

# Profil du secteur de l'entreposage



## Table of Contents

Profil du secteur de l'entreposage .....	1
Résumé .....	4
Les défis : principaux problèmes liés au lieu de travail dans le secteur de l'entreposage.....	4
Opportunités : vers une stratégie de développement du secteur de l'entrepôt.....	4
Introduction .....	5
À propos du profil du secteur de l'entreposage.....	5
Le secteur de l'entreposage au Canada .....	6
Définitions .....	6
Rôle de l'entreposage dans l'économie canadienne .....	7
Le cas particulier d'Amazon.....	8
Profil économique.....	9
Répartition des sous-secteurs de l'entreposage .....	9
Emploi dans le secteur de l'entreposage.....	10
Présence syndicale dans le secteur de l'entreposage.....	10
Profil des salaires.....	12
Résultats d'exploitation des principales sociétés d'entreposage .....	12
Profil géographique.....	14
Profil démographique des travailleuses et travailleurs.....	16
Le secteur du commerce de détail au Canada .....	16
Impact de la pandémie de Covid-19 sur le secteur de l'entreposage .....	18
Les défis : principaux problèmes liés au lieu de travail dans le secteur de l'entreposage .....	19
Charge de travail, rythme de travail et productivité .....	19
Santé et sécurité au travail.....	19
Défense de son emploi .....	20
Automatisation et évolution technologique.....	20
Qualité du travail : horaire de travail et heures supplémentaires.....	21
Qualité du travail : travail permanent, stable et à temps plein.....	22
Sous-traitance, entreprises tierces, fermetures et successions .....	22
Opportunités : vers une stratégie de développement du secteur de l'entrepôt .....	23

Syndiquer le secteur de l'entreposage .....	23
Créer de bons emplois dans les entrepôts et établir une norme industrielle .....	23
S'unir en tant que secteur .....	24
Améliorer les réglementations et les normes en matière d'emploi et de travail.....	24

## Résumé

### ***Les défis : principaux problèmes liés au lieu de travail dans le secteur de l'entreposage***

- Charge de travail, rythme de travail et productivité
- Santé et sécurité au travail
- Défense de son emploi
- Automatisation et évolution technologique
- Qualité du travail : horaire de travail et heures supplémentaires
- Qualité du travail : emploi permanent, stable et à temps plein
- Sous-traitance, entreprises tierces, fermetures et successions

### ***Opportunités : vers une stratégie de développement du secteur de l'entrepôt***

**Syndiquer le secteur de l'entreposage** : L'augmentation du taux de syndicalisation dans le secteur de l'entreposage est probablement le premier moyen d'améliorer les conditions de travail des travailleuses et travailleurs de ce secteur et de transformer les emplois traditionnellement précaires et de moindre qualité en « bons emplois ».

**Créer de bons emplois dans le secteur de l'entreposage et établir une norme industrielle** : Afin de créer de « bons emplois » dans le secteur de l'entreposage, les travailleuses et travailleurs devront établir une norme industrielle avec des seuils minimums de base pour les salaires et les conditions de travail, afin d'empêcher les employeurs de s'engager dans leurs stratégies habituelles de « diviser pour régner » ou de « course vers le bas ».

**Se rassembler en tant que secteur** : Le travail dans les entrepôts se déroule souvent hors de la vue du public, et les travailleuses et travailleurs des entrepôts se sentent parfois invisibles et isolés. Une meilleure coordination dans le secteur des entrepôts, entre les travailleuses et travailleurs syndiqués et non syndiqués, et même au sein des syndicats eux-mêmes, créera des espaces de pouvoir où les travailleuses et travailleurs pourront renforcer leur pouvoir, partager leurs victoires et élaborer la stratégie de développement de leur secteur. Une plus grande coordination sectorielle conduira à plus de pouvoir dans les négociations, où les travailleuses et travailleurs seront en mesure de relever bon nombre des défis énumérés ci-dessus.

**Améliorer les normes d'emploi et de travail** : En même temps, nous devons travailler à l'amélioration des normes d'emploi et de travail. Bien que ce type d'améliorations nécessite des campagnes et une mobilisation politique exigeantes en ressources, nous devons renforcer les réglementations et la législation en matière d'emploi afin d'améliorer la santé et la sécurité sur le lieu de travail, de créer davantage d'emplois standard et à temps plein, et de créer une plus grande responsabilité et des sanctions réelles pour les mauvais employeurs.

## **Introduction**

Avec une main-d'œuvre de plus de 62 000 personnes travaillant dans des milliers d'endroits à travers le pays, l'industrie canadienne de l'entreposage est l'un des secteurs les plus invisibles mais essentiels de notre économie. Presque tous les produits que nous achetons et utilisons chaque jour ont passé au moins un certain temps dans un entrepôt avant de se retrouver dans les mains du consommateur final.

Pourtant, on accorde relativement peu d'attention au secteur des entrepôts lui-même, et aux travailleuses et travailleurs qui font tourner le moteur économique du Canada. Le profil du secteur de l'entreposage d'Unifor fournira des informations de base sur l'industrie des entrepôts elle-même, son rôle dans l'économie et les personnes qui la font fonctionner. Nous identifierons les défis et les principaux problèmes auxquels sont confrontés les travailleuses et travailleurs d'entrepôt, et nous exposerons certaines possibilités de changement positif.

## **À propos du profil du secteur de l'entreposage**

La première partie de ce profil du secteur des entrepôts sera axée sur les faits concernant le secteur, tel qu'il existe aujourd'hui au Canada. Nous définirons exactement ce que nous voulons dire lorsque nous parlons du « secteur de l'entreposage », nous explorerons le rôle du secteur dans l'ensemble de l'économie canadienne, nous mettrons en évidence certains grands employeurs du secteur des entrepôts et nous donnerons un bref aperçu de la syndicalisation dans le secteur, y compris la présence d'Unifor à l'échelle nationale.

Nous dresserons ensuite le profil économique du secteur de l'entreposage, y compris les tendances de l'emploi, une analyse des salaires, un bref aperçu des investissements dans le secteur et un aperçu de haut niveau des revenus et des bénéfices des entreprises pour certains des principaux acteurs.

Ensuite, nous nous penchons sur l'aspect géographique du secteur de l'entreposage, en examinant de plus près la répartition provinciale des entrepôts, et surtout la montée des « grappes » régionales d'entreposage au Canada. Enfin, la première partie de notre profil se termine par un examen plus approfondi des travailleuses et travailleurs d'entrepôt eux-mêmes, notamment leur âge, leur sexe, leur race, leur origine ethnique, leur statut d'immigrant et les langues qu'ils parlent.

Pour la deuxième partie de ce profil du secteur des entrepôts, nous avons réuni un petit groupe de membres d'Unifor qui ont des décennies d'expérience combinée dans le secteur de l'entreposage. Nous leur avons demandé de nous faire part de leurs réflexions sur les défis et les problèmes auxquels ils sont confrontés au travail et, sans surprise, ils avaient beaucoup à dire. Dans la dernière section – et la plus importante – de notre profil, nous présentons les éléments clés d'une stratégie pour le secteur de l'entreposage.

## Le secteur de l'entreposage au Canada

### *Définitions*

Tout profil du secteur de l'entreposage doit commencer par une définition plus claire de ce que l'on entend exactement par « travailleuse ou travailleur d'entrepôt ». Ce type de travail peut souvent s'effectuer en dehors des classifications industrielles traditionnelles, et peut être intégré dans le bien ou le service final créé ou fourni par l'employeur. Par exemple, les employés d'un entrepôt travaillant pour une entreprise de fabrication de produits alimentaires peuvent être classés par inadvertance dans la catégorie des travailleuses et travailleurs de la fabrication. En outre, ce que nous pourrions considérer de manière informelle comme un « travail d'entrepôt » relève de plusieurs catégories différentes des deux principaux systèmes de classification industrielle, le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) et la Classification nationale des professions (CNP).

Toutefois, de manière générale, et pour simplifier les choses aux fins du présent profil, nous suivons principalement la définition du travail en entrepôt fournie par le SCIAN – 4931 Entreposage et stockage. Selon cette classification, le groupe « entreposage » « ...comprend les établissements dont l'activité principale est : l'exploitation d'installations d'entreposage de marchandises générales, d'installations frigorifiques et d'autres types d'installation d'entreposage. Ces établissements mettent à la disposition de leurs clients des installations d'entreposage de marchandises. »<sup>1</sup> Quelques autres aspects de ce groupe industriel (que nous appellerons « secteur de l'entreposage » par souci de concision) :

- Ces établissements prennent la responsabilité de stocker les marchandises et de les garder en sécurité, mais n'assument pas la propriété des marchandises qu'ils manipulent.
- Ils peuvent également fournir une gamme de services, souvent appelés services logistiques, liés à la distribution des marchandises d'un client.
- Les services logistiques peuvent inclure l'étiquetage, le déchargement, le contrôle et la gestion des stocks, l'assemblage léger, la saisie et l'exécution des commandes, l'emballage, le ramassage et l'emballage, le marquage des prix et l'émission de billets, ainsi que l'organisation du transport.
- Cependant, les établissements de ce groupe industriel fournissent toujours des services d'entreposage en plus de tout service de logistique. En outre, l'entreposage des marchandises doit être plus qu'accessoire à l'exécution d'un service tel que le marquage des prix.
- L'entreposage public et l'entreposage sous contrat sont tous deux inclus dans ce groupe d'industries.
- L'entreposage public fournit généralement un stockage à court terme, généralement pour moins de trente jours. L'entreposage sous contrat implique

généralement un contrat à plus long terme, comprenant souvent la fourniture de services logistiques et d'installations dédiées.

- Les services d'entreposage et de stockage sous douane, ainsi que les entrepôts situés dans les zones franches, sont inclus dans les industries de ce groupe.

Cependant, certains des principaux acteurs que nous considérons comme appartenant au secteur de l'entreposage, des entreprises comme Amazon, pourraient aussi, du moins partiellement, être classés dans la catégorie 454110 du SCIAN – Entreprises de magasinage électronique et de vente par correspondance.<sup>2</sup> Cette classification rend compte des aspects de publicité et de vente en ligne d'entreprises comme Amazon, mais ne rendrait pas compte de manière appropriée des activités d'entreposage de ces entreprises.

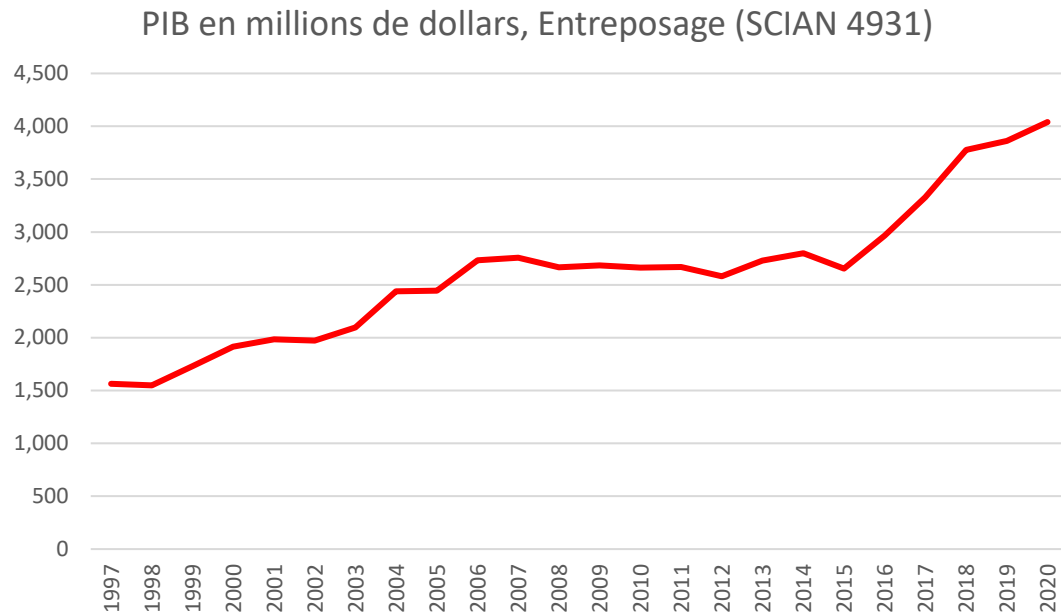
Les analystes du secteur utilisent le terme « entreprises de logistique tierces » (ou 3PL pour *third party logistics*) pour décrire les entreprises spécialisées dans les services de distribution, d'entreposage et d'exécution des commandes. Ces 3PL se distinguent des entreprises qui maintiennent leurs propres services de logistique et de livraison internes, notamment des entreprises comme Amazon dans le segment du commerce électronique, ou Loblaw dans le commerce de détail.

### ***Rôle de l'entreposage dans l'économie canadienne***

Selon une ressource de l'industrie, deux des dix plus grands entrepôts en Amérique du Nord sont situés au Canada : l'entrepôt DSV de 1,1 million de pieds carrés situé à Milton, en Ontario, et l'installation UPS de 850 000 pieds carrés à Caledon, en Ontario.<sup>3</sup>

En 2020, le secteur de l'entreposage du Canada avait un PIB de 4,04 milliards de dollars.<sup>4</sup> Toutefois, il convient une fois de plus de noter que ce chiffre représente le PIB de la catégorie SCIAN 4931, Entreposage, et qu'il ne tient pas compte de la productivité économique des entrepôts de détail et de commerce électronique.

PIB du secteur de l'entreposage au Canada (1997 à 2020)



## Le cas particulier d'Amazon

Amazon n'est pas une pure entreprise d'entrepôt au sens de la définition du SCIAN 4931. Cependant, aucun profil du secteur de l'entrepôt ne serait complet sans une mention de l'entreprise, qui en est venue à dominer le discours sur l'entrepôt et l'emploi, simplement en raison de l'envergure de son échelle, de sa croissance incroyable, de sa domination du marché et de son bilan catastrophique en matière de traitement des travailleuses et travailleurs.

Amazon est une société technologique multinationale basée aux États-Unis qui se concentre sur le commerce électronique, l'informatique en nuage, le streaming numérique et l'intelligence artificielle. La société a une capitalisation boursière de *1,73 trillion USD*, et a généré un revenu de 386 milliards USD en 2020, en hausse de près de 38 % par rapport à l'année précédente. En 2020, Amazon a enregistré un bénéfice net de 21,33 milliards USD, soit une *augmentation de 84 %* par rapport à l'année précédente.

En ce qui concerne la présence de l'entreprise au Canada, elle affirme employer 23 000 travailleuses et travailleurs à temps plein et à temps partiel. Amazon affirme avoir investi plus de 11 milliards de dollars dans ce pays depuis 2010, notamment dans les infrastructures et la rémunération de ses employés.<sup>5</sup> En ce qui concerne les activités de commerce électronique et de vente au détail de l'entreprise, celle-ci comptait 13 centres de traitement des commandes, 15 centres de distribution et 2 centres de tri au Canada en 2020.



Le bilan de l'entreprise en tant que mauvais employeur pourrait remplir un document de travail à lui tout seul. Une récente étude californienne a examiné le modèle d'emploi « à fort taux de rotation » de l'entreprise, et a constaté que « les taux de rotation des travailleuses et travailleurs d'entrepôt augmentent jusqu'à 100 % lorsqu'Amazon arrive en ville ». <sup>6</sup>

La charge de travail incroyablement élevée et le rythme de travail rapide ont eu raison de la main-d'œuvre d'Amazon. Selon une enquête récente du *Toronto Star* :

Si le bilan d'Amazon en matière de blessures a fait l'objet d'une attention importante au sud de la frontière, son bilan au Canada est pire : l'année dernière, son taux de blessures était de 15 % supérieur à la moyenne américaine de l'entreprise. Dans les installations de la région de Toronto, le taux de blessures a plus que doublé depuis 2016. <sup>7</sup>

## **Profil économique**

### ***Répartition des sous-secteurs de l'entreposage***

Dans le secteur de la logistique, il existe une distinction entre les entrepôts et les centres de distribution. Les entrepôts ont été conçus pour stocker des produits et, dans certains cas, pour les conserver jusqu'à ce que la demande des clients soit plus élevée. Au fur et à mesure que les chaînes d'approvisionnement se sont complexifiées avec la mondialisation croissante, certains entrepôts se sont transformés en environnements à valeur ajoutée, plus rapides, où les produits sont parfois, emballés ou mélangés, et où les commandes sont triées, préparées ou assemblées. <sup>8</sup>

Les entrepôts traditionnels et surtout les centres de distribution ont évolué pour atteindre une plus grande « vitesse de circulation » des produits, mais les centres de distribution sont considérés comme plus orientés vers le client et le consommateur, tandis que les entrepôts correspondent toujours au modèle plus traditionnel de stockage des marchandises pendant de longues périodes. Cette notion de « vitesse de circulation » accrue trouvera un écho dans la section ci-dessous consacrée aux défis auxquels sont confrontés les travailleuses et travailleurs d'entrepôt, lorsque nous aborderons les problèmes de charge de travail élevée et de rythme de travail souvent écrasant. Cette question sera également abordée dans la section consacrée au changement technologique.

Une autre distinction utile est celle entre les entreprises de logistique tierces (3PL) et les opérations internes d'entrepôt ou de centre de distribution effectuées par les entreprises dans le cadre de leur activité principale – le défi de la classification évoqué plus haut. Par exemple, les travailleuses et travailleurs d'un centre de distribution de Loblaws sont certainement des employés d'entrepôt, mais l'activité principale de leur employeur consiste à vendre des produits d'épicerie et d'autres biens et services, et non à stocker et à livrer des marchandises.

Dans certains cas, les activités d'entreposage sont purement internes et les marchandises stockées sont utilisées en interne à des fins diverses sans être transmises directement à un client : par exemple, dans un centre de distribution de pièces automobiles, les pièces sont expédiées, stockées et distribuées et l'usine de montage automobile est l'utilisateur final.

Nous avons néanmoins inclus dans ce profil sectoriel les employés d'entrepôt qui travaillent à l'interne ou pour des entreprises de vente au détail, des épiceries et d'autres entreprises, car leur travail est très semblable à celui de ces travailleurs, leurs conditions de travail sont identiques et ils sont confrontés aux mêmes défis et luttes sur le lieu de travail.

Étant donné que l'activité d'entreposage se déroule dans différents secteurs, dans différentes structures d'entreprise et dans différentes classifications industrielles, il est difficile d'obtenir une image complète de l'impact économique de l'industrie globale.

### ***Emploi dans le secteur de l'entreposage***

Il y avait 62 331 personnes employées dans le secteur des entrepôts (SCIAN 493, 4931) au Canada en 2020, soit une augmentation de 30,5 % de l'emploi depuis 2016. Comme indiqué ci-dessous, le taux de syndicalisation du secteur se situe à environ 12 %, ce qui signifie qu'il y a probablement au moins 54 850 travailleuses et travailleurs d'entrepôt non syndiqués dans tout le pays.

Selon Statistique Canada, en 2020, il y avait 2 583 établissements d'entreposage au Canada, bien qu'il soit important de se rappeler que ce chiffre concerne la classification du SCIAN 4931 et ne comprend pas tous les lieux de travail que nous pourrions inclure de manière informelle dans la catégorie des entreprises d'entreposage.

Il existe 2 101 établissements d'entreposage supplémentaires classés « non-employeurs ou indéterminés » (ceux qui ont un nombre indéterminé d'employés, ainsi que ceux qui n'ont qu'une main-d'œuvre temporaire, ou des membres de la famille comme employés), mais nous ne tiendrons pas compte de cette catégorie aux fins du présent document.

### ***Présence syndicale dans le secteur de l'entreposage***

Le taux de syndicalisation dans l'ensemble de la classification industrielle « Transport et entreposage » est très élevé, se situant à 39,4 % en 2020, soit près de 7 % de plus que la moyenne du secteur des services.<sup>9</sup> Cependant, la partie transport de cette classification est *fortement* syndiquée, et ce chiffre n'est en aucun cas représentatif du taux de syndicalisation du secteur de l'entreposage. Selon un rapport médiatique de décembre 2020 sur les conditions de travail abyssales dans les centres de distribution d'Amazon dans la région du Grand Toronto, le taux de syndicalisation pour le secteur des entrepôts est en réalité de 12 %. Cela signifie que le taux de syndicalisation dans les entrepôts est inférieur de 3 % à celui de l'ensemble du secteur privé.<sup>10</sup>

Unifor représente près de 7 000 travailleuses et travailleurs d'entrepôt au Canada. Sur ce total de membres, environ :

- 57 % de ces membres travaillent en Ontario,
- 24 % travaillent dans le centre et l'ouest du Canada,
- 12 % travaillent au Québec, et
- 7 % travaillent dans l'est du Canada.

Les membres d'Unifor travaillant dans les entrepôts travaillent à la fois pour des entreprises de logistique tierces et pour des entrepôts d'entreprises d'autres secteurs :

- DHL Express
- Loomis Express
- Tracker Logistics Inc.
- Services alimentaires Sysco
- Martin-Brower du Canada
- Les Compagnies Loblaws Ltée
- Metro Inc.
- Sobeys Inc.
- Atlantic Wholesaler Ltd.
- Ford Motor Company
- General Motors
- Uni-Sélect
- Groupe ATBM
- Penske Logistics

Les autres syndicats qui représentent les travailleuses et travailleurs d'entrepôt au Canada sont les suivants :

Syndicat international des débardeurs et des magasiniers du Canada (ILWU Canada)

- L'ILWU représente 7 200 membres dans toute la province de la Colombie-Britannique, y compris des travailleuses et travailleurs d'entrepôt, ainsi que 9 000 membres d'affiliés dans l'Ouest canadien.
  - Les principaux employeurs de l'entrepôt comprennent des entreprises de l'Association des employeurs maritimes de la Colombie-Britannique (BCMEA).

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC Canada)

- Les TUAC affirment représenter des « milliers de travailleuses et travailleurs de la logistique » au Canada. En mars 2021, un groupe de chauffeurs d'Amazon dans la région du Grand Toronto a tenté sans succès d'adhérer au syndicat.<sup>11</sup>

- Les principaux employeurs d'entrepôts comprennent H&M, Aspect Logistics en Ontario (400 membres), National Grocers Maple Grove Distribution Centre (675 membres), The Beer Store en Ontario, Labatt, Pepsi-Co, et d'autres.

#### Teamsters Canada

- La structure syndicale comprend la Division de l'entreposage de Teamsters Canada.
- En septembre 2021, la section locale 362 du syndicat des Teamsters a déposé une demande d'accréditation syndicale pour un centre de distribution d'Amazon à Nisku, en Alberta, dans la banlieue d'Edmonton.<sup>12</sup> Ce centre emploierait entre 600 et 800 personnes.
- Peu après, Teamsters Canada a annoncé qu'il avait des campagnes de syndicalisation actives dans neuf établissements Amazon au Canada, y compris dans la région du Grand Toronto et dans les établissements de Milton, Cambridge et Kitchener, en Ontario.
- Les principaux employeurs du secteur des entrepôts comprennent VersaCold à Vaughan (Ontario), Sysco Foods et d'autres.

#### **Profil des salaires**

Le salaire horaire moyen, à l'exclusion des heures supplémentaires, des travailleuses et travailleurs du secteur des entrepôts en 2019 était de 22,69 \$. Ce chiffre se compare à 25,23 \$ pour la moyenne globale de « toutes les industries », définie par Statistique Canada comme « l'ensemble des industries, à l'exclusion des entreprises non classées ».

<sup>13</sup>

Cependant, ce chiffre de 22,69 \$ inclut les salaires des emplois syndiqués et non syndiqués, et nous avons entendu dire de manière anecdotique que les travailleuses et travailleurs non syndiqués sont souvent payés près du salaire minimum. Des rapports récents parus dans les médias ont noté qu'en septembre 2021, le salaire de départ d'Amazon était de 16 dollars de l'heure, bien que la société ait prévu d'augmenter ce salaire à « entre 17 dollars de l'heure et 21,65 dollars de l'heure ».<sup>14</sup>

#### **Résultats d'exploitation des principales sociétés d'entreposage**

Voici une liste des principales entreprises de logistique de tierce partie dans le monde en fonction de leurs revenus.<sup>15</sup> Toutes les entreprises énumérées ci-dessous ont au moins quelques activités au Canada :

1. United Parcel Service (UPS)
  - UPS dispose de plus de 35 millions de pieds carrés d'installations de distribution et d'entreposage sur environ 1 000 sites dans 120 pays, desservant plus de 220 pays et territoires.

- Chiffre d'affaires : 74,094 milliards USD (2019)
  - Siège social : Atlanta, Géorgie, États-Unis
2. DHL
    - En 2019, DHL gère environ 430 entrepôts comprenant 121 millions de pieds carrés d'espace d'entreposage.
    - Chiffre d'affaires : 72,43 milliards de dollars américains (décembre 2019).
    - Siège social : Bonn, Allemagne
  3. FedEx Corporation
    - Des opérations dans plus de 220 territoires à travers le monde et plus de 35 millions de pieds carrés d'espace d'entreposage sous sa gestion.
    - Chiffre d'affaires : 69,69 milliards USD (2019)
    - Siège social : Memphis, Tennessee, États-Unis
  4. Kuehne + Nagel Inc.
    - Gère plus de 75 millions de pieds carrés d'entrepôts et d'espace logistique dans le monde entier, dans plus de 65 pays, dont 14 millions de pieds carrés aux États-Unis.
    - Chiffre d'affaires : 21,23 milliards USD (2019)
    - Siège social : Schindellegi, Suisse
  5. Nippon Express
    - Possède plus de 31,7 millions de pieds carrés d'entrepôts au Japon et 25,8 millions de pieds carrés supplémentaires à l'étranger, avec un réseau de 744 succursales dans 48 pays et régions.
    - Chiffre d'affaires : 19,9 milliards de dollars américains (année fiscale 2018).
    - Siège social : Tokyo, Japon
  6. DB Schenker Logistics
    - La société gère plus de 94 millions de pieds carrés d'espace d'entreposage et couvre plus de 794 sites dans 60 pays grâce à son réseau mondial.
    - Chiffre d'affaires : 19,42 milliards USD (2018)
    - Siège social : Essen, Allemagne
  7. XPO Logistics
    - Deuxième plus grand fournisseur de logistique contractuelle au monde, XPO Logistics gère plus de 202 millions de pieds carrés d'espace d'entrepôt.
    - Chiffre d'affaires : 16,65 milliards USD (2019)
    - Siège social : Greenwich, Connecticut, États-Unis
  8. DSV Panalpina
    - DSV Panalpina est l'une des cinq plus grandes entreprises de logistique tierce au monde, avec un effectif mondial de près de 60 000 employés répartis dans 90 pays.
    - Chiffre d'affaires : 14,2 milliards USD (2019)
    - Siège social : Hedehusene, Danemark
  9. Nippon Yusen (NYK)

- Nippon Yusen est une compagnie maritime japonaise qui fait partie du groupe de sociétés Mitsubishi. Elle offre des solutions logistiques « du début à la fin » en plus de son activité principale de transport maritime.
- Chiffre d'affaires : 16,5 milliards USD (2019)
- Siège social : Tokyo, Japon

#### 10. CJ Logistics

- En 2020, DSC Logistics, CJ Logistics USA et CJ Logistics Canada ont fusionné en une seule société d'exploitation, avec une empreinte d'entreposage combinée d'environ 30 millions de pieds carrés.
- Chiffre d'affaires : 13,42 milliards USD (2019)
- Siège social : Séoul, Corée du Sud

### **Profil géographique**

Comme on l'a vu plus haut, il y a 2 583 établissements d'entreposage au Canada (pour la catégorie du SCIAN 4931). Il n'est pas surprenant que ces établissements soient répartis en grande partie en fonction de la répartition de la population du pays. De plus, les entrepôts et les centres de distribution sont souvent situés près de grands centres de transport comme les aéroports, les ports ou les échangeurs routiers.

Établissements d'entrepôts (SCIAN 4931) par province (2020)<sup>16</sup>

Province/territoire	Établissements d'entreposage	% du total
Ontario	1 019	39,5%
Québec	471	18,2%
Colombie-Britannique	377	14,6%
Alberta	373	14,4%
Saskatchewan	96	3,7%
Manitoba	85	3,3%
Nouvelle-Écosse	52	2,0%
Nouveau Brunswick	51	2,0%
Terre-Neuve et Labrador	48	1,9%
Île-du-Prince-Édouard	8	0,3%
Territoires du Nord-Ouest	2	0,1%
Nunavut	1	0,0%
Yukon	0	0,0%
Canada - total	2 583	1

Au sein de cette répartition provinciale, des centres régionaux se sont développés, sous l'effet d'une longue liste de facteurs, dont le coût du terrain, la proximité des clients et des fournisseurs, la proximité des principaux centres de transport, la disponibilité des travailleuses et travailleurs, les coûts de la main-d'œuvre, les coûts de développement, les taxes foncières et autres préoccupations fiscales, l'accès aux subventions de développement ou d'affaires, etc. La plus grande plaque tournante régionale d'entrepôts au Canada se trouve dans la région du Grand Toronto et de Hamilton, une région qui a vu le développement de 161 nouvelles installations d'entreposage entre 2003 et 2013

seulement.<sup>17</sup> Au sein de cette grande plaque tournante, les plus grandes grappes sont situées à Mississauga et à Brampton.

Les autres grands centres régionaux d'entreposage au Canada sont les suivants :

- Delta, Surrey, Richmond et Burnaby en Colombie-Britannique.
- Dorval, Pointe Claire, Saint-Laurent, Lachine au Québec

## **Profil démographique des travailleuses et travailleurs**

Au niveau national, selon les données du recensement de 2016, la main-d'œuvre pour la classification « Entreposage » (SCIAN 4931) est de :<sup>18</sup>

- 72 % d'hommes contre 28 % de femmes
- 37 % de minorités visibles
- 58 % à plein temps, toute l'année

En termes de statut d'immigration, pour les travailleuses et travailleurs du secteur plus large du « Transport et entreposage », la main-d'œuvre est composée de 32,5 % d'immigrants, contre 25,8 % pour « Toutes les industries ».

En ce qui concerne l'âge de la main-d'œuvre, 32 % des travailleuses et travailleurs d'entrepôt sont âgés de 15 à 25 ans en 2017, contre 14 % dans « Toutes les industries ».<sup>19</sup> Compte tenu des salaires plus bas, des conditions de travail difficiles et du taux de rotation élevé, il n'est pas surprenant que les jeunes travailleuses et travailleurs soient surreprésentés dans le secteur de l'entreposage.

## **Le secteur du commerce de détail au Canada**

Nous nous en voudrions de ne pas inclure dans ce profil des informations sur le secteur du commerce de détail au Canada, étant donné qu'une grande partie du travail d'entreposage a lieu dans la chaîne d'approvisionnement du commerce de détail.

Toutefois, aux fins de la classification industrielle, les conglomérats de vente au détail relèvent de codes SCIAN différents de ceux des entreprises d'entreposage et de logistique dont il a été question ci-dessus.

Mais bien sûr, au sein de leurs structures d'entreprise, ces géants du commerce de détail emploient des milliers de Canadiens qui font exclusivement du travail d'entreposage, et ces travailleuses et travailleurs ont plus de points communs avec les travailleuses et travailleurs d'entrepôt décrits ci-dessus qu'avec ce que nous considérons comme un travailleur typique du commerce de détail.

Le tableau suivant, produit par le Conseil canadien du commerce de détail, énumère les dix principaux détaillants au Canada en fonction de leurs revenus totaux, avant le début de la pandémie.



Les dix principales entreprises de vente au détail au Canada, selon les revenus (2019/2019).

Rank	Capital Control	Conglomerate	Brands or Banners	Retails Sales (\$mil CAN)	Space (sq.ft.)	No. Stores	No. Chains	Dominant NAICS code
1	CAN	George Weston Ltd.	Shoppers Drug Mart, The Real Canadian Superstore, Loblaws	48,836	66,774	2,609	33	445 - Grocery
2	USA	Costco Inc.	Costco	26,689	14,477	100	2	452 – General Merchandise
3	CAN	Empire Company Ltd.	Sobeys, Safeway, IGA, Farm Boy	25,142	41,562	1,994	27	445 - Grocery
4	USA	Walmart Stores Inc.	Walmart Supercenters, Walmart	24,012	60,402	411	2	452 – General Merchandise
5	CAN	Metro, Inc	Metro, Food Basics, Jean Coutu Pharmacy	14,384	26,338	1,547	17	445 –Grocery
6	CAN	Canadian Tire Corporation	Canadian Tire, Mark's Work Warehouse, Sport Chek	10,469	33,175	1,425	13	452 – General Merchandise
7	USA	McKesson Corporation	IDA Pharmacy, Uniprix, Rexall Drug Store	9,192	9,848	2,343	11	446 – Health and Personal Care
8	USA	Lowe's	Lowe's, Rona, Rona Home & Garden	8,418	24,671	649	9	444 - Home Improvement
9	USA	The Home Depot, Inc	The Home Depot	8,409	19,110	182	1	444 – Home Improvement
10	CAN	Home Hardware Stores Limited	Home Hardware, Home Hardware Building Centre	6,100	13,305	1,073	4	444 – Home Improvement

Source: Retail Council of Canada. Maurice Yeates and Tony Hernandez. "Canada's top 100 retailers." (March 4, 2000)

(from <https://www.retailcouncil.org/community/store-operations/canadas-top-100-retailers/>)

## Impact de la pandémie de Covid-19 sur le secteur de l'entreposage

Les travailleuses et travailleurs d'entrepôt font partie du groupe de travailleurs de première ligne qui ont été salués comme des héros au début de la pandémie de Covid-19.

Les travailleuses et travailleurs d'entrepôt et des centres de distribution de tout le Canada ont contribué à maintenir la nourriture sur les étagères et à assurer la livraison des EPI et d'autres fournitures médicales essentielles. Ils ont assuré la circulation des marchandises, aidant ainsi notre économie à éviter un effondrement total.

Malgré les divers problèmes liés à la chaîne d'approvisionnement, de nombreux travailleurs d'entrepôt ont continué à travailler tout au long de la pandémie, et dans de nombreux cas, leur charge de travail et leurs heures ont augmenté.

Au moment même où nous célébrons leur travail, ils étaient eux-mêmes placés dans une position extraordinairement vulnérable en termes de santé et de sécurité. Un certain nombre d'entrepôts à travers le pays ont connu des éclosions, qui n'ont probablement pas été signalées.

Aux États-Unis, l'entreprise Amazon a signalé en octobre 2020 que 20 000 employés à travers le pays s'étaient déclarés positifs au test de Covid-19.<sup>20</sup>

Après des mois d'augmentation du nombre de cas et de plaintes des travailleuses et travailleurs auprès des autorités sanitaires et des médias, trois entrepôts d'Amazon dans la région du Grand Toronto et ses environs ont été partiellement fermés par les autorités sanitaires en avril et mai 2021 en raison de foyers de Covid-19.<sup>21</sup> Comme indiqué dans une analyse ultérieure :

Les bas salaires dans ces lieux de travail laissent souvent les travailleuses et travailleurs vivre d'un chèque de paie à l'autre. Prendre un jour de congé peut signifier que vos enfants n'auront pas à manger ou que vous ne pourrez pas payer votre loyer à la fin du mois. Les nouveaux arrivants et les travailleuses et travailleurs temporaires craignent de perdre leur emploi s'ils tombent malades. Les employeurs ont incité les travailleuses et travailleurs à se montrer malades. Pendant la période de pointe d'hiver, en décembre 2020, Amazon a dit aux travailleuses et travailleurs malades qu'ils devaient rester chez eux. Dans le même temps, Amazon a promis un tirage au sort hebdomadaire de 1 000 dollars pour les travailleuses et travailleurs dont l'assiduité était parfaite, ce qui contredit son affirmation selon laquelle elle incitait les travailleuses et travailleurs malades à rester chez eux.<sup>22</sup>

« Naturellement, les travailleuses et travailleurs de la santé et les autres travailleuses et travailleurs des services d'urgence ont reçu beaucoup d'éloges et d'attention pour leur courage et leurs sacrifices – comme en témoignent les manifestations de soutien nocturnes de la population (applaudissements et bruits de casserole). Mais comme les Canadiens se sont isolés chez eux, ils dépendaient entièrement des services continus fournis par les magasins de

détail, les chauffeurs-livreurs et les employés des entrepôts en ligne. Ainsi, la plupart des gens en sont venus à mieux apprécier le dévouement et les défis auxquels font face les travailleuses et travailleurs dans ces emplois supposément « subalternes ». »

Jim Stanford<sup>23</sup>

## **Les défis : principaux problèmes liés au lieu de travail dans le secteur de l'entreposage**

À bien des égards, le secteur de l'entreposage pourrait servir d'exemple pour une analyse des défis auxquels sont confrontés les travailleuses et travailleurs sur l'ensemble du marché du travail au Canada.

Les travailleuses et travailleurs d'entrepôt subissent certains des pires impacts de la pression incessante de la nouvelle économie en faveur de profits plus élevés et d'une main-d'œuvre plus « flexible ». Ils se sentent surchargés de travail, sous-payés, vulnérables et en danger au travail, et la liste des causes est longue : préoccupations concernant la santé et la sécurité sur le lieu de travail; augmentation de la charge de travail et demande d'une productivité toujours plus élevée; montée de l'automatisation et des changements technologiques et leurs impacts sur l'emploi; défi de la défense de son emploi et de la notion de fierté du travail; problèmes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée; manque d'emplois stables, permanents et à temps plein; bas salaires et avantages sociaux inadéquats; faible taux de syndicalisation et coordination sectorielle minimale; et sous-traitance et changement de contrat.

Bien que chaque lieu de travail soit confronté à des problèmes différents, il existe des défis très communs auxquels sont confrontés les travailleuses et travailleurs du secteur de l'entreposage. Dans cette section, nous allons explorer certains des principaux défis que nous avons entendus directement de la part des travailleuses et travailleurs d'entrepôt eux-mêmes.

### ***Charge de travail, rythme de travail et productivité***

Le problème le plus courant dont nous ont fait part nos membres du secteur de l'entreposage concerne la charge de travail, le rythme de travail et la productivité. La charge de travail élevée et le rythme de travail rapide, motivés par des quotas de productivité associés à des programmes d'incitation ou de primes, créent un environnement dans lequel les travailleuses et travailleurs se sentent obligés de travailler vite, et non en sécurité.

### ***Santé et sécurité au travail***

D'après les échanges du Groupe de discussion du secteur de l'entreposage, la grande majorité des problèmes de santé et de sécurité au travail sont dus à une charge de travail élevée et à un rythme de travail rapide, comme nous l'avons vu plus haut. Même dans les

entrepôts syndiqués, le temps et les ressources consacrés à la formation en matière de santé et de sécurité sont insuffisants, et les employeurs n'accordent pas suffisamment de priorité ou d'attention aux comités de santé et sécurité.

### ***Défense de son emploi***

Les membres de notre Groupe de discussion du secteur de l'entreposage ont utilisé l'expression « défense de mon emploi » (*job ownership*) de deux manières distinctes mais liées. D'un point de vue plus pratique, la défense des emplois a été discutée dans le sens d'une classification et d'une description claires des emplois, ce qui contraste avec la demande de nombreux employeurs pour une main-d'œuvre flexible et « sur demande ». Les travailleuses et travailleurs ont décrit le besoin d'un processus équitable pour déterminer quels emplois conviennent à quel travailleur, en fonction de l'ancienneté, des compétences requises, du développement et de la formation, et d'autres facteurs.

En même temps, à un niveau plus conceptuel, la défense des emplois fait également référence à l'auto-identification des travailleuses et travailleurs *en tant que travailleurs* dans un rôle particulier. À ce niveau, la défense de ces emplois implique des idées de fierté dans leur travail, et une reconnaissance de leurs propres connaissances et expérience dans un travail particulier. Un membre du Groupe de discussion du secteur de l'entreposage a opposé cette idée à la tendance de l'employeur à les considérer comme des corps ou des robots à commander à volonté.

### ***Automatisation et évolution technologique***

Les membres d'Unifor et des syndicats qui nous ont précédés sont confrontés aux impacts des changements technologiques et de l'automatisation sur nos lieux de travail depuis des décennies. Qu'il s'agisse de l'introduction de la robotique sur le plancher d'une usine d'assemblage d'automobiles ou de l'utilisation de camions « autopilotés » pour transporter des matériaux dans les sables bitumineux, chaque secteur de notre économie a connu une forme de changement technologique perturbateur.

En 2018, Unifor a publié un document de travail intitulé « L'avenir du travail est le nôtre : Affronter les risques et saisir les opportunités du changement technologique. »<sup>24</sup> Dans ce document, nous avons noté que :

Dans les magasins et les entrepôts, les nouvelles technologies sont utilisées pour automatiser non seulement les postes des caissiers et des caissières, mais aussi les préparateurs de commandes. Les technologies de pointe adoptées par des entreprises comme Sobeys promettent un avenir où les commandes d'épicerie seront passées en ligne, cueillies et triées automatiquement par des robots d'entrepôt, puis acheminées directement au domicile du client. Les années de progrès technologiques ont également renforcé les préoccupations en matière de surveillance des travailleuses et travailleurs du commerce de détail, car les employeurs sont en mesure d'utiliser un grand nombre de nouveaux logiciels de données pour contrôler les performances des employés.

L'impact le plus discuté du changement technologique est la perte généralisée d'emplois, où les travailleuses et travailleurs sont remplacés par des robots ou d'autres technologies. Cependant, comme nous l'avons exploré dans notre document de travail, une meilleure façon d'analyser ces impacts est de se baser sur les types de *tâches de travail* affectées, plutôt que sur les *emplois* eux-mêmes. Une étude de 2017 a classé les industries en fonction des « activités professionnelles présentant le plus fort potentiel d'automatisation », et le secteur plus large du transport et de l'entreposage est arrivé ex aequo en deuxième position, avec le secteur manufacturier. Pour ces deux secteurs, on pensait qu'environ 61 % des activités professionnelles avaient un potentiel d'automatisation (encore une fois, notez que ce n'est pas la même chose que 61 % des *emplois eux-mêmes*).<sup>25</sup>

Mais l'évolution technologique peut créer d'autres problèmes sur le lieu de travail, au-delà du potentiel de remplacement des activités professionnelles par l'automatisation. L'utilisation croissante de l'automatisation dans les entrepôts contribue directement à l'intensification du travail. Selon un rapport récent :

...même si certaines technologies pourraient alléger les tâches les plus pénibles du travail en entrepôt (comme le soulèvement de charges lourdes), cela ira probablement de pair avec des tentatives d'augmenter la charge et le rythme de travail, avec de nouvelles méthodes de contrôle des travailleuses et travailleurs.<sup>26</sup>

En outre, les nouveaux équipements et technologies nécessitent souvent une formation supplémentaire, et nous avons déjà évoqué le problème de l'insuffisance de la formation dans de nombreux lieux de travail en entrepôt. L'évolution technologique a également permis d'accroître la surveillance, comme nous l'avons indiqué plus haut, ce qui contribue au problème des travailleuses et travailleurs d'entrepôt qui se sentent obligés de travailler vite mais sans sécurité.

### ***Qualité du travail : horaire de travail et heures supplémentaires***

Un autre sujet de préoccupation majeur pour nos membres du secteur de l'entreposage est lié à la qualité de l'emploi dans le contexte des horaires et des heures supplémentaires. Nos membres ont partagé le fait que les heures supplémentaires obligatoires ou mandatées étaient impopulaires auprès de leurs collègues. En même temps, ils s'inquiètent de la manière dont les « heures supplémentaires » sont désignées, les employeurs fixant des seuils de plus en plus élevés d'heures travaillées dans une journée ou une semaine avant que les règles de rémunération des heures supplémentaires ne s'appliquent.

En outre, les horaires irréguliers et de dernière minute nuisent à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, certains travailleurs ne sachant qu'un jour ou deux à l'avance à quoi ressemblera leur prochaine semaine de travail. Ce type d'instabilité et d'imprévisibilité rend difficile pour les travailleuses et travailleurs d'entrepôt de planifier et de mener leur vie en dehors du travail. Le travail en entrepôt peut être saisonnier et les

niveaux d'activité peuvent certainement varier en raison de diverses dynamiques, mais la préférence croissante des employeurs pour une main-d'œuvre « à la demande » contribue largement à ce problème.

### ***Qualité du travail : travail permanent, stable et à temps plein***

Nos membres du secteur de l'entreposage partagent un objectif commun : créer des emplois permanents, stables et à temps plein dans leur secteur. Mais comme nous l'avons vu, les conditions de travail difficiles dues à une charge de travail élevée et à des environnements de travail au rythme effréné – associées à des salaires inférieurs, des avantages sociaux inadéquats et des horaires et heures de travail imprévisibles – signifient que de nombreux entrepôts connaissent un taux de roulement élevé et une main-d'œuvre transitoire. Même dans les lieux de travail syndiqués dotés de conventions collectives de pointe, ces dynamiques sont toujours en jeu.

### ***Sous-traitance, entreprises tierces, fermetures et successions***

Un autre défi auquel sont confrontés les travailleuses et travailleurs des entrepôts concerne l'accès à un emploi permanent et stable : le défi des fermetures d'entrepôts, de la sous-traitance et de l'essor des entreprises d'entreposage tierces. En raison de la relation étroite entre l'entreposage et la force de l'économie et de la chaîne d'approvisionnement, les entrepôts sont vulnérables aux fermetures en période de contraction économique ou de déplacement des géographies de l'offre et de la demande. Nos membres dans les entrepôts ont indiqué que les normes d'emploi relatives aux indemnités de départ ne protégeaient pas suffisamment les travailleuses et travailleurs non syndiqués et que, même dans les lieux de travail syndiqués, il était nécessaire d'adopter des clauses de fermeture plus fermes.

Dans le même temps, le recours croissant à la sous-traitance et aux sociétés d'entreposage tierces a créé des structures d'emploi fracturées et laisse les travailleuses et travailleurs syndiqués plus vulnérables aux effets du changement de contrat. Le recours à des sous-traitants peut créer des lieux de travail à deux vitesses et miner les normes d'emploi. Il convient de noter que le recours à des sociétés de logistique tierces et à des agences de recrutement temporaire est étroitement lié à l'évolution technologique, les employeurs d'entrepôts se tournant vers la technologie des plates-formes pour trouver une nouvelle source de travailleuses et travailleurs « à la demande ».

D'autres exploitants d'entrepôts ont déclaré explorer l'utilisation de plateformes de recrutement à la demande, qui pourraient simplifier les processus d'embauche au profit des employeurs et des travailleuses et travailleurs. Cependant, l'utilisation de tels outils peut également encourager les employeurs à réduire le nombre d'embauches directes et à recourir davantage aux travailleuses et travailleurs temporaires, qui ont tendance à être moins bien payés et à bénéficier de moins de protections au travail.<sup>27</sup>

## **Opportunités : vers une stratégie de développement du secteur de l'entrepôt**

Si les travailleuses et travailleurs du secteur de l'entreposage sont confrontés à une longue liste de défis, nous avons également entendu une liste presque infinie de possibilités d'apporter des changements positifs. En d'autres termes, lorsque les conditions de travail sont si mauvaises, les possibilités d'amélioration sont énormes. Il n'est donc pas étonnant que les travailleuses et travailleurs d'entrepôt aient de nombreuses idées sur la manière de transformer les emplois dans les entrepôts en « bons emplois ».

### ***Syndiquer le secteur de l'entreposage***

L'augmentation du taux de syndicalisation dans le secteur de l'entreposage est probablement le premier moyen d'améliorer les conditions de travail des travailleuses et travailleurs de l'entreposage et de transformer les emplois traditionnellement précaires et de qualité inférieure en « bons emplois ».

Dans certains cas, l'augmentation du taux de syndicalisation aide même les travailleuses et travailleurs non syndiqués à proximité. Comme nous l'avons appris dans d'autres secteurs, l'augmentation du taux de syndicalisation dans un lieu géographique donné est corrélée à une augmentation des salaires des travailleuses et travailleurs non syndiqués situés à proximité, un phénomène connu sous le nom d'effet d'entraînement syndical.<sup>28</sup> Il est intéressant de noter que ce phénomène se retrouve principalement dans le secteur privé, dont relève la grande majorité de l'industrie des entrepôts.

### ***Créer de bons emplois dans les entrepôts et établir une norme industrielle***

Pour créer de « bons emplois » dans le secteur de l'entreposage, les travailleuses et travailleurs devront établir une norme industrielle avec des seuils minimums de base pour les salaires et les conditions de travail, afin d'empêcher les employeurs de s'engager dans leurs stratégies habituelles de « diviser pour régner » ou de « course vers le bas ».

Unifor et les syndicats qui l'ont précédé ont une longue histoire de « négociations par contrat type » officielles, notamment dans l'industrie automobile. Mais les travailleuses et travailleurs syndiqués de divers secteurs se sont également engagés dans des négociations par contrat type *informelles*, même dans des secteurs où la structure des entreprises est fragmentée et où il existe un vaste éventail d'employeurs. Selon cette approche, qui exige beaucoup de coordination et de planification, les travailleuses et travailleurs de plusieurs sites et de diverses conventions collectives cherchent à établir une norme de négociation minimale informelle, qui est lentement améliorée d'un site à l'autre et d'une convention collective à l'autre.

Cette approche – surtout en conjonction avec la négociation – donnerait aux travailleuses et travailleurs d'entrepôt la meilleure chance de faire face à une variété de défis, y compris

les questions de charge de travail et de rythme de travail, les changements technologiques et l'automatisation, le recours croissant aux travailleuses et travailleurs temporaires et aux entreprises tierces, la nécessité d'une meilleure protection des indemnités de départ et lors de successions face aux fermetures et aux changements de contrat, etc.

### ***S'unir en tant que secteur***

Le travail dans les entrepôts se déroule souvent hors de la vue du public, et les travailleuses et travailleurs d'entrepôt se sentent parfois invisibles et isolés. Une meilleure coordination dans le secteur de l'entreposage, entre les travailleuses et travailleurs syndiqués et non syndiqués, et même au sein des syndicats eux-mêmes, créera des espaces de pouvoir où les travailleuses et travailleurs pourront renforcer leur pouvoir, partager leurs victoires et élaborer la stratégie de développement de leur secteur.

Comme indiqué plus haut, l'élaboration d'une norme à l'échelle de l'industrie dans le secteur de l'entreposage nécessitera un haut niveau de coordination et de mobilisation collective. Mais afin de s'attaquer aux nombreux problèmes et défis décrits dans le document, les travailleuses et travailleurs d'entrepôt doivent avoir plus de contrôle et de surveillance sur les opérations du lieu de travail, y compris le rythme de travail et les normes techniques. Afin d'avoir plus de contrôle et de surveillance sur leur propre travail, les travailleuses et travailleurs d'entrepôt doivent s'unir en tant que secteur, en se syndiquant d'abord et avant tout, mais aussi par une coordination et une coopération accrues au sein et au-delà de leurs lieux de travail.

### ***Améliorer les réglementations et les normes en matière d'emploi et de travail***

Dans le même temps, nous devons travailler à l'amélioration des réglementations spécifiques aux entrepôts, ainsi que des normes d'emploi et de travail. Bien que ce type d'améliorations nécessite souvent des campagnes et une mobilisation politique exigeantes en ressources, nous devons renforcer les réglementations et la législation en matière d'emploi afin d'améliorer la santé et la sécurité sur le lieu de travail, d'atténuer les effets néfastes des quotas de productivité, de créer davantage d'emplois réguliers et à temps plein, et de créer une plus grande responsabilité et des sanctions réelles pour les mauvais employeurs.

Bien sûr, pour la plupart des syndicats au Canada, la demande numéro un des gouvernements provinciaux à travers le pays est l'établissement d'un processus plus équitable permettant aux travailleuses et travailleurs d'adhérer à un syndicat, s'ils le souhaitent. Les règles d'accréditation syndicale varient d'une province à l'autre, mais dans la plupart des juridictions, cela signifie l'établissement d'une accréditation dite « par vérification de carte ».<sup>29</sup>

Dans le même ordre d'idées, nous avons entendu parler de la nécessité de meilleures règles concernant le recours aux travailleuses et travailleurs temporaires ou intérimaires.



De façon peut-être surprenante, les membres de notre Groupe de discussion ont reconnu la nécessité de recourir à des travailleuses et travailleurs temporaires dans des circonstances très particulières, mais un large consensus s'est dégagé sur la nécessité d'établir de meilleures directives concernant l'étendue et la durée de leur utilisation. En outre, les participants s'accordent à dire que les travailleuses et travailleurs temporaires devraient être couverts par la convention collective en vigueur, quelle qu'elle soit.

Mais au-delà du fait de rendre plus facile et plus équitable l'adhésion des travailleuses et travailleurs d'entrepôt à un syndicat, un certain nombre d'autres réformes du droit du travail contribueraient à améliorer les conditions de travail du secteur. Nous avons entendu parler de la nécessité d'améliorer les règles relatives aux heures supplémentaires, en fixant le seuil de travail supplémentaire à tout ce qui dépasse huit heures par jour et 40 heures par semaine. L'augmentation de la capacité d'inspection des lieux de travail et d'application de la loi par les fonctionnaires du ministère du Travail obligerait également les employeurs à maintenir un lieu de travail sécuritaire et sain, à condition que les fonctionnaires soient en mesure d'imposer des pénalités et des amendes significatives.

Un autre défi majeur auquel sont confrontés les travailleuses et travailleurs d'entrepôt est la menace de fermetures et de changements de contrat. Dans le cas de fermetures, tous les travailleurs d'entrepôt, et en particulier ceux qui ne sont pas syndiqués, bénéficieraient de conditions de départ plus strictes et d'une meilleure planification de la transition. En ce qui concerne le changement de contrat, nous avons déjà discuté de la manière dont certaines entreprises font appel à des sous-traitants pour fournir des services d'entreposage et, dans ces cas, le cycle de remise en adjudication des contrats peut saper les conditions de travail et le statut syndical.

Comme l'indique le rapport final sur l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail en Ontario, « le renouvellement constant des appels d'offres a pour effet non seulement de maintenir la rémunération à un bas niveau, mais aussi d'éliminer les améliorations obtenues par la négociation collective ». <sup>30</sup> Le rapport de l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail a recommandé des protections de succession plus fortes pour les secteurs dont la main-d'œuvre est relativement peu qualifiée et vulnérable, et comme nous l'avons vu ci-dessus, le secteur des entrepôts, avec son taux de roulement élevé et sa main-d'œuvre démographiquement marginalisée, devrait être inclus dans cette liste.

## Conclusion

Il a fallu des décennies de syndicalisation, de mobilisation politique et électorale et de militantisme communautaire pour transformer les emplois manufacturiers en emplois de meilleure qualité, avec des protections en matière de santé et de sécurité, des salaires plus élevés, de bons avantages sociaux et une sécurité de retraite. Mais il n'y avait rien d'inhérent au travail manufacturier lui-même qui rendait ces emplois plus dignes de normes plus élevées, si ce n'est la notion fondamentale que *tous les* emplois devraient être de bons emplois.

Le secteur de l'entrepôt est une industrie énorme et en pleine croissance, grâce à la mondialisation, aux chaînes d'approvisionnement de plus en plus complexes, à l'essor de la vente au détail en ligne et du commerce électronique et à l'évolution de la demande des consommateurs. Comme nous l'avons vu, ce que nous appelons le « secteur de l'entrepôt » est composé d'un large éventail d'employeurs, allant de petites entreprises régionales à d'énormes méga-corporations mondialement reconnues et diversifiées, et il peut s'agir de spécialistes exclusifs de l'entrepôt ou de composantes internes d'entreprises dont l'activité principale relève d'autres secteurs.

La main-d'œuvre de l'entrepôt est également variée : dans les centres régionaux denses, les travailleuses et travailleurs sont plus susceptibles d'être des immigrants, des personnes de couleur et des femmes, par rapport à la moyenne démographique nationale du secteur. Les taux de roulement ont tendance à être très élevés, en particulier dans les entrepôts non syndiqués, et nous avons vu des affirmations selon lesquelles certains lieux de travail connaissent un taux de roulement annuel de 100 %. En outre, les emplois dans les entrepôts ont tendance à être moins bien rémunérés, avec peu ou pas d'avantages sociaux et des défis importants en matière de santé et de sécurité, et cela est particulièrement vrai pour la main-d'œuvre non syndiquée des entrepôts.

Les travailleuses et travailleurs des entrepôts constituent une main-d'œuvre vulnérable et trop souvent invisible. Pourtant, leur travail est à la base d'une partie essentielle de la chaîne d'approvisionnement mondiale et, dans de nombreux cas, leurs employeurs comptent parmi les entreprises les plus riches du monde. Ils méritent une plus grande part de l'immense richesse qu'ils contribuent à générer, et les emplois dans les entrepôts devraient être de « bons emplois », c'est-à-dire sécuritaires, stables, permanents et bien rémunérés. Pour atteindre cet objectif, les travailleuses et travailleurs d'entrepôt devraient se mobiliser pour adhérer au syndicat, travailler collectivement pour créer une norme industrielle en constante amélioration, et se coordonner avec les alliés communautaires et syndicaux pour créer des améliorations significatives aux normes d'emploi et de travail.

Merci aux membres et au personnel d'Unifor suivants qui ont participé au dialogue sur le secteur des entrepôts :

Éric Buisson (section locale 510)  
Shayne Fields (section locale 222)  
Valérie Saliba (section locale 4050)  
Debbie Montgomery (section locale 4268)  
Jim Connelly (section locale 4050)  
Michel Bélanger

## Notes en fin de texte

---

<sup>1</sup> « Sommaire – Statistiques relatives à l'industrie canadienne : Entreposage – 4931 ». Gouvernement du Canada. (tiré de <https://www.ic.gc.ca/app/scr/app/cis/summary-sommaire/4931?lang=fr>).

<sup>2</sup> [https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD\\_f.pl?Function=getVD&TVD=307532&CVD=307548&CPV=454110&CST=01012017&CLV=5&MLV=5](https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=307532&CVD=307548&CPV=454110&CST=01012017&CLV=5&MLV=5)

<sup>3</sup> « Top 10 Largest Warehouses in North America ». Damotech. (5 mai 2021). (tiré de <https://www.damotech.com/blog/top-10-largest-warehouses-in-north-america>).

<sup>4</sup> Statistique Canada. Tableau 36-10-0434-03 Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industrie, moyenne annuelle (x 1 000 000). (tiré de [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610043401&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610043401&request_locale=fr)).

<sup>5</sup> « Amazon Canada Economic Impact Report ». Amazon. (2020). (tiré de [https://chamber.ca/wp-content/uploads/2020/11/Amazon\\_CA\\_EconImpact\\_111620.pdf](https://chamber.ca/wp-content/uploads/2020/11/Amazon_CA_EconImpact_111620.pdf)).

<sup>6</sup> Irene Tung et Deborah Berkowitz. « Amazon's Disposable Workers: High Injury and Turnover Rates at Fulfillment Centers In California ». National Employment Law Project. (6 mars 2020). (tiré de <https://www.nelp.org/publication/amazons-disposable-workers-high-injury-turnover-rates-fulfillment-centers-california/>).

<sup>7</sup> Sara Mojtehdzadeh. « Amazon warehouse workers in Canada saw injury rates double. Then COVID hit. Inside a hidden safety crisis. » *Toronto Star*. (10 décembre 2020).

<sup>8</sup> « Warehouse vs. Distribution Center. » CDS Group of Companies. (<https://www.cdsltd.ca/warehouse-vs-distribution-center/>).

<sup>9</sup> Statistique Canada. Tableau 14-10-0132-01. Situation syndicale selon l'industrie. (tiré de [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410013201&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410013201&request_locale=fr)).

<sup>10</sup> Sara Mojtehdzadeh. « Amazon warehouse workers in Canada saw injury rates double. Then COVID hit. Inside a hidden safety crisis. » *Toronto Star*. (10 décembre 2020). (<https://www.thestar.com/news/gta/2020/12/10/amazon-warehouse-workers-saw-injury-rates-double-then-covid-hit-inside-a-hidden-safety-crisis.html?rf>).

<sup>11</sup> <https://www.globenewswire.com/en/news-release/2021/03/12/2192366/0/en/Amazon-COVID-Outbreak-at-Brampton-Warehouse-is-Latest-Sign-of-Urgent-Action-Needed-for-Workers-says-National-Union-Leader.html>

<sup>12</sup> <https://teamsters.ca/en/blog/2021/09/14/teamsters-local-union-362-files-for-union-vote-at-amazon-facility-in-nisku-ab/>

<sup>13</sup> Statistique Canada. Tableau 14-10-0206-01 Rémunération horaire moyenne des salariés rémunérés à l'heure, selon l'industrie, données annuelles. (tiré de [https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410020601&request\\_locale=fr](https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410020601&request_locale=fr)).

- 
- <sup>14</sup> Amanda Stephenson. « Amazon to hire 15,000 employees across Canada; increase wages. » Presse Canadienne. (13 septembre 2021). (<https://www.ctvnews.ca/business/amazon-to-hire-15-000-employees-across-canada-increase-wages-1.5582942>).
- <sup>15</sup> Carolina Monroy. « Top 25 3PL warehousing companies in 2020 (by revenue) ». 6River Systems. (juillet 2020). (<https://6river.com/top-3pl-warehousing-companies-by-revenue/>).
- <sup>16</sup> <https://www.ic.gc.ca/app/scr/app/cis/businesses-entreprises/4931>
- <sup>17</sup> Gagandeep Singh. « Logistics Sprawl : Spatial Patterns and Characteristics of New Warehousing Establishments in The Greater Toronto and Hamilton Area ». Département de génie civil, Université de Toronto. (2018). ([https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/89515/1/Singh\\_Gagandeep\\_201806\\_MAS\\_thesis.pdf](https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/89515/1/Singh_Gagandeep_201806_MAS_thesis.pdf)).
- <sup>18</sup> Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016, n° de catalogue de Statistique Canada. 98-400-X2016360.
- <sup>19</sup> <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-606-x/71-606-x2018001-fra.htm>
- <sup>20</sup> <https://www.theglobeandmail.com/canada/article-business-is-booming-at-amazon-canada-but-workers-say-the-pandemic-is/>
- <sup>21</sup> <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/peel-public-health-workplace-closures-amazon-distribution-centre-1.6010608>
- <sup>22</sup> Catherine Carstairs et Ravnit Dhinsa. « COVID-19 and Warehouse Work: The Making of a Health Crisis in Peel Region ». ActiveHistory.ca Université de la Saskatchewan et Collège universitaire Huron. (24 juin 2021). (tiré de <http://activehistory.ca/2021/06/covid-19-and-warehouse-work-the-making-of-a-health-crisis-in-peel/>).
- <sup>23</sup> Jim Stanford. « 10 Ways the Covid-19 Pandemic Must Change Work for Good. » Centre for Future Work et le Centre canadien de politiques alternatives. (juin 2020). (tiré de [https://centreforfuturework.ca/wp-content/uploads/2020/06/10Ways\\_work\\_must\\_change.pdf](https://centreforfuturework.ca/wp-content/uploads/2020/06/10Ways_work_must_change.pdf)).
- <sup>24</sup> « L'avenir du travail nous appartient : faire face aux risques et saisir les possibilités des changements technologiques ». Service de la recherche d'Unifor. (juillet 2018). ([https://www.unifor.org/sites/default/files/legacy/documents/document/1173-future\\_of\\_work\\_eng\\_no\\_bleed.pdf](https://www.unifor.org/sites/default/files/legacy/documents/document/1173-future_of_work_eng_no_bleed.pdf)).
- <sup>25</sup> Lamb, C. et Lo, M. « Automation Across the Nation: Understanding the potential impacts of technological trends across Canada. » Brookfield Institute for Innovation and Entrepreneurship ». (2017). (tiré de [https://brookfieldinstitute.ca/wp-content/uploads/RP\\_BrookfieldInstitute\\_Automation-Across-the-Nation-1.pdf](https://brookfieldinstitute.ca/wp-content/uploads/RP_BrookfieldInstitute_Automation-Across-the-Nation-1.pdf)).
- <sup>26</sup> Beth Gutelius et Nik Theodore. « The Future of Warehouse Work: Technological Change in the U.S. Logistics Industry. » UC Berkeley Center for Labor Research and Education and Working Partnerships USA ». (octobre 2019). (tiré de <https://laborcenter.berkeley.edu/pdf/2019/Future-of-Warehouse-Work.pdf>).
- <sup>27</sup> Gutelius et Theodore (2019).
- <sup>28</sup> Denice, Patrick, et Jake Rosenfeld. 2018. « Unions and Nonunion Pay in the United States, 1977–2015. » Sociological Science 5: 541-561. (15 août 2018). (tiré de [https://sociologicalscience.com/download/vol-5/august/SocSci\\_v5\\_541to561.pdf](https://sociologicalscience.com/download/vol-5/august/SocSci_v5_541to561.pdf)).
- <sup>29</sup> Pour un excellent résumé des règles d'accréditation syndicale à travers le pays en 2018, voir l'article de David Doorey « A Cross Country Update on the Card-Check versus Mandatory Ballots Debate in Canada » sur son site Law of Work. (<https://lawofwork.ca/a-cross-country-update-on-the-card-check-versus-mandatory-ballots-debate-in-canada/>)
- <sup>30</sup> Rapport final sur l'examen portant sur l'évolution des milieux de travail. Chapitre 13. ISBN 978-1-4868-0097-1 (PDF) <https://www.ontario.ca/fr/document/rapport-final-sur-l'examen-portant-sur-l'evolution-des-milieux-de-travail/chapitre-13-autres-considerations>).