient à remercier l'équipe du Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire pour leur soutien dans l'élaboration de ce projet.