

3

ALIMENTATION ET TOURISME

PORTRAIT DE SECTEUR

ALIMENTATION

ALIMENTATION ET TOURISME

PORTRAIT DE SECTEUR

ALIMENTATION

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, 1999 – 98-1167

ISBN 2-550-34229-1

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 1999

Équipe de production

Coordination

Pierre Hardy

Responsable du secteur Alimentation et tourisme
Direction générale de la formation professionnelle et technique, MEQ

Comité directeur

Lynda Jacques

Direction générale de la formation professionnelle et technique, MEQ

Lucie Michon

Direction générale de la formation professionnelle et technique, MEQ

Guy Mercure

Direction générale de la formation professionnelle et technique, MEQ

Céline Mathieu

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)

Adèle Girard

Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT)

Jean-Robert Boisjoly

Emploi-Québec

Céline Prémont

Emploi-Québec

Christian Tardif

Tourisme Québec

Danièle Marchand

Tourisme Québec

Conception et rédaction

Le Groupe DBSF inc.

Révision linguistique

Sous la responsabilité des
Services linguistiques du ministère de l'Éducation

Éditique

Johanne Bédard

Céline Théberge

Agente de secrétariat

Direction générale de la formation professionnelle et technique

AVIS AUX LECTRICES ET AUX LECTEURS

En décembre 1997, le ministère de l'Éducation du Québec confiait au Groupe DBSF inc. le mandat de réaliser le Portrait de secteur en alimentation et tourisme. Celui-ci a été rendu possible grâce à la participation de nombreuses personnes et de plusieurs organismes, notamment Emploi-Québec et le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec. La Direction générale de la formation professionnelle et technique du ministère de l'Éducation du Québec tient à souligner la qualité des nombreux renseignements fournis par les personnes consultées et dont la liste apparaît au rapport synthèse.

Le présent rapport consigne les résultats de cette recherche qui s'inscrit dans le processus d'établissement des programmes d'études du secteur de formation Alimentation et tourisme. Compte tenu de la taille du rapport, il a été décidé que sa présentation en deux volumes respecterait les sous-secteurs du secteur de formation. Le volume 1 s'intitule donc *Rapport – Alimentation* et le volume 2, *Rapport – Tourisme*.

La structure de chacun des rapports respecte les deux axes principaux de la recherche, soit l'industrie et la formation. On trouve donc, dans le premier volume, une description de chacun des domaines de l'industrie de l'alimentation et un profil de la main-d'œuvre en emploi. Vient ensuite une analyse des fonctions de travail et des programmes d'études présentement offerts en alimentation au Québec. Le *Rapport – Tourisme* épouse cette structure.

Pour accommoder les lectrices et les lecteurs pressés de retracer une information particulière, un rapport synthèse accompagne les documents principaux. Le premier chapitre expose la méthodologie retenue pour l'ensemble de la recherche et les chapitres 2 et 3 reprennent les principaux points de chacun des volumes, dont les pistes d'action qui découlent des résultats de la recherche. Finalement, les ressources documentaires utilisées complètent le rapport synthèse.

Table des matières

1	Portrait économique du sous-secteur Alimentation	3
1.1	Présentation générale du sous-secteur Alimentation.....	3
1.2	Le domaine de la transformation des produits agroalimentaires.....	6
1.2.1	Portrait général.....	6
1.2.2	Viandes et volailles	10
1.2.3	Produits de la pêche	11
1.2.4	Fruits et légumes.....	13
1.2.5	Produits laitiers.....	14
1.2.6	Farine et céréales	15
1.2.7	Aliments pour animaux.....	16
1.2.8	Boulangerie et pâtisseries.....	16
1.2.9	Boissons gazeuses	18
1.2.10	Alcools, vins, cidres et bières.....	19
1.2.11	Autres produits alimentaires.....	20
1.3	Le domaine de la distribution	22
1.3.1	Portrait général.....	22
1.3.2	Commerce de gros.....	25
1.3.3	Commerce de détail	27
1.4	Le domaine de la restauration.....	31
1.5	Les biotechnologies.....	34
1.6	La recherche et le développement	35
1.7	Tendances dans le secteur de l'alimentation	37
2	Portrait de la main-d'œuvre	41
2.1	Introduction.....	41
2.2	Répartition sectorielle de la main-d'œuvre.....	43
2.3	Répartition de la main-d'œuvre par catégorie professionnelle	44
2.4	Caractéristiques de la main-d'œuvre	48
2.4.1	Répartition selon le sexe.....	49
2.4.2	Répartition selon l'âge.....	50
2.4.3	Répartition selon le niveau de scolarité	50
2.5	Conditions d'entrée sur le marché du travail	52

2.6	État de la main-d'œuvre	54
2.7	Conditions de travail.....	58
2.7.1	Conditions salariales	58
2.7.2	Statut d'emploi	59
3	Portrait des fonctions de travail.....	61
3.1	Synthèse de l'analyse des fonctions de travail.....	61
3.2	Description des fonctions de travail.....	65
4	Portrait de l'offre de formation.....	205
4.1	Aperçu des programmes du secteur de formation Alimentation et tourisme.....	208
4.1.1	Les inscriptions du secteur de formation.....	209
4.1.2	Les diplômées et diplômés du secteur de formation.....	214
4.1.3	Les diplômes par programme	218
4.2	Les programmes d'État en alimentation du secteur alimentation et tourisme.....	220
4.2.1	Aperçu général du sous-secteur Alimentation	220
4.2.2	Analyse des programmes du sous-secteur Alimentation au secondaire : DEP et ASP	224
4.2.3	Analyse des programmes à l'enseignement collégial	239
4.2.4	Constats généraux sur le sous-secteur de formation.....	245
4.3	Les programmes d'État d'autres secteurs.....	247
4.3.1	Programmes liés directement au sous-secteur Alimentation	247
4.3.2	Programmes liés indirectement au sous-secteur Alimentation	254
4.4	Les programmes d'État conduisant aux attestations de formation professionnelle (volet 2)	258
4.5	Les programmes d'établissement	261
4.5.1	Les attestations d'études collégiales (AEC).....	261
4.6	Les programmes universitaires	264
4.6.1	Transformation, recherche et développement	265
4.6.2	Distribution	267
4.6.3	Restauration.....	267
4.6.4	Constats.....	268
4.7	Les autres formations.....	269
4.7.1	La formation sur mesure	269
4.7.2	Les programmes du CQRHT	269
4.7.3	Les autres programmes non sanctionnés par le MEQ.....	274
4.7.4	Constats.....	275
4.8	Analyse générale et synthèse	276

5	Pistes d'action.....	280
5.1	Considérations générales à propos des compétences transversales	280
5.2	Recommandations particulières aux programmes de formation	282
5.2.1	Programmes actuels du secteur de formation Alimentation et tourisme.....	283
5.2.2	Programmes d'autres secteurs de formation	288
5.2.3	Fonctions de travail sans programme de formation	291
5.3	Rôle de l'industrie et des intermédiaires dans la formation de la main-d'œuvre	295
	Annexes	297

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES

Tableau 2.1	Répartition sectorielle de la main-d'œuvre active occupée	43
Tableau 2.2	Répartition de la main-d'œuvre active occupée par catégorie professionnelle et par secteur d'activité.....	44
Tableau 2.3 A	Professions regroupant la majeure partie de la main-d'œuvre active occupée dans le domaine de la transformation alimentaire *	45
Tableau 2.3 B	Professions regroupant la majeure partie de la main-d'œuvre active occupée dans le domaine du commerce de gros	46
Tableau 2.3 C	Professions regroupant la majeure partie de la main-d'œuvre active occupée dans le domaine du commerce de détail.....	47
Tableau 2.3 D	Professions regroupant la majeure partie de la main-d'œuvre active occupée dans le domaine de la restauration	48
Tableau 2.4	Répartition de la population des 15 ans et plus selon le sexe et le domaine d'activité	49
Tableau 2.5	Répartition de la population active occupée suivant le niveau de scolarité et le secteur d'activité	51
Tableau 2.6	Répartition de la population active suivant le niveau de scolarité et le secteur d'activité	52
Tableau 2.7	Proportion de chômeuses et chômeurs en fonction du niveau de compétences.....	54
Tableau 2.8	Professions avec faible taux de chômage	56
Tableau 2.9	Professions avec taux de chômage plus élevé.....	57
Tableau 2.10	Revenus moyens d'emplois à temps plein.....	58
Tableau 2.11	Statut d'emploi, population de 15 ans et plus	59
Tableau 2.12	Professions principales exercées à temps partiel, population de 15 ans et plus.....	60
Tableau 4.1	Liste des programmes du secteur de formation Alimentation et tourisme	208
Tableau 4.2	Part des inscriptions du secteur de formation Alimentation et tourisme par rapport à l'ensemble des secteurs en 1997	210
Tableau 4.3	Évolution des inscriptions du secteur de formation Alimentation et tourisme par rapport à l'ensemble des secteurs de formation, 1994-1995 à 1997-1998.....	211
Tableau 4.4	Inscriptions du secteur de formation Alimentation et tourisme par catégorie d'établissements en 1997	212
Tableau 4.5	Évolution du poids relatif des inscriptions du secteur de formation Alimentation et tourisme par catégorie d'établissements du collégial, 1994 à 1997	213
Tableau 4.6	Évolution du nombre de diplômes, selon les différents types de programmes du secteur de formation Alimentation et tourisme de 1994 à 1997	215

Tableau 4.7	Évolution du poids relatif des personnes diplômées du secteur de formation Alimentation et tourisme de 1994 à 1997	216
Tableau 4.8	Évolution du nombre des diplômes par catégorie d'établissements du secteur de formation Alimentation et tourisme de 1994 à 1997.....	217
Tableau 4.9	Évolution du nombre de diplômes en formation professionnelle et technique du secteur de formation Alimentation et tourisme de 1994 à 1997	219
Tableau 4.10	Évolution du nombre des diplômes du sous-secteur Alimentation sur l'ensemble des diplômes du secteur de formation Alimentation et tourisme de 1994 à 1997	221
Tableau 4.11	Répartition par programme des diplômes de la formation professionnelle (DEP) du secteur de formation Alimentation et tourisme en 1997	222
Tableau 4.12	Répartition par programme des diplômes de la formation technique (DEC) du secteur de formation Alimentation et tourisme en 1997.....	223
Tableau 4.13	Contenu du programme : DEP 5174 - <i>Boucherie</i>	226
Tableau 4.14	Contenu du programme : DEP 1038 - <i>Cuisine d'établissement</i> et 1538 - <i>Professional Cooking</i>	228
Tableau 4.15	Contenu du programme : DEP 5039 - <i>Pâtisserie</i> et DEP 5539 - <i>Pastry Making</i>	230
Tableau 4.16	Contenu du programme : DEP 5130 - <i>Service de la restauration</i> et DEP 5630 - <i>Restaurant Services</i>	232
Tableau 4.17	Contenu du programme : ASP 5159 - <i>Cuisine actualisée</i> et 5659 - <i>Contemporary Cuisine</i>	234
Tableau 4.18	Contenu du programme : ASP 1057 - <i>Pâtisserie de restaurant</i>	236
Tableau 4.19	Contenu du programme : ASP 5129 - <i>Sommellerie</i>	238
Tableau 4.20	Contenu du programme : 430.02 - <i>Techniques de gestion des services alimentaires et de restauration</i>	242
Tableau 4.21	Contenu du programme : 154.A0 - <i>Technologie de la transformation des aliments</i>	244
Tableau 4.22	Synthèse des emplois visés et des emplois liés à la formation occupés par les répondants aux relances.....	246
Tableau 4.23	Contenu du programme : 120.01 - <i>Technique de diététique</i>	249
Tableau 4.24	Contenu du programme : 231.03 - <i>Transformation des produits de la mer</i>	251
Tableau 4.25	Contenu du programme : 5103 - <i>Préparation des produits de la pêche</i>	252
Tableau 4.26	Contenu du programme : 5104 - <i>Vente des produits de la pêche</i>	253
Tableau 4.27	Aperçu global des diplômés et diplômées des programmes d'AFP reliés à l'alimentation	259
Tableau 4.28	Présentation détaillée des diplômés et diplômées des programmes d'AFP reliés à l'alimentation.....	260
Tableau 4.29	Liste d'AEC qui ont un lien avec le sous-secteur Alimentation	262
Tableau 4.30	Nombre de personnes inscrites aux AEC en alimentation entre 1993 et 1998.....	263

Tableau 4.31	Programmes en transformation, recherche et développement.....	265
Tableau 4.32	Programmes en distribution	267
Tableau 4.33	Programmes en restauration	267
Tableau 4.34	Synthèse de l'évolution des programmes en alimentation de 1991 à 1996	279

Figure 1.1	Alimentation et boissons, part de la valeur des livraisons, Québec, 1996	9
Figure 1.2	Taux d'exportation (export/livraison) par sous-domaine, aliments et boissons, Québec, 1996	9
Figure 1.3	Représentation du secteur du commerce de gros et de détail en alimentation au Québec	30
Figure 4.1	Part du secteur de formation sur l'ensemble des secteurs techniques, par catégorie d'établissements, 1994-1997	213
Figure 4.2	Évolution de la proportion des diplômes du secteur de formation Alimentation et tourisme par rapport à l'ensemble des secteurs de 1994 à 1997	216
Figure 4.3	Évolution du nombre de diplômes par catégorie d'établissements du secteur de formation Alimentation et tourisme de 1994 à 1997	218
Figure 4.4	Répartition par programme des diplômes de la formation professionnelle du sous-secteur Alimentation 1997 (incluant les ASP)	222
Figure 4.5	Évolution du nombre de diplômes de 1994-1997 : DEP 5174 – <i>Boucherie</i>	225
Figure 4.6	Évolution du nombre de diplômes 1994-1997 : DEP 1038 - <i>Cuisine d'établissement</i> et DEP 1538 - <i>Professional Cooking</i>	227
Figure 4.7	Évolution du nombre de diplômes 1994-1997 : DEP 5039 – <i>Pâtisserie</i> et DEP 5539 - <i>Pastry Making</i>	229
Figure 4.8	Évolution du nombre de diplômes 1994-1997 : DEP 5130 - <i>Service de la restauration</i> et DEP 5630 - <i>Restaurant Services</i>	231
Figure 4.9	Évolution du nombre de diplômes 1994-1997 : ASP 5159 - <i>Cuisine actualisée</i> et 5659 – <i>Contemporary Cuisine</i>	233
Figure 4.10	Évolution du nombre de diplômes 1994-1997 : ASP 1057 – <i>Pâtisserie de restaurant</i>	235
Figure 4.11	Évolution du nombre de diplômes 1994-1997 : ASP 5129 – <i>Sommellerie</i>	237
Figure 4.12	Évolution du nombre de diplômes décernés (public, privé et écoles) 1994-1997 : 430.01 - <i>Techniques de gestion des services alimentaires et de restauration</i>	241
Figure 4.13	Évolution du nombre de diplômes décernés (public, privé et écoles) 1994-1997 : 154.A0 - <i>Technologie de la transformation des aliments</i>	243

STRUCTURE DU SOUS-SECTEUR ALIMENTATION

Domaines	Sous-domaines
1. Transformation des produits	➤ Viandes et volailles ➤ Produits de la pêche ➤ Fruits et légumes ➤ Produits laitiers ➤ Farine et céréales de table ➤ Aliments pour animaux ➤ Boulangerie et pâtisserie ➤ Boissons gazeuses ➤ Alcool, vin, cidre, bière ➤ Autres produits alimentaires (sucre, confiserie, croustilles, etc.)
2. Distribution	➤ Commerce de gros • Général (incluant importation / exportation) • Distribution aux services alimentaires • Cuisines centrales • Courtage alimentaire ➤ Commerce de détail
3. Restauration	➤ Restauration traditionnelle ➤ Restauration rapide ➤ Traiteurs, services de mets pour apporter et détaillants

LEXIQUE

- AEC Attestation d'études collégiales
- AFP Attestation de formation professionnelle
- ARMP Analyse de risques et maîtrise des points critiques
- CNP Classification nationale des professions
- CTI Classification type des industries
- DEP Diplôme d'études professionnelles
- ECR Efficacité continuellement renouvelée
- HACCP Hazard Analysis Critical Control Point
- HRI Hôtels, restaurants, institutions
- MAPAQ Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec
- MEQ Ministère de l'Éducation du Québec
- SQDM Société québécoise de développement de la main-d'œuvre
- UPA Union des producteurs agricoles

INTRODUCTION

L'étude de l'industrie de l'alimentation touche l'ensemble de l'agroalimentaire, sauf la production et le prélèvement de ressources qui proviennent respectivement de l'agriculture et des pêches.

Le premier chapitre décrit, de façon détaillée, l'importance de l'industrie et les tendances, générales et spécifiques, en ce domaine. Il faut souligner que cette vaste industrie – qui regroupe la transformation, le commerce de gros et de détail, la restauration et plusieurs composantes connexes, comme la recherche – cumule les caractéristiques propres à chacun des domaines et sous-domaines qui la composent. Ce premier chapitre vise à bien cerner l'évolution de l'industrie et à dégager les tendances qui auront visiblement un impact sur les besoins quantitatifs ou qualitatifs de main-d'œuvre.

Le chapitre suivant trace le portrait de la main-d'œuvre en se référant principalement aux données du recensement de 1996. L'analyse permet de faire ressortir les principales caractéristiques de la main-d'œuvre au regard des différents domaines et sous-domaines de l'industrie.

Les chapitres 3 et 4 constituent en quelque sorte le cœur du rapport puisqu'ils traitent respectivement des métiers et professions (fonctions de travail) de l'alimentation. Pour chacune des professions étudiées, le rapport propose une mise à jour de la définition de la fonction de travail et des descriptions de tâches de la Classification nationale des professions (CNP). Cette révision se fonde sur une vaste recherche documentaire, sur des groupes de discussion et des entrevues en profondeur avec des représentants de l'industrie. L'analyse de chacune des fonctions de travail permet aussi de situer les exigences à l'embauche exprimées par les employeurs. Nous avons par ailleurs rassemblé, sous forme de tableaux, les données du recensement de 1996 sur la main-d'œuvre qui exerce les fonctions de travail tirées de la CNP. Enfin, l'analyse comprend des constats sur les compétences de la main-d'œuvre, la formation et des remarques sur l'évolution récente et prévisible de la fonction de travail. Ces renseignements, fondés notamment sur les données d'enquête, fournissent un éclairage précieux pour l'élaboration des recommandations sur l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail.

Le chapitre 4 aborde, comme nous l'avons déjà mentionné, l'autre dimension fondamentale de cette étude : l'offre de formation. Tous les programmes du sous-secteur de formation Alimentation sont étudiés de façon détaillée, sous cet aspect. De plus, plusieurs programmes d'État connexes ayant des liens significatifs avec le sous-secteur à l'étude sont analysés. Un travail systématique de recherche, d'analyse et

d'enquête permet aussi de présenter l'évolution dans le temps de ces programmes et de mettre en évidence les perspectives d'emplois liés à la formation. L'analyse de l'offre de formation porte aussi sur les programmes d'établissements et sur les programmes offerts par des organismes accrédités.

Le dernier chapitre contient essentiellement des pistes d'action pertinentes au plan de l'adéquation entre la formation et l'emploi. L'étude permet de dégager certaines orientations générales pour le sous-secteur Alimentation. Des recommandations particulières visent plusieurs domaines de l'industrie ou certains programmes du secteur de formation et même hors de ce secteur.

La fonction vitale du sous-secteur Alimentation, notamment au plan de l'emploi, nous incite à accorder une grande importance à cette industrie en pleine évolution. D'une part, la transformation alimentaire fait face à d'importants défis technologiques et s'ouvre de plus en plus à l'exportation. D'autre part, le commerce de gros et de détail vit d'importantes restructurations qui bouleversent les habitudes traditionnelles de travail. Pour réussir ces virages d'envergure, l'industrie doit pouvoir s'appuyer sur une main-d'œuvre compétente. L'offre de programmes de formation adaptés à ces nouvelles réalités permettra à l'État d'appuyer efficacement les efforts de l'industrie.

1 *PORTRAIT ÉCONOMIQUE DU SOUS-SECTEUR ALIMENTATION*

1.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE DU SOUS-SECTEUR ALIMENTATION

Au sein de l'économie québécoise, le secteur agroalimentaire tient, à n'en pas douter, une place de choix. Avec près de 385 000 emplois, soit plus de 12 % de la population active occupée et 9 % du PIB¹, le secteur agroalimentaire et ses diverses composantes représentent un apport imposant au développement de la collectivité québécoise.

De la production de base à la transformation, de la mise en marché locale à l'exportation interprovinciale et internationale, l'industrie a connu un essor majeur, à partir de 1994, tout en s'inscrivant dans le mouvement de globalisation des marchés et de mutations technologiques.

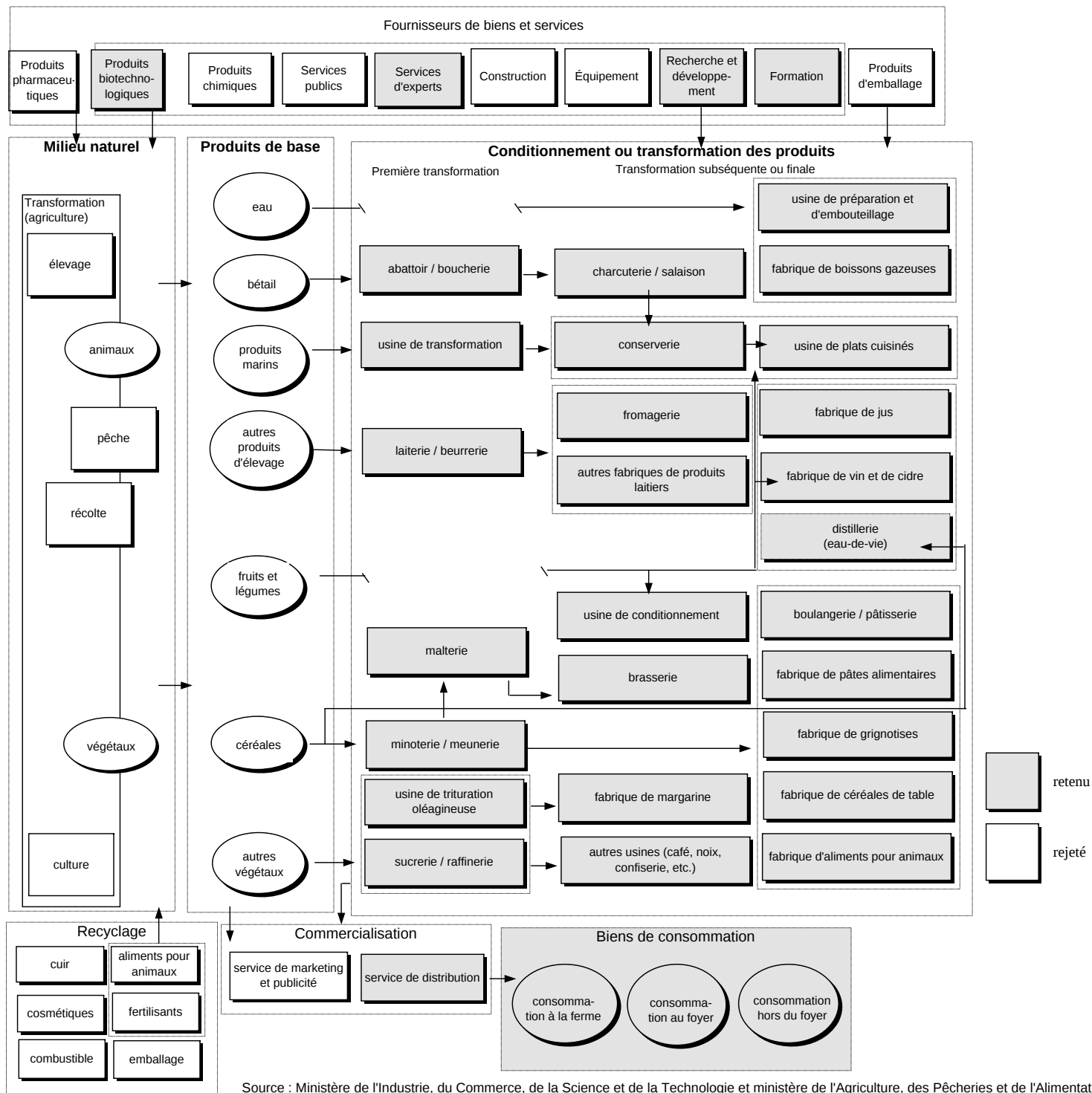
L'industrie agroalimentaire québécoise bénéficie des avantages que lui procure sa situation géographique, au cœur d'un territoire doté d'infrastructures de transport variées et développées. Composée à 95 % de PME, elle regroupe 27 % des emplois canadiens dans ce domaine et compte pour 31 % de la valeur ajoutée des groupes aliments et boissons au sein de l'industrie canadienne.

Le vaste domaine économique de l'agroalimentaire comporte des sous-domaines qui présentent des profils variés. Un regard attentif sur les diverses composantes de l'industrie permettra de nuancer l'évolution de celles-ci et d'identifier un certain nombre d'enjeux pour l'une ou l'autre des sphères d'activités.

Auparavant, il importe de prendre connaissance des diverses facettes de cette vaste industrie. Le schéma de la page suivante présente l'ensemble des composantes du secteur. Le présent document ne traite cependant pas des aspects reliés à la production ou au prélèvement des ressources.

1 Gouvernement du Québec, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, conférence sur l'agriculture et l'agroalimentaire québécois. *Le développement économique : un choix de société*, 1997, p. 3.

Aperçu de l'industrie de l'alimentation



Source : Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie et ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (1991).

Les domaines de la transformation des aliments et boissons, de la distribution alimentaire et de la restauration seront donc abordés successivement de même que certaines activités connexes : les biotechnologies ainsi que la recherche et le développement. Les diverses composantes de l'industrie seront traitées comme des sous-domaines industriels. Ainsi, au plan de la transformation des aliments et boissons, il conviendra de distinguer les dix sous-domaines suivants :

- . les viandes et volailles
- . les produits de la pêche
- . les fruits et légumes
- . les produits laitiers
- . les farines et céréales
- . les aliments pour animaux
- . les boulangeries et pâtisseries
- . les boissons gazeuses
- . les alcools, vins et bières
- . les autres produits alimentaires (sucres, confiseries, croustilles, etc.).

Le domaine de la distribution, commerce de gros, sera quant à lui abordé sous l'angle des sous-domaines de la distribution vers les services alimentaires et les cuisines centrales ainsi que le courtage alimentaire. La distribution, commerce de détail, fera l'objet des pages suivantes.

Le secteur économique de l'agroalimentaire québécois se distingue à plusieurs égards des autres sphères d'activité économique. L'industrie est fortement enracinée dans bon nombre de régions du Québec et compte pour plus de 10 % de l'emploi régional dans douze des dix-sept régions administratives². Le secteur génère également des investissements importants qui témoignent de son dynamisme et de l'amorce du virage vers la globalisation des marchés.

Les emplois se distribuent de façon diversifiée entre les domaines de la restauration (42 %), du commerce de détail (34 %), de la transformation des aliments et boissons (16 %) et du commerce de gros (8 %)³.

Un encadrement législatif relativement important vient soutenir le secteur de l'agroalimentaire en définissant les normes administratives et réglementaires et le cadre de gestion des approvisionnements et de mise en marché de certains produits. Ainsi, la *Loi sur la mise en marché des produits agricoles, alimentaires et de la pêche* définit dix-sept plans conjoints de mise en marché de produits agricoles. La Régie des marchés

2 *Ibid.*, *Le développement économique* p. 3.

3 *Ibid.*, *Le développement économique*, p. 5. Le secteur à l'étude représente 80 % des emplois totaux de l'industrie agroalimentaire, l'agriculture comptant pour l'autre 20 %.

agricoles et alimentaires du Québec (RMAAQ) constitue un tribunal administratif chargé du règlement des litiges survenant dans ce secteur. Par ailleurs, cinq types de production sont assujettis à des programmes nationaux de gestion de l'offre ou de gestion des approvisionnements; ils sont administrés en vertu d'ententes fédérales-provinciales. Il s'agit du lait, des œufs, du dindon, des œufs d'incubation et du poulet.

Une réglementation importante régit l'inspection des aliments aux étapes de la production, de la transformation, et du commerce de détail ainsi que de la restauration.

1.2 LE DOMAINE DE LA TRANSFORMATION DES PRODUITS AGROALIMENTAIRES

1.2.1 PORTRAIT GÉNÉRAL

L'industrie de la transformation des produits agroalimentaires occupe une place de choix au sein de la structure industrielle et économique du Québec. En effet, elle est la première en importance parmi les vingt secteurs manufacturiers du Québec, précédant même les industries des pâtes et papiers ou du transport. Regroupant dix sous-domaines agroalimentaires, dont les produits laitiers, les viandes et volailles, la boulangerie et pâtisseries ainsi que les boissons, cette industrie est constituée à 85 % d'entreprises qui travaillent à la préparation d'aliments et à 15 % d'entreprises du domaine des boissons.

Environ 875 entreprises du domaine de la transformation génèrent annuellement plus de 12,5 milliards⁴ de dollars en livraisons manufacturières au Québec, soit 13 % de la valeur totale des livraisons québécoises tous domaines confondus et 23 % des livraisons du secteur agroalimentaire canadien. Alors qu'en 1993, le sous-domaine des produits laitiers occupait le premier rang pour ce qui est de la valeur des livraisons manufacturières, c'est aujourd'hui le sous-domaine des viandes et volailles qui a pris la tête, accaparant à lui seul le quart des livraisons. Le sous-domaine des produits laitiers se situe maintenant au deuxième rang avec 21 % des livraisons, suivi de celui des boissons avec 15 %.

Il convient de souligner que la croissance récente du sous-domaine des boissons est attribuable en très grande partie à des produits de l'eau embouteillée. Les livraisons de ces produits ont en effet presque doublé depuis cinq ans.

4 Ibid., *Le développement économique*, p. 22.

Entre 1987 et 1996, le domaine de la transformation des produits agroalimentaires a connu un accroissement de la valeur totale de ses livraisons de 21 %⁵. Cet accroissement est attribuable à une augmentation des exportations, dans certains sous-domaines comme les viandes et volailles, particulièrement les produits du porc, de même que les boissons, notamment les eaux embouteillées. L'industrie des viandes et volailles acquiert ainsi le titre de plus grand exportateur de l'industrie agroalimentaire québécoise, avec 22 % de ses livraisons manufacturières qui sont destinées au marché de l'exportation internationale. Le sous-domaine des fruits et légumes et celui des boissons arrivent aux deuxième et troisième rangs avec respectivement 13,1 et 10,6 % de la valeur de leurs livraisons sur les marchés extérieurs.

La transformation agroalimentaire représente aussi le plus grand employeur des secteurs manufacturiers, dépassant par exemple les industries de l'habillement ou du papier. Plus de 61 000 personnes travaillent⁶ dans ce domaine et environ un cinquième se trouvent dans les établissements de transformation des viandes et volailles.

Pour ce qui est des aliments et boissons, environ 10 % des 875 entreprises enregistrent 60 % des emplois et des livraisons manufacturières. Il s'agit principalement des entreprises comptant plus de 100 employés. Les 40 % qui restent du nombre d'emplois et de livraisons manufacturières sont répartis entre les petites et moyennes entreprises, lesquelles emploient généralement moins de 50 personnes. Les fusions et les rationalisations qui ont eu cours ces dernières années pour contrer l'accroissement de la concurrence et l'ouverture des marchés ont accentué ce phénomène de polarisation dans l'industrie. Notons que cette consolidation dans la transformation des aliments et boissons a provoqué la disparition de quelque 105 entreprises en cinq ans⁷ (12 %).

Il faut également souligner la présence active des coopératives dans le secteur agroalimentaire. Elles sont plus concentrées dans l'industrie du lait et produits laitiers où le monde coopératif représente 56 % des volumes d'affaires. De même, dans l'industrie des aliments pour animaux, les coopérateurs effectuent près de 50 % des livraisons manufacturières⁸.

La majorité des entreprises de transformation des aliments et boissons est installée dans la région métropolitaine de Montréal, et concentre 64 % de la valeur ajoutée⁹. En dépit de cette concentration, le secteur agroalimentaire se classe parmi les cinq industries les plus importantes dans 75 % des régions administratives québécoises, notamment dans Lanaudière, la Montérégie et la région de Chaudières-Appalaches.

5 Ibid., *Le développement économique*, p. 24.

6 Recensement 1996, Population active occupée, Statistique Canada, Emploi-Québec.

7 Ibid., *Le développement économique*, p. 25.

8 Gouvernement du Québec, Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation *Le développement économique*, p. 23.

9 Ibid., *Le développement économique*, p. 22.

La transformation des aliments et boissons a connu une croissance de près de 50 % entre 1986 et 1994 pour ce qui est de la valeur ajoutée par emploi. L'année 1995 a pour sa part accusé une diminution de 10 % à ce chapitre.

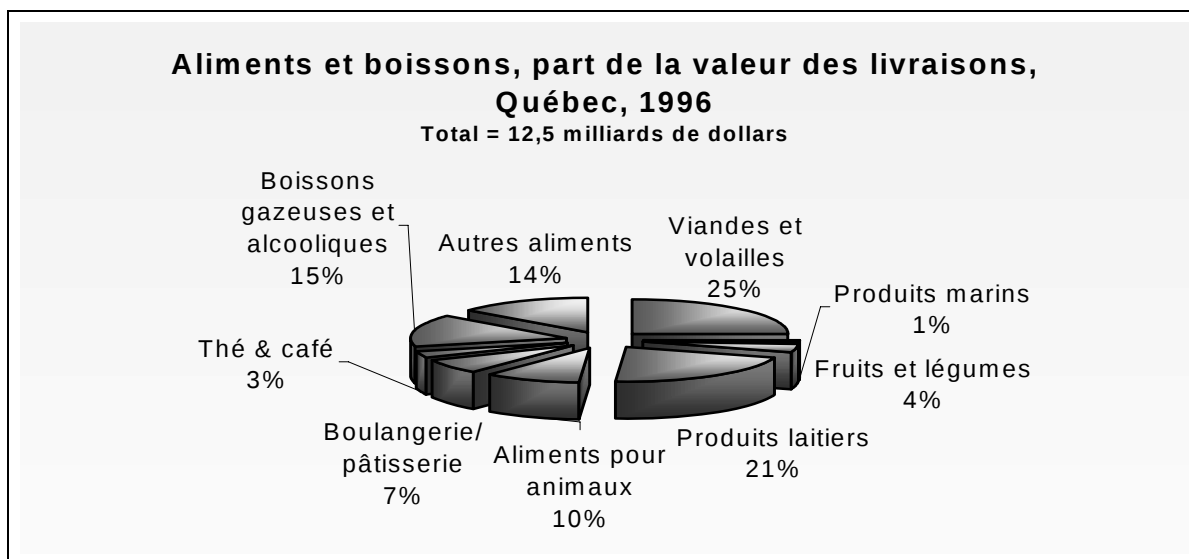
« La baisse est attribuable à l'effet combiné d'une diminution de la valeur ajoutée et de celle de l'emploi. Cet indicateur, bien qu'imparfait, montre qu'il y a eu une amélioration de la productivité au Québec, grâce en partie aux investissements importants effectués dans les machineries et l'équipement, mais également grâce à la consolidation des entreprises qui s'est effectuée dans l'industrie au cours des dernières années ¹⁰. »

Entre 1987 et 1992, le montant annuel des investissements est passé de 245 à 429 millions de dollars pour redescendre graduellement à 363 millions de dollars en 1996. Seule l'année 1995 a échappé à cette tendance à la baisse des investissements.

Les statistiques financières canadiennes révèlent que bien qu'une hausse de 15 % du chiffre d'affaires des entreprises de l'industrie des aliments et boissons ait pu être constatée, la marge de bénéfice et le taux de rendement des capitaux propres, avant impôt, ont pour leur part diminué. Entre 1991 et 1995, la marge bénéficiaire passait de 2,2 % à 1,6 %, alors que le taux de rendement subissait une diminution de l'ordre de 3 %, pour s'établir à 9,1 %. L'industrie devra continuer à investir dans l'équipement et la machinerie si elle veut faire face à la concurrence américaine. Bien que l'on ait pu constater une réduction générale de l'endettement pour cette même période, la recherche de capitaux et d'investisseurs privés et publics demeure une priorité pour l'industrie.

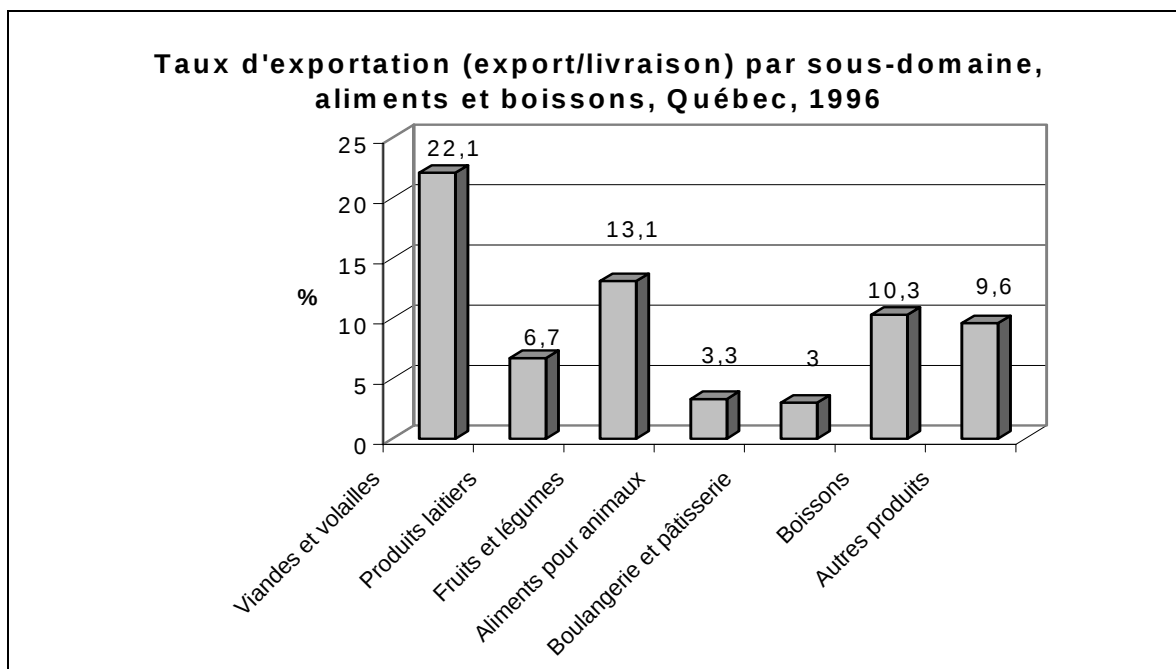
10 Ibid., *Le développement économique*, p. 26.

Figure 1.1



Source : Gouvernement du Québec, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, conférence sur l'agriculture et l'agroalimentaire québécois, *Le développement économique : un choix de société*, 1997, p. 22.

Figure 1.2



Source : Gouvernement du Québec, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, conférence sur l'agriculture et l'agroalimentaire québécois, *Le développement économique : un choix de société*, 1997, p. 24.

1.2.2 VIANDES ET VOLAILLES

Le sous-domaine de la transformation des viandes et volailles est divisé en deux grands groupes. Celui du bœuf et porc (viande rouge) et celui de la volaille (viande blanche). Au Québec, on compte environ 155¹¹ entreprises dans ce sous-domaine; environ 60 % d'entre elles sont concentrées sur l'île de Montréal, l'autre portion étant répartie sur la Rive-Sud de Montréal et dans le couloir reliant Montréal à Québec.

Depuis 1992, l'industrie emploie environ 11 000 personnes par année au Québec et plus de 33 000¹² à travers le Canada. Plus des trois quarts de ces emplois, soit 9 000, sont générés par le seul grand groupe de la viande rouge, celle-ci occupant le premier rang au chapitre de l'emploi dans l'industrie des aliments et boissons transformés.

La valeur des livraisons manufacturières de viande rouge était de 2,3 milliards de dollars en 1996, ce qui suppose 491 millions de valeur ajoutée dans l'économie. En 1992, le Québec accaparait 23 % de ce sous-domaine de transformation à travers le Canada¹³. En 1996, c'est 22,1 % de la production québécoise qui était exportée sur les marchés extérieurs. Ajoutons qu'en 1994 la consommation canadienne par personne était d'environ 32 kilos pour la viande de bœuf et de 28 pour la viande de porc. On remarque que la consommation annuelle de viande de bœuf et de porc a connu une diminution ces dernières années puisqu'elle était en 1980 de 39 kilos pour le bœuf et de 33 pour le porc.

Durant la présente décennie, on a pu noter une diminution des livraisons manufacturières de viande, affectant particulièrement l'industrie bovine. Il semble que ce recul soit attribuable à deux facteurs : la diminution du cheptel laitier et la volonté populaire de diminuer la consommation d'aliments à haute teneur en cholestérol. Pour sa part, l'industrie du porc a connu, en 1996, une augmentation de la demande sur les marchés de l'exportation, en raison notamment des crises affectant les industries locales des Pays-Bas et de Taïwan.

11 Gouvernement du Québec, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, Direction de la formation et de la main-d'œuvre en bioalimentaire, *Problématique de la formation professionnelle dans l'industrie québécoise de la transformation bioalimentaire*, novembre 1992, p. 18.

12 Gouvernement du Canada, Développement des ressources humaines Canada, *Rapport d'étape sur les activités sectorielles*, printemps 1997, p. 57.

13 Ibid., *Problématique de la formation professionnelle dans l'industrie québécoise de la transformation bioalimentaire*, novembre 1992, p. 18.

Quant à l'industrie de la volaille, elle effectuait pour 783 millions¹⁴ de dollars de livraisons, en 1996, une augmentation de 97 millions de dollars par rapport à l'année précédente. Cette subite augmentation serait surtout due à la hausse de 14 % du prix du poulet aux producteurs, ainsi qu'à une hausse de 16 % du prix de gros à l'abattoir auxquelles s'ajoute une hausse de la production et des exportations. Le niveau des exportations est en effet passé, entre 1994 et 1996, de 3 à 23 millions de dollars, les principaux acquéreurs étant Cuba (51 %) et la Russie (24 %)¹⁵. Soulignons que les cuisses de volaille non désossées constituent le principal produit (84 %) destiné à l'exportation. L'industrie de la volaille représente également 275 millions de dollars en valeur ajoutée dans l'économie.

En ce qui a trait à la consommation canadienne de la volaille, elle est actuellement d'environ 25 kilos par personne annuellement pour le poulet contre 17 en 1980; selon les prévisions, cette consommation devrait continuer de s'accroître au cours de la prochaine décennie. Quant à l'industrie de la dinde, la consommation est stable à 4,2 kilos par personne depuis environ 10 ans¹⁶.

Le développement de nouvelles technologies en matière de conservation et de refroidissement soulève des défis importants pour l'industrie. L'expansion vers de nouveaux marchés internationaux et l'adaptation de la production aux divers standards internationaux imposent aussi d'importantes modifications. Les entreprises devront intégrer rapidement les nouvelles approches ARMPC¹⁷ si elles veulent maintenir leurs exportations. Plusieurs entreprises se sont associées au cours des dernières années pour faire face aux nouvelles réalités du marché, lequel demeure en constant changement.

1.2.3 PRODUITS DE LA PÊCHE

L'industrie de la transformation des produits marins emploie près de 6 500 personnes. La grande majorité des usines de transformation ne sont toutefois exploitées que de quatre à six mois par année. Le sous-domaine des produits de la pêche se distingue par sa complexité et sa fragmentation, notamment entre les transformations primaires, secondaires et tertiaires.

14 Gouvernement du Canada, Agriculture et Agro-alimentaire Canada, Direction générale des services à l'industrie et aux marchés (Québec), *Prospectives de l'industrie des aliments et boissons au Québec*, juin 1997, p. 27.

15 Fédération des producteurs de volailles du Québec, *Rapport annuel 1996*, p.15.

16 Agriculture et Agroalimentaire Canada, *Politique relative aux perspectives à moyen terme*, 1998, p.17 à 19, Tableau 17.

17 ARMPC : Analyse des risques et maîtrise des points critiques ou en version anglaise HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point). Voir annexe pour détails.

De 1988 à 1995, le nombre d'usines situées dans les régions maritimes (Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine, Côte-Nord) qui était de 70 a chuté à 51. Cette diminution semble liée à deux phénomènes : une énorme réduction des prises de poissons de fond, en particulier de la morue, et une surcapacité des usines de transformation, notamment en raison de la modification des pratiques de production.

Peu de liens existent entre les usines situées en région maritime et en région urbaine. Les usines situées en territoire maritime s'approvisionnent principalement auprès des flottes québécoises et 80 % des produits transformés sont exportés. La valeur des expéditions se chiffrait à 175 millions de dollars, en 1997, pour les régions maritimes. Quant aux usines situées en région urbaine, elles s'approvisionnent en majeure partie à l'étranger et 90 % des produits transformés sont vendus sur le marché québécois. La valeur totale des expéditions des usines situées en milieu urbain s'élevait à 62 millions de dollars en 1997¹⁸.

Une autre différence sépare les usines de transformation des deux zones géographiques, soit le type de production. L'industrie des pêches située sur le territoire maritime effectue principalement une production de première transformation telle que poissons frais, salés, séchés, etc; l'industrie hors de ce territoire procède aux deuxième et troisième transformations comme les mousses, terrines, mets préparés, etc., souvent à partir de produits importés.

La majorité des usines qui traitent les produits de la pêche ont un volume d'affaires se situant entre un et dix millions de dollars. Soulignons que neuf des onze entreprises ayant un chiffre d'affaires supérieur à dix millions se situent en territoire maritime.

L'industrie de transformation des produits de la pêche a opéré une importante modernisation de son équipement, se soumettant, entre autres, aux normes du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ). Depuis 1980, un mouvement de mécanisation de l'équipement et une modernisation des opérations a été enclenché, par exemple dans les processus de décorticage des crevettes et du crabe, de congélation et d'entreposage frigorifique. La productivité des entreprises québécoises s'est ainsi accrue permettant un meilleur positionnement des produits de la pêche sur les marchés internationaux.

18 Pêches et Océan Canada, *La filière des produits marins du Québec*, 1997, p.18.

1.2.4 FRUITS ET LÉGUMES

Le sous-domaine de la transformation des fruits et légumes connaît un regain depuis 1992. Mise à part une baisse de 47 millions de dollars due à une surproduction en 1995, l'industrie est en constante croissance et les livraisons annuelles en 1996 se chiffraient à près de 0,5 milliard de dollars¹⁹. Cette industrie se situe actuellement au septième rang des aliments et boissons au Québec et emploie environ 3 300 personnes. Sa valeur ajoutée à l'économie du Québec en 1996 était de 221 millions de dollars. En 1992, 50 % de ses activités étaient concentrées dans la région de Montréal.

L'industrie de la préparation des fruits et légumes progresse par ailleurs en matière d'exportations. Celles-ci atteignaient, en 1996, 65 millions de dollars, soit le double de ce qui avait été enregistré en 1992. Les prévisions concernant ce sous-domaine ont été établies à 85 millions de dollars pour l'an 2000. Pour l'année 1996, 69 % des exportations ont été dirigées vers les États-Unis.

Une soixantaine d'entreprises sont classées dans trois catégories dans le sous-domaine des fruits et légumes : les conserveries, les fabriques de jus et les usines de conditionnement de produits frais et congelés. Il convient toutefois de noter que seules ces deux dernières connaissent un véritable essor.

L'industrie des conserves a en effet régressé de 7 % dans l'Est du Canada au cours des quatre années précédant 1996, en grande partie en raison de la volonté des consommateurs d'avoir accès à plus de produits frais. L'industrie a donc été contrainte de rationaliser sa production et elle fonctionne actuellement en dessous de sa capacité réelle. Les conserveries québécoises se distinguent par leur spécialisation dans les produits dérivés des haricots, des pois et du maïs.

La consommation des jus s'est par ailleurs considérablement accrue au cours des dernières années. L'amélioration de l'image de marque et du produit, le développement de nouveaux produits et l'adaptation des producteurs aux désirs des consommateurs, notamment en créant des jus hautement vitaminés, a permis cet essor de l'industrie. Notons en particulier le développement des produits reliés à la pomme et à la canneberge. Cette dernière, dont la consommation s'est rapidement accrue au cours des dernières années, semble vouloir continuer son envol en s'intégrant à de nouveaux produits faits de jus mélangés.

Les usines de conditionnement ont pour leur part bénéficié d'une augmentation de 14 % du marché du surgelé entre 1991 et 1994.

19 Ibid., *Prospectives de l'industrie*, p. 40.

1.2.5 PRODUITS LAITIERS

En 1996, l'industrie laitière du Québec chiffrait la valeur totale de ses livraisons à 2,7 milliards de dollars, dont 71 % étaient attribuables au lait de transformation ²⁰. Plus de 8 500 personnes travaillent pour cette industrie, laquelle représente 912 millions de dollars en valeur ajoutée à l'économie.

Malgré la diversification de ce volet de l'industrie agroalimentaire et l'apparition de nouveaux produits sur le marché, tels les Minigo, le lait Purfiltre ou les fromages spécialisés, la transformation des produits laitiers a connu un constant recul au cours de la décennie 1986-1996. On attribue cette diminution de la consommation des produits transformés à certains phénomènes sociaux, dont le vieillissement de la population, la diversification des communautés culturelles et l'évolution des habitudes alimentaires comme l'augmentation de la consommation de jus par les enfants, l'abandon de produits laitiers à forte teneur en gras au profit de produits laitiers plus pauvre et le remplacement de produits laitiers par des imitations. On prévoit que cette décroissance va s'accroître au cours des prochaines années pour le lait de consommation et le beurre. Par contre, les prévisions sont encourageantes pour la production de fromages spécialisés, de fromages allégés, de yogourt et de nouveaux produits laitiers tels que les laits aromatisés ²¹.

On dénombrait, en 1994, 71 entreprises dont la principale activité était la transformation de produits laitiers, soit 16 de moins qu'en 1991. Les fusions et acquisitions qui ont eu lieu au cours des dernières années ne représentent toutefois pas un phénomène nouveau. En effet, entre 1966 et 1995, le nombre d'usines qui était de 1 308 a chuté à moins de 300 ²² au Canada. L'industrie demeure dominée par la grande entreprise, provenant tant du secteur privé que du milieu coopératif. Soulignons que les entreprises Agropur, Lactel, Parmalat et Saputo reçoivent 80 % du lait produit au Québec.

20 *Ibid.*, *Prospectives de l'industrie*, p. 12.

21 *Ibid.*, *Prospectives de l'industrie*, p. 13.

22 Price Waterhouse, Service de conseils en gestion, au nom du Comité directeur de l'étude des ressources humaines de l'industrie canadienne de la transformation du lait, *L'industrie canadienne de la transformation du lait à la croisée des chemins*, rapport détaillé, automne 1996, p. 5.

Les exportations de produits laitiers au Québec ont doublé entre 1993 et 1996 et se chiffrent à 178 millions de dollars²³. Cette croissance est attribuable aux nouvelles normes de mise en marché qui permettent de produire du lait sans pénalité due au volume. Pour 1996, 93 % de la croissance des exportations laitières, soit 52 millions de dollars, est attribuable aux exportations de produits transformés. Ajoutons que plus de 100 millions de dollars ont été investis dans l'industrie de la transformation laitière québécoise ces dernières années, en raison notamment de préoccupations relatives à l'avancement technologique ainsi qu'à la recherche et au développement (R&D)²⁴.

1.2.6 FARINE ET CÉRÉALES

L'industrie de la transformation de la farine et des produits dérivés du blé, aussi appelée industrie des minoteries ou industrie des meuneries, a connu une croissance d'au moins 30 % durant la période de 1992 à 1996, portant les livraisons manufacturières de ce sous-domaine à plus de 229 millions de dollars²⁵.

Cet accroissement est dû à une augmentation conjointe des prix et de la demande, cette dernière portant sur les produits de boulangerie et les pâtes alimentaires.

Une diversification de la production s'est également opérée pour suivre la volonté des consommateurs, laissant apparaître une nouvelle gamme de produits à base de céréales mélangées. Ce sous-domaine repose sur une demi-douzaine de petites entreprises. Le portrait de celles-ci a changé de manière significative puisqu'on comptait, en 1992, tout près de 40 entreprises de petite envergure traitant des produits céréaliers. Malgré cette diminution marquée du nombre d'entreprises, le nombre d'emplois du secteur, évalué à 800²⁶, n'a pas fluctué.

Au Québec, trois entreprises de renommée mondiale se partagent la majeure partie du chiffre d'affaires de l'industrie des minoteries, soit 75 % de la production de farine de blé dur. Plus de la moitié des produits céréaliers qui sont transformés au Québec sont destinés à l'exportation, et sont évalués à 12 millions de dollars chaque année.

23 *Ibid.*, *Prospectives de l'industrie*, p. 14.

24 *Ibid.*, *Prospectives de l'industrie*, p. 16.

25 *Ibid.*, *Prospectives de l'industrie*, p. 49.

26 *Ibid.*, *Prospectives de l'industrie*, p. 49.

1.2.7 ALIMENTS POUR ANIMAUX

L'industrie des aliments pour animaux profite depuis quelques années d'une croissance inattendue, malgré les prévisions de 1992 qui allaient dans le sens d'une diminution globale de ses activités²⁷. Cette même année, les livraisons manufacturières de cette industrie se chiffraient à 780 millions de dollars. Or, contrairement aux prévisions, le marché a effectué un bond majeur, atteignant des livraisons de l'ordre de 1,2 milliard de dollars²⁸ quatre ans plus tard, affichant ainsi une progression de près de 60 %.

Le nombre d'usines de ce sous-domaine s'est également accru, passant de 150 à 200, alors que le nombre d'employés a progressé de 2 000 à 3 000. Cette croissance a été possible malgré la diminution de la demande au sein de l'industrie laitière et de la progression modeste de la part de l'industrie porcine. Par contre, il faut noter que parallèlement à l'augmentation du nombre d'entreprises, on assiste à une consolidation de la place du mouvement coopératif (Coop fédérée) dans le milieu de la production et de la transformation.

L'accroissement de la valeur des livraisons s'explique en grande partie par une hausse du prix des produits céréaliers. On a également pu constater une augmentation de la demande d'aliments haut de gamme pour les animaux domestiques. On signale en particulier les exportations de ce type de produits vers les États-Unis, le Japon, la Belgique et le Royaume-Uni qui ont doublé entre 1992 et 1996.

Troisième en importance dans l'industrie agroalimentaire, la production d'aliments pour animaux représente chaque année environ un quart de milliard de dollars en valeur ajoutée dans l'économie québécoise. On retrouve les usines de ce sous-domaine un peu partout au Québec, notamment en dehors de Montréal et de Québec.

1.2.8 BOULANGERIE ET PÂTISSERIE

Le sous-domaine de la boulangerie et de la pâtisserie regroupe deux types d'industries de transformation celle du biscuit et celle du pain, incluant les autres produits de boulangerie – pâtisserie. L'industrie du biscuit se divise en deux catégories principales : les biscuits traditionnels et les barres tendres. L'industrie du pain se définit principalement par trois types de produits : 1- le pain tranché, domaine à forte concentration contrôlé à 91 % par trois grandes entreprises; 2- les produits surgelés, destinés aux comptoirs-boulangeries « nouveau genre » présents dans les épiceries et, 3- les pains artisanaux, produits presque exclusivement par des boulangeries artisanales.

27 *Ibid.*, *Problématique de la formation professionnelle*, p. 25-26.

28 *Ibid.*, *Prospectives de l'industrie*, p. 23.

L'industrie du pain et autres produits de boulangerie – pâtisserie a connu une hausse du total de ses livraisons manufacturières depuis 1991. En 1996, 7 500²⁹ employés étaient mis à contribution dans cette industrie qui occupe le cinquième rang de l'industrie des aliments et boissons avec des livraisons de 696 millions de dollars. On estime sa valeur ajoutée dans l'économie québécoise à quelque 434 millions de dollars.

La croissance de 24 % du marché intérieur qu'a connu ce sous-domaine entre 1988 et 1995 est en partie due à une augmentation soutenue de la demande des consommateurs qui achètent, selon certains, plus que leurs besoins réels de consommation. L'industrie a également fait preuve d'une capacité d'ajustement rapide par rapport à la demande de nouveaux produits. Donnons en exemple l'arrivée sur le marché du pain pita, du bagel ou autres pains spécialisés. Les pâtes crues et pains précuits ont aussi joué un rôle non négligeable dans l'essor du marché des produits surgelés.

Plusieurs entreprises ont d'ailleurs su s'accommoder rapidement de la nouvelle demande, accaparant ainsi une portion importante de ce marché en développement. On associe généralement l'essor de cette industrie à la mise en place des boulangeries intégrées aux épiceries et à la restauration rapide. Selon les observateurs, le créneau des produits précuits surgelés demeure encore peu exploité. Ceux-ci pourraient permettre de réduire considérablement le temps de préparation dans les comptoirs épiceries.

Pour leur part, les exportations semblent quelque peu instables. Après avoir connu une progression constante de leur valeur totale entre 1992 et 1995, passant de 6 à 19 millions de dollars, elles sont redescendues à 11 millions de dollars en 1996. On espère que l'accent mis sur les produits surgelés permettra de rectifier la situation. Les États-Unis reçoivent 90 % des exportations de ce type.

L'industrie du biscuit enregistrait quant à elle plus de 21 millions de dollars de livraisons manufacturières en 1996. Il s'agit là d'un accroissement de 46 % par rapport à 1992. La part de marché vouée à l'exportation s'est aussi accrue à une vitesse très importante, multipliant par huit les ventes à l'étranger. De 2 millions de dollars qu'il était en 1992, le marché extérieur de l'industrie québécoise des biscuits s'est hissé à 16 millions de dollars en 1996 et les prévisions demeurent très optimistes. Ce volet de l'industrie agroalimentaire regroupe environ 2 300 personnes et représente 103 millions de dollars en valeur ajoutée à l'économie du Québec.

Cette forte hausse au cours des dernières années, tant sur le marché local que sur le marché extérieur, serait principalement due à l'engouement de la population pour les

29 En 1997, ce nombre devrait dépasser les 8 000, selon le MAPAQ.

nouveaux produits du genre barres tendres de différentes saveurs et pour les biscuits de marque privée. En effet, il apparaît que les ventes de biscuits traditionnels stagnent depuis quelques années, la modification des habitudes alimentaires ainsi que la faible croissance démographique expliquant, en partie, ce phénomène.

1.2.9 BOISSONS GAZEUSES

En 1996, les livraisons manufacturières de l'industrie des boissons gazeuses étaient évaluées à 598 millions de dollars, soit 200 de plus qu'en 1991. Cette augmentation représente plus de 50 % en six ans³⁰. L'industrie des boissons fournit du travail à 2 800 personnes, 800 de plus qu'en 1992³¹. La valeur ajoutée dans l'économie du Québec par cette activité est évaluée à 277 millions de dollars, la situant au sixième rang en importance dans l'ensemble de la transformation agroalimentaire.

La croissance marquée qu'a connue cette industrie serait en grande partie liée au développement récent du commerce de l'eau de source. En effet, on observe que la plus importante hausse des livraisons manufacturières de l'industrie des boissons gazeuses concorde avec un essor de la mise en marché de l'eau embouteillée. L'industrie de l'eau enregistre actuellement une croissance de l'ordre de 10 à 15 % chaque année. Les exportations de ce produit ont plus que triplé en six ans³², passant de 20 à 77 millions de dollars et les prévisions demeurent à la hausse.

On comptait, en 1996, 25 entreprises dans l'industrie de l'eau, 15 de plus qu'en 1992. La compétitivité demeure grande. Le choix de l'emplacement de l'usine par rapport au site de cueillette de l'eau, la réglementation relative à l'eau embouteillée, la provenance (achat ou fabrication sur place) des bouteilles servant à l'embouteillage de même que l'arrivée probable d'entreprises multinationales de boissons gazeuses dans l'industrie sont des facteurs de concurrence considérables. L'industrie de l'eau mise en bouteille représente en effet un créneau intéressant pour les entreprises de boissons gazeuses qui ont souffert de la réduction de la consommation québécoise.

Par ailleurs, au Québec, le débat n'est pas achevé en ce qui concerne l'industrie de l'eau. La question de la propriété de l'eau et de la responsabilité des usines envers les populations environnantes pourraient entraîner de nouveaux règlements en matière d'exploitation de l'eau, de contrôle des débits et peut-être même s'étendre jusqu'à la tarification.

30 *Ibid.*, *Prospectives de l'industrie*, p. 36.

31 *Ibid.*, *Problématique de la formation professionnelle*, p. 31.

32 *Ibid.*, *Prospectives de l'industrie*, p. 37.

1.2.10 ALCOOLS, VINS, CIDRES ET BIÈRES

La consommation annuelle de boissons alcoolisées par adulte était en 1996 de 91 litres pour la bière, 11,9 litres pour le vin et 2,5 litres pour les spiritueux³³. Les Québécois arrivent au quatrième rang des consommateurs de bière au Canada, au troisième en consommation de vin et au dernier en consommation de spiritueux. C'est ainsi que l'industrie des boissons alcoolisées connaît un certain fléchissement de ses ventes depuis 1990.

Après avoir connu une baisse de consommation au début des années 1990, l'industrie de la bière semble revenir à une certaine stabilité depuis 1993. La consommation de spiritueux a pour sa part connu une régression d'environ 20 % entre 1992 et 1995, tandis que celle du vin n'a supporté qu'une légère décroissance.

La production de bière a subi d'importantes mutations au cours des dernières années. Ce segment de marché, autrefois aux mains de deux grandes entreprises, est désormais partagé entre une vingtaine de microbrasseries, dont une douzaine de microbrasseries artisanales. Les producteurs doivent aussi affronter l'arrivée sur les tablettes des produits des détaillants de bières canadiennes, américaines et européennes. Si l'on se fie à la consommation par habitant, ce marché semble effectivement avoir atteint sa maturité et tout nouveau joueur ne fait que diviser les parts du marché actuel. À titre d'exemple, les deux principaux brasseurs de bières industrielles ont perdu plus de 8 % de leur part du marché entre 1990 et 1996, passant de 99 à 91 % des ventes totales, alors que les microbrasseries connaissent une progression de 1,6 % entre 1993 et 1996, accaparant 2,5 % des parts du marché en 1996.

L'industrie de la bière est encore en pleine mutation et les enjeux demeurent grands, tant pour les microbrasseries que pour les brasseurs industriels. Certaines études révèlent qu'il y a de fortes possibilités que ces derniers se lancent à leur tour dans la production de bières plus spécialisées et qu'inversement, les microbrasseurs modifient leur vocation originale pour confectionner des produits plus conventionnels. Dans un cas comme dans l'autre, la mise en marché de tout nouveau produit se fera au détriment d'un autre, la taille du marché domestique demeurant stable. L'accroissement des exportations pourrait constituer une solution de rechange, permettant aux brasseurs d'augmenter leur production et leurs ventes.

33 Gouvernement du Québec, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, Direction générale des affaires économiques, Direction de l'appui aux entreprises, Luc Vallée, *Profil de l'industrie brassicole*, octobre 1997, tableau 16, p. 52.

En Ontario, les microbrasseries occupent 50 % du marché, alors que les microbrasseries québécoises ne retiennent encore qu'une part minime du marché domestique. Ce phénomène s'explique en grande partie par la présence d'un réseau de distribution ontarien important et concentré aux mains d'une seule entreprise. Les coûts d'étiquetage et de mise en marché des produits québécois en Ontario ou dans le reste du Canada seraient également considérables pour un microbrasseur.

1.2.11 AUTRES PRODUITS ALIMENTAIRES

Nous retrouvons sous l'étiquette « autres produits alimentaires » une gamme variée de produits dont le sucre et les confiseries, les pâtes alimentaires, les croustilles, les huiles végétales et les plats cuisinés. L'industrie du café et du thé en fait également partie, tout comme l'industrie du tabac, bien que cette dernière ne fasse pas l'objet d'analyse dans ce rapport³⁴.

En règle générale, ces industries ont connu une relative stabilité ou une faible croissance de la valeur de leurs livraisons au cours des dernières années. La grande majorité d'entre elles sont concentrées dans la grande région métropolitaine, bien que certaines activités spécifiques y échappent. Nous ne retiendrons que les plus importantes.

Sucre et confiseries

- En 1992, on dénombrait quelque 250 entreprises spécialisées dans le raffinage de sucre au Québec. De ce nombre, une seule, localisée à Montréal³⁵, était de classe mondiale. Les restrictions du marché, de même que l'arrivée de nouveaux produits (produits du maïs et substituts) ont alors forcé deux entreprises d'importance à cesser leurs activités. Les changements, à la baisse, dans le comportement du consommateur ont aussi amené une diminution de l'usage des produits à forte teneur en sucre, tels que les confitures, les tartinades, etc.

Croustilles

- Plus du quart des pommes de terre produites au Québec servent à la préparation de croustilles. Les Québécois consomment en moyenne 2,5 kilos de croustilles annuellement, ce qui représente 0,5 kilo de moins que la moyenne canadienne. On retrouve une dizaine d'entreprises dans ce domaine, disséminées dans diverses régions du Québec. Soulignons toutefois qu'une seule d'entre elles occupe presque entièrement le marché québécois des croustilles à base de maïs.

34 Certaines données sur cette industrie sont intégrées aux tableaux du chapitre 2.

35 *Ibid.*, *Problématique de la formation professionnelle*, p. 27.

- La croissance actuelle de ce marché repose sur la variété des produits et la diversité de ses saveurs. La recherche et le développement de nouvelles gammes de produits sont donc des priorités pour ce sous-domaine.

Pâtes

- Nous pouvons noter une augmentation³⁶ de la consommation de pâtes sèches et de farine au Canada en 1995. Cet accroissement serait en partie dû à la représentation favorable, « approche santé », adoptée par les industries des pâtes alimentaires. Étant donné le pouvoir d'achat réduit de bon nombre de consommateurs, le coût relativement bas de ces produits ne serait pas non plus pour déplaire aux acheteurs. Finalement, la multiplicité des formes et la diversité des saveurs des pâtes alimentaires permettent de les intégrer dans plusieurs plats tout en variant le menu. Cette industrie est généralement dominée par les grandes corporations des États-Unis et de l'Ontario. On peut néanmoins compter quelques entreprises de moindre importance au Québec. Par ailleurs, un volume élevé d'importations provient de l'Italie. Ces importations ont d'ailleurs fait l'objet de plaintes de délestage déloyal (*dumping*) devant les tribunaux qui n'ont toutefois pas retenu l'argument selon lequel cette pratique présenterait un caractère préjudiciable pour l'industrie d'ici. De l'avis des observateurs du marché, ce sous-domaine ne semble pas encore avoir atteint sa saturation.

Café et thé

- L'industrie du café et du thé, qui se situe au huitième rang en importance au Québec dans l'ensemble de la transformation, semble avoir atteint sa maturité depuis quelques années. À elle seule, elle emploie quelque 1 700 personnes et ses livraisons manufacturières sont évaluées à plus de 31 millions de dollars³⁷. Les variations des dernières années, avec un sommet de 32 millions en 1991 et un seuil de 27 millions en 1993, ne sont pas associées à une diminution de la consommation par personne mais plutôt à des fluctuations des marchés internationaux.
- En effet, bien que la consommation au Québec se soit beaucoup modifiée ces dernières années, elle n'a pas pour autant augmenté. Du café instantané, les Québécois sont plutôt passés au café frais. L'augmentation des cafés, bistrots ou comptoirs où la consommation est principalement axée sur le café a permis de développer les goûts des consommateurs pour ces produits. Notons que 35 % du marché de service relié aux pauses café est aux mains d'une seule entreprise au Québec.

36 *Ibid.*, *Prospectives de l'industrie*, p. 56.

37 *Ibid.*, *Prospectives de l'industrie*, p. 45.

- Même si l'arrivée du café frais a permis l'apparition d'entreprises québécoises, les activités manufacturières de l'industrie du café demeurent principalement dominées par deux multinationales. Le développement de produits haut de gamme, comme par exemple les cafés aromatisés, sont des créneaux où la croissance est encore possible.
- Plus que le café, l'industrie du thé, et principalement des tisanes et infusions, s'est accrue de façon importante ces dernières années. L'image positive pour la santé a, pour beaucoup, contribué à ce phénomène.

1.3 LE DOMAINE DE LA DISTRIBUTION

1.3.1 PORTRAIT GÉNÉRAL

L'industrie de la distribution des denrées bioalimentaires se divise en deux grands domaines, celui du commerce de gros et celui du commerce de détail. Plus spécifiquement, nous aborderons la distribution comme suit :

Distribution

- Commerce de gros
 - Général (incluant importation / exportation)
 - Distribution aux services alimentaires
 - Cuisines centrales
 - Courtage alimentaire
- Commerce de détail

La distribution de gros et de détail procurait des emplois à environ 160 000 personnes, en 1996. Pour la même année, le chiffre d'affaires de l'ensemble de la distribution était évalué à 17,4 milliards de dollars³⁸, en stagnation depuis quelques années. On note qu'une certaine mutation s'est opérée dans le réseau de distribution de produits alimentaires, notamment à cause de l'apparition des magasins de type entrepôt, des changements dans le comportement des consommateurs et de l'arrivée sur le marché québécois d'entreprises canadiennes et américaines.

En 1996, on a pu vérifier les conséquences de ces mutations, en constatant, par exemple, un déplacement des consommateurs vers les magasins entrepôt au détriment des supermarchés d'alimentation, des épiceries et détaillants de quartier qui ont, dans certains cas, fermé leurs portes ou diminué leur part de marché. La présence de chaînes non québécoises (Price Costco, Loblaws, Sobeys) n'est pas sans affecter la vie

38 Ibid., *Le développement économique*, p. 26.

des petits et moyens commerçants qui doivent déjà affronter un contexte économique difficile.

Dans cette foulée, la distribution est marquée par la polarisation des intervenants et par l'intégration. Les observateurs constatent le processus de rationalisation et de fusion des distributeurs de l'alimentation qui a lieu en ce moment. À terme, il ne restera probablement que de très petites parts de marché pour les joueurs de petite envergure ou non organisés.

Par ailleurs, la présence d'un réseau important de propriétaires indépendants, affiliés ou non, singularise actuellement le marché québécois par rapport au reste du Canada où les chaînes possèdent la majorité des magasins. Dans le domaine de la distribution (gros), trois principaux acteurs se partagent le marché : Provigo, Métro-Richelieu et Agora³⁹.

Le marché HRI

- À la baisse depuis quelques années, le marché HRI (hôtellerie, restauration et institutions) représentait 1,7 milliard de dollars d'achats au Québec en 1993. On estime que 70 % de ces achats se font auprès de distributeurs. Ce réseau de distributeurs se démarque par sa grande fragmentation : distributeurs grossistes (filiales de grands commerces d'alimentation, tels Delixio, Distagro, etc.), distributeurs spécialisés (produits de café, fromages, produits de la pêche, etc.), magasins-entrepôts et distributeurs libres-services (Aligro, Presto). De plus, tout un réseau de distribution indépendant s'organise sur une base locale pour répondre directement à des besoins ciblés.

L'industrie du courtage

- L'industrie du courtage alimentaire est moins développée au Québec que dans le reste du Canada, seules 43 des 308 maisons de courtage alimentaire étaient, en 1993, situées au Québec⁴⁰. En outre, malgré un contexte de mondialisation qui pourrait à prime abord favoriser ce type d'activité commerciale, certaines tendances pourraient lui être contraires. Par exemple, la venue des entreprises de grande surface et des magasins-entrepôts qui ont souvent leur propre réseau de distribution et d'approvisionnement.

39 Provigo a été acheté par Loblaws en novembre 1998 alors que Sobeys se portait acquéreur d'Agora (IGA). Le rapport ne tient pas compte de ces derniers changements, ceux-ci étant apparus après l'analyse des données.

40 Laliberté, Lanctôt, Coopers et Lybrand. *Problématique de la main-d'œuvre et de la formation professionnelle dans l'industrie québécoise de la distribution des denrées bioalimentaires*. Étude sectorielle préparée à l'intention du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec et de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, 1993, p. 32

Les cuisines centrales

- Le sous-domaine des cuisines centrales (entreprises de préparation de repas) semble favorisé par la croissance de la consommation de repas à l'extérieur du domicile combinée à la modification du rythme de vie et de l'occupation de l'ensemble des adultes au sein des ménages. De même, l'évolution technologique et la disponibilité de nouveaux procédés de préservation (produits surgelés et lyophilisés) et d'emballage sous vide, ainsi que le rehaussement général de la qualité des produits offerts favorisent un essor important de ce sous-domaine qui dessert tout autant les services alimentaires de chaînes de restaurants et d'hôtels que les magasins de détail ou épiceries dotées de comptoirs spécialisés.

Les commerces de détail

- À l'extrémité de la chaîne de distribution se trouvent les commerces de détail, soit plus de 10 000 points de vente qui comptaient plus de 130 000 emplois en 1996. Ils occupent un marché marqué par la diminution du pouvoir d'achat du consommateur, l'arrivée puis la consolidation d'un réseau de magasins-entrepôts ainsi que la venue de chaînes et de détaillants non québécois. La plupart des observateurs considèrent que ces points de vente sont trop nombreux et qu'ils devront être réduits au cours des prochaines années afin de s'approcher des proportions américaines et canadiennes.
- Au chapitre du volume des ventes, le marché du détail s'avère relativement stable; il diminue légèrement de 13,3 à 12,3 milliards de dollars, entre 1993 et 1996, et se situe ainsi au deuxième rang canadien.
- Puisque la population du Québec s'accroît très faiblement, la balance démographique varie donc principalement en fonction de l'arrivée de populations immigrantes, lesquelles se distinguent par des habitudes de consommation qui leur sont propres. Par ailleurs, le phénomène du vieillissement général de la population colore également le marché. Alors qu'elle était de 26,3 % en 1987, la proportion des personnes de plus de 50 ans atteindra 34 % en 2006⁴¹. Ce vieillissement n'est pas sans influencer sur la demande pour certains types de produits comme les repas cuisinés ou les aliments « santé »; il appelle en outre l'implantation de nouveaux modes de distribution.

41 Ibid., *Le développement économique*, 1997, p. 34.

1.3.2 COMMERCE DE GROS

Distribution aux services alimentaires

- Un rapport produit pour l'Association des manufacturiers de produits alimentaires du Québec (AMPAQ), intitulé *Compétitivité de l'industrie des services alimentaires du Québec*, divise en trois catégories les distributeurs aux services alimentaires :
 - « - les distributeurs dits « Broadline » qui transigent l'ensemble des catégories de produits dans l'alimentaire et le non alimentaire et qui travaillent selon à la fois du buying / selling et de la distribution (par exemple : clubs entrepôts);
 - les distributeurs dits de « système », qui se contentent de tenir en inventaire les produits requis par leurs clients et qui assurent un approvisionnement continu des réseaux de points de service de ces mêmes clients (par ex. Martin Brower avec la chaîne McDonald);
 - les distributeurs spécialisés, soit sur un produit (par ex. fruits et légumes ou viandes) ou spécialisés sur un créneau de marché⁴².»
- Ces grossistes approvisionnent en aliments et boissons non alcoolisées, denrées alimentaires ou non, quatre types d'établissements : les cafétérias, les chaînes, les restaurants indépendants et les institutions.
- Au Canada, on dénombre environ 105 distributeurs principaux dont 7 s'arrachent le quart des parts du marché de la distribution. Comme dans la majorité des domaines de l'alimentation, les fusions, les rationalisations et l'ouverture des marchés ont engendré ce mouvement vers la concentration des entreprises.
- Au Québec, le nombre d'emplois reliés à ce domaine est évalué à 3 800. Les valeurs totales des livraisons effectuées auprès des établissements sont évaluées à 590 millions de dollars. Par ailleurs, le marché québécois des distributeurs aux services alimentaires s'établit à 1,7 milliard en aliments et boissons non alcoolisées et à 1,9 milliard si l'on inclut les denrées non alimentaires⁴³.
- L'état de la situation présenté par l'Association des manufacturiers de produits alimentaires du Québec (AMPAQ) fait clairement ressortir qu'un certain nombre d'entreprises ne sont pas encore très bien adaptées à la conjoncture actuelle. Notons, entre autres, un trop grand nombre d'intervenants pour une quantité insuffisante de clients, la faible marge de fonctionnement des distributeurs qui sont la propriété de grossistes au détail, les systèmes d'information déficients, le manque de ressources financières pour investir dans ceux-ci, la différence de philosophie entre les distributeurs et les manufacturiers, etc.

42 Ibid., *Compétitivité de l'industrie des services alimentaires du Québec*, p. 5.

43 Ibid., *Compétitivité de l'industrie des services alimentaires du Québec* p. 1.

Cuisines centrales

- Le sous-domaine des cuisines centrales comprend la distribution de produits préparés pour les hôtels, restaurants et institutions (HRI). Il comprend aussi les comptoirs de plats préparés dans les magasins et les services alimentaires des compagnies aériennes. Les entreprises qui travaillent dans ce sous-domaine « confectionnent des plats ou préparent des matières de base. Selon cette définition, une cuisine nécessite un minimum de production au point de vente ⁴⁴.»
- Deux types de production caractérisent cette activité économique : la cuisine dite « traditionnelle », qui se définit par la préparation de mets servis sur place en des temps relativement brefs, et la cuisine « à production différée », qui utilise des produits préalablement préservés (surgelés puis rethermalisés) et servis dans des délais plus ou moins longs.
- Le sous-domaine des cuisines centrales n'a pas échappé aux grandes tendances concurrentielles du secteur bioalimentaire. L'apparition des comptoirs de prêt-à-emporter dans les magasins d'alimentation, le développement de nouvelles technologies de conservation d'aliments, l'évolution et la diversification des goûts des consommateurs sont des facteurs qui ont joué d'influence et auxquels l'industrie doit s'efforcer de répondre rapidement.

Courtage alimentaire

- On dénombrait, en 1993, 43 maisons québécoises de courtage. Les courtiers réalisaient « des ventes d'environ 2 milliards de dollars dont 150 millions dans le secteur des services alimentaires »⁴⁵. Cinq d'entre eux atteignaient alors des ventes excédant les 100 millions de dollars.
- Il existe trois types de courtiers :
 - le courtier importateur qui revend au grossiste;
 - le courtier distributeur qui livre directement au magasin d'alimentation;
 - le courtier spécialisé dans la distribution de marques de commerce nationales, qui met en marché les produits qu'il représente ⁴⁶.»

44 Ibid., *Problématique de la main-d'œuvre et de la formation professionnelle*, p. 34.

45 Ibid., *Problématique de la main-d'œuvre et de la formation professionnelle*, p. 32.

46 Ibid., *Problématique de la main-d'œuvre et de la formation professionnelle*, p. 32.

- La mondialisation des marchés, et avec elle l'arrivée de multinationales ou de mégadistributeurs, la multiplication des magasins de type entrepôt, qui optent pour une distribution directe, font de l'industrie du courtage alimentaire un sous-domaine en pleine mutation. On estime que l'avenir des courtiers ne se situe plus dans la présentation d'une gamme diversifiée de produits mais plutôt dans la gestion spécialisée par catégorie de produits, gestion qui permettrait d'offrir de meilleurs prix.

1.3.3 COMMERCE DE DÉTAIL

L'industrie du commerce de détail se divise en cinq types d'entreprises : le détaillant indépendant, les chaînes de magasins, les franchisés, les associations volontaires et les coopératives.

- Les détaillants indépendants sont généralement la propriété d'entreprises familiales ne possédant qu'un seul magasin.
- Les chaînes de magasins appartiennent à des entreprises qui ont à leur actif plus de quatre magasins.
- Les franchisés sont, pour leur part, des entreprises qui utilisent une marque de commerce ou « bannière ».
- Les associations volontaires regroupent plusieurs détaillants indépendants qui augmentent ainsi leur pouvoir d'achat ou obtiennent d'autres avantages.
- Finalement, les coopératives sont des organismes dirigés par des membres actionnaires.

Parmi ces établissements se retrouvent des supermarchés, des épiceries et des dépanneurs ainsi que des boutiques spécialisées comme les fruiteries, les boulangeries et les poissonneries. Provigo⁴⁷, Métro-Richelieu⁴⁸ et Agora⁴⁹ et leurs affiliés contrôlent environ 80 % du marché autre que celui des boutiques spécialisées.

47 Acquis par Loblaws – Ontario. Principales bannières : Provigo, Loeb, Maxi/Maxi et cie, Proprio, Axep.

48 Principales bannières : Métro. Marché Ricelieu, Gem, Ami, Super C.

49 Acquis par Sobeys – Nouvelle-Écosse. Principales bannières : IGA, Bonichoix, Boni-Soir, Sertard, Le Dépanneur.

En 1994, le nombre total de magasins de détail au Québec s'élevait à 19 075⁵⁰. Par ailleurs, le nombre de commerces de détail en alimentation se chiffrait à 9 585 en 1996⁵¹, une diminution de 14 % par rapport à 1993 où l'on dénombrait 1 521 établissements de plus.

En 1996, on recensait un magasin d'alimentation par 771 habitants au Québec par rapport à un pour 1 583 en Ontario. Cette situation laisse croire que le marché québécois du commerce de détail devra poursuivre sa rationalisation. Malgré tout, on observe dans le tableau suivant que la moyenne des ventes hebdomadaires au Québec par rapport à la surface occupée est supérieure à celle de l'Ontario.

1996	Québec	Ontario	Canada
Ventes (milliards \$)	12,2	14,8	48,3
Nombre de magasins	9 585	7 110	26 970
Magasin / habitants	1 / 771	1 / 1 583	1 / 1 110
Taille moyenne d'un supermarché (pi ²)	19 651	32 040	26 161
Ventes moyennes hebdomadaires / pi ²	14,53 \$	11,20 \$	13,10 \$

50 Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, *Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre dans l'industrie du commerce de détail au Québec*, juin 1996, p. 9.

51 *Ibid.*, *Le développement économique*, p. 27.

Au Québec, les ventes des magasins d'alimentation se chiffraient à 12,5 milliards de dollars en 1996, niveau similaire à celui de 1991⁵². Les chaînes de magasins détenaient, en 1996, près de 30 % des parts du marché québécois en alimentation, contre 60 % pour les indépendants affiliés⁵³. Cette répartition, contraire à celle de l'Ontario, permet à certains observateurs de penser que le processus de rationalisation ainsi que les pertes d'achalandage seront en grande partie assumés par les petits détaillants. Ceux-ci, dit-on, n'auront pas les reins assez solides pour assurer

«[...] une concurrence accrue ou une hausse des prix [...]. De plus, ces derniers ne disposent pas des mêmes avantages que leurs concurrents quant aux escomptes de volume, aux garanties, etc.⁵⁴»

Au cours de la dernière décennie, plusieurs facteurs ont modifié le portrait du commerce de détail des produits alimentaires : le contexte économique, qui a contribué à amoindrir le pouvoir d'achat des consommateurs, ainsi que la fermeture de Steinberg, l'une des grandes chaînes québécoise d'alimentation. Mais il convient surtout de souligner le nombre croissant de magasins qui vendent des produits alimentaires, comme les chaînes de pharmacies et Wal-Mart, qui accaparent une part relativement importante du marché :

« Depuis le début de 1995, les consommateurs québécois ont réduit leurs achats dans les magasins d'alimentation au profit des magasins non alimentaires. Ainsi, la part des dépenses d'épicerie réalisées dans ce genre de commerces est estimée à environ 20 %, dont les clubs-entrepôts (9,7 %), les pharmacies (3,3 %), les magasins à très grande surface (2,3 %) et autres magasins non alimentaires (3,8 %) ⁵⁵. »

Les années 90 ont amené des changements dans les horaires des commerces au détail. On a augmenté le nombre de jours d'ouverture, fixé la fermeture à 21 heures pour ensuite libéraliser complètement les heures d'ouverture. Ainsi, à l'image de l'industrie américaine du commerce au détail, certains commerces sont ouverts jusqu'à 23 heures, voire même jour et nuit. Ce phénomène, auparavant réservé aux dépanneurs, s'étend de plus en plus aux épicerie.

52 *Problématique de la main-d'œuvre et de la formation professionnelle dans l'industrie québécoise de la distribution des denrées bioalimentaires*, p. 10.

53 *Le développement économique : un choix de société*, 1997, p. 27

54 Ministère de l'industrie, du commerce, de la science et de la technologie du Québec, *Analyse par groupe de commerces : magasins d'alimentation*, La formation chez les dirigeants de supermarchés au Québec, p. 7

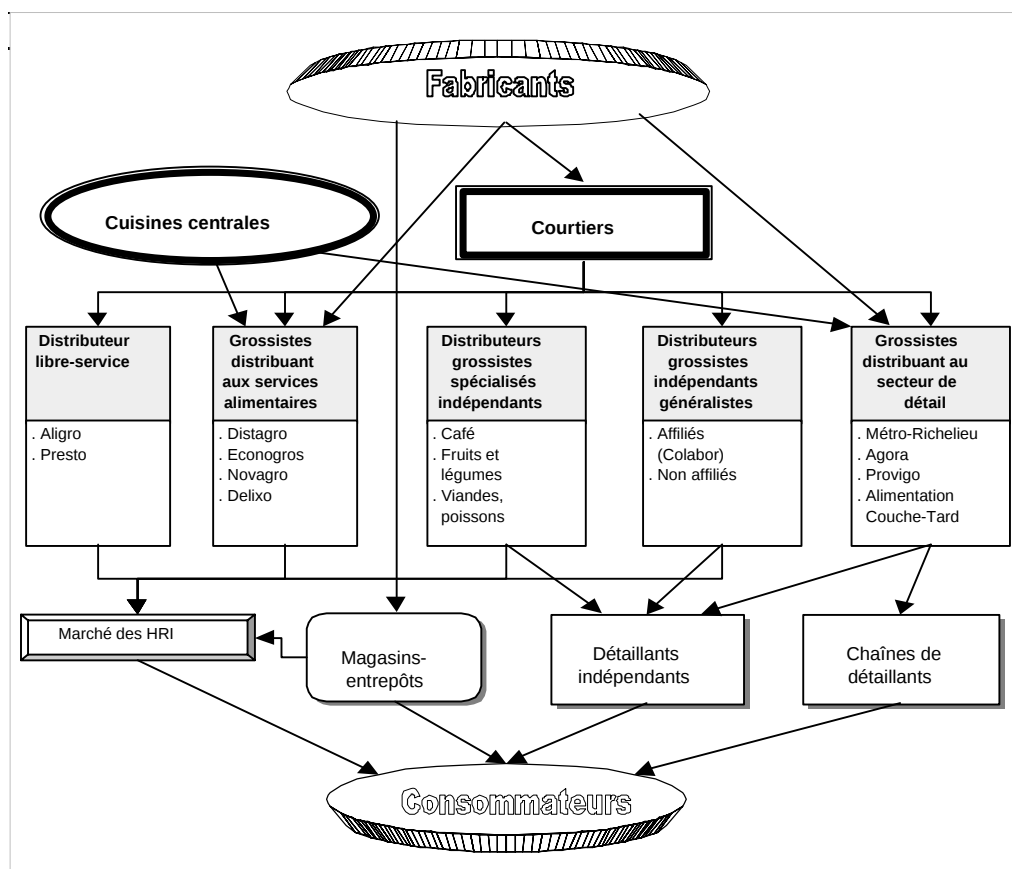
55 *Le développement économique : un choix de société*, 1997, p. 28

Évidemment, ces récentes modifications ont demandé une adaptation des horaires de travail. Ces mutations ne sont sûrement pas pour redorer le blason de l'industrie du commerce de détail, déjà « reconnu pour ses horaires de travail variés, ses salaires peu élevés et le travail à temps partiel... »⁵⁶ et qui connaît des difficultés de recrutement.

En bref, la restructuration de l'industrie du commerce de détail des aliments au Québec force les commerçants à réduire le plus possible leurs coûts. Ils doivent stabiliser leurs relations avec les fournisseurs, investir dans la modernisation de leur équipement, notamment en informatisant leur système d'inventaire afin d'affronter la concurrence, désormais transfrontalière.

Figure 1.3

Représentation du secteur du commerce de gros et de détail en alimentation au Québec



Source : Groupe DBSF

⁵⁶ Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre dans l'industrie du commerce de détail au Québec, juin 1996, p. 14.

1.4 LE DOMAINE DE LA RESTAURATION

Profil, nombre et taille des entreprises

- On distingue généralement trois grandes catégories d'entreprises de restauration :
 - La restauration traditionnelle, généralement avec permis d'alcool, composée d'établissements de type familial, gastronomique ou situés en milieu hôtelier;
 - La restauration rapide, composée d'établissements de restauration minute, de services de mets pour emporter, de cafétérias, de casse-croûte, de bars-laitiers. Ces établissements n'ont généralement pas de permis d'alcool;
 - Les traiteurs, services de mets pour emporter et détaillants, incluant les cantines mobiles et les entreprises de distribution automatique d'aliments.
- Selon les données fournies par le MAPAQ, le nombre d'établissements de restauration s'élève à plus de 16 000 au Québec, en croissance continue depuis 1985, alors qu'on en dénombrait près de 12 200.
- Les données disponibles permettent difficilement d'estimer le nombre de détaillants non spécialisés en restauration qui offrent également des aliments préparés, comme les dépanneurs, les stations-service, les épiceries fines, etc. Selon les tendances observables aux États-Unis, ce type d'établissement aurait accru sa part de marché dans la vente d'aliments préparés.
- On observe une croissance plus élevée des chaînes, tant au chapitre des nouveaux arrivés sur le marché que celui des ventes. Au Québec, on estime que les chaînes accaparent 45 % des ventes et ce phénomène est à la hausse.
- Les entreprises de restauration se concentrent principalement dans six régions du Québec : Montréal (27 %), Montérégie (12 %), Québec (9 %), Cantons-de-l'Est (7 %), Laurentides (7 %) et Mauricie–Bois-Francs (7 %). Cette concentration doit d'abord être mise en parallèle avec la densité de la population locale et ensuite avec les flux touristiques.
- La croissance la plus soutenue du nombre d'entreprises provient surtout des comptoirs et mets pour emporter, reflétant la tendance de la population à consommer à la maison des aliments préparés à l'extérieur.
- Le nombre d'établissements continue de croître, compte tenu du peu de barrières à l'entrée dans le domaine. Par contre, lors de la dernière récession, le nombre de faillites a considérablement augmenté : 594 (4,5 %) établissements ont déclaré faillite en 1991 et 798 en 1992, soit environ 6 % de l'ensemble des entreprises. Ce domaine représente un risque proportionnellement plus élevé de faillites que les autres secteurs de services.

- Ce domaine est régi par de multiples lois et règlements (sécurité, hygiène et qualité des aliments, vente d'alcool, etc.). Toutefois, les exigences de base sont relativement faciles à satisfaire.
- En gros, les établissements actifs en restauration commerciale se répartissent ainsi :

Catégories	Types d'entreprises	Nombre d'établissements
<i>Restauration traditionnelle</i>	<i>Restaurants de type familial, gastronomique et en milieu hôtelier</i>	6 000
	<i>Tavernes avec service d'aliments</i>	40
	<i>Brasseries</i>	300
	<i>Bars-salons</i>	700
<i>Restauration rapide</i>	<i>Restaurants-minute</i>	800
	<i>Établissements de mets pour emporter</i>	200
	<i>Cafétérias</i>	500
	<i>Casse-croûte</i>	3 900
	<i>Bars-laitiers</i>	700
	<i>Services alimentaires dans les camps</i>	400
<i>Traiteurs et détaillants</i>	<i>Traiteurs</i>	500
	<i>Détaillants en préparation d'aliments</i>	100
	<i>Cantines mobiles</i>	400
	<i>Entreprises de distribution automatique d'aliments</i>	100

Ressources humaines

- L'emploi en restauration a progressé pour atteindre plus de 163 000 personnes occupées en 1996. La reprise de l'activité dans ce domaine engendre une hausse des emplois depuis 1994. La restauration représente plus de 4 % de la main-d'œuvre active au Québec.
- Près de quatre travailleurs sur dix ont entre 15 et 24 ans. La diminution des jeunes et les problèmes reliés à l'emploi concourent à une augmentation des personnes de plus de 35 ans. L'emploi en restauration est dominé par les femmes (62 %); leur présence dans ce domaine est stable.
- La scolarité est avant tout acquise à l'enseignement secondaire. L'emploi à temps partiel prédomine chez les serveuses ou serveurs (53 %) et les aides-cuisinières et aides-

cuisiniers (51 %). De plus, les emplois saisonniers sont plus fréquents dans certaines catégories d'emplois comme chef-cuisinière ou chef-cuisinier (28 %), serveuse ou serveur (25 %), aide-commis (22 %) et préposée ou préposé au service de boissons (27 %).

- Les principaux types d'emplois sont les suivants : directrice ou directeur de restauration et des services alimentaires, chef et cuisinière ou cuisinier, serveur ainsi que serveuse ou serveur au comptoir.

Principaux facteurs d'évolution et tendances

- Les grandes tendances du marché de la restauration se résument comme suit :
 - La recherche d'un excellent rapport valeur-prix, même pour les menus à bon marché (goût, apport nutritif, prix), de même qu'une insistance sur le service.
 - La variété des goûts en raison des voyages à l'étranger et de l'immigration; de nouveaux restaurants à caractère exotique ainsi que de nouvelles façons d'apprêter les mets font leur apparition.
 - La spécialisation des thématiques de restauration et le renouvellement des produits (ex : Second Cup) dans des créneaux particuliers permettent aux chaînes d'accaparer des parts de marché.
 - L'accent sur les «petits riens» comme moyen de fidéliser la clientèle et un service bien rodé de manière à accroître sa satisfaction dans un environnement concurrentiel féroce.
 - Une fragmentation du territoire, de manière à rapprocher les lieux de restauration des clientèles-cibles (milieux scolaires, lieux de travail, établissements de santé, lieux d'activités récréatives et de tourisme). De plus, les stratégies de localisation déployées par les franchiseurs favorisent l'établissement de points de vente de plus petites dimensions.
 - Le développement de nouveaux concepts multiservices alliant restauration et services (lavoirs, vidéos, cafés Internet, etc.).

- L'entrée dans l'industrie demeure relativement facile et l'absence de normes de compétence applicables aux gestionnaires comme au personnel augmente cette facilité. Les associations professionnelles représentatives (ARQ, Société des chefs-cuisiniers) incitent à une plus grande reconnaissance des professions et au développement de hauts standards de qualité.
- Les nouvelles règles en matière de déclaration des pourboires favorisent la main-d'œuvre pour ce qui est des avantages sociaux. Toutefois, elles affectent la rentabilité des entreprises en imposant des charges additionnelles aux employeurs.

1.5 LES BIOTECHNOLOGIES

Malgré l'envergure prise par les biotechnologies, il est difficile d'évaluer avec justesse leur importance économique, en raison notamment de la sous-traitance et des diverses utilisations de ces technologies (par exemple, la fermentation dans la production de fromage ou de vin ou la création et la production de nouvelles variétés d'aliments). En 1989, le Québec se situait au deuxième rang des provinces canadiennes quant au nombre d'entreprises utilisant les biotechnologies. Montréal et Québec comptent respectivement 72 et 12 % de ces entreprises. C'est également à Montréal que se trouve la plus grande proportion (60 %) d'entreprises québécoises actives dans les secteurs bioalimentaire (32 %), du bioenvironnement (20 %) et des biofournisseurs (8 %). Environ 54 % des emplois de ces entreprises étaient rattachés directement à des activités de recherche et de développement.

« Soulignons que le secteur agroalimentaire est l'un des champs d'application les plus importants des biotechnologies. Ces techniques y trouvent des applications aussi diversifiées que nombreuses [...] telles la reproduction, la sélection et la croissance des animaux, la sélection et la croissance des végétaux, l'horticulture, les fertilisants, l'aquaculture, les techniques de transformation des aliments ainsi que la valorisation des résidus de la production et de la transformation⁵⁷. »

Les acteurs du secteur conviennent de l'importance stratégique des biotechnologies pour l'avenir de l'industrie agroalimentaire du Québec, malgré la taille modeste de bon nombre d'entreprises. Ainsi, au Canada, 45 % d'entre elles comptent moins de 10 employés, 31 % en comptent entre 11 et 50 alors que seulement 24 % embauchent plus de 50 personnes. Aucune donnée à ce sujet n'est disponible pour le Québec.

57 Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, Direction générale de la formation professionnelle et technique, *Chimie, biologie, portrait de secteur, Rapport de recherche sur la définition du secteur de formation*, 1996, p. 55.

En matière de ressources humaines, le recrutement de personnel compétent pose problème, en raison de l'établissement récent de la majorité des entreprises (51 % des entreprises de biotechnologies du Québec sont en exploitation depuis moins de dix ans, dont 34 % depuis moins de cinq ans), de la combinaison expérience et formation souvent attendue dans ces domaines et de la multidisciplinarité qui caractérise de plus en plus le champ de la recherche. Il convient également de souligner certains facteurs expliquant cette rareté des ressources humaines compétentes.

« Ainsi, une étude menée récemment sur l'état des ressources humaines dans l'industrie européenne de la biotechnologie mettait en évidence les faits suivants :

- une baisse du nombre de diplômés qui détiennent un baccalauréat en science et qui désirent poursuivre des études de deuxième et troisième cycle;
- une concurrence de plus en plus forte de la part d'autres secteurs de l'économie pour attirer les diplômés en science;
- une baisse du nombre de diplômés universitaires qui entrent dans l'industrie à titre de chercheurs⁵⁸. »

Soulignons que si l'industrie agroalimentaire et forestière représente 30 % du nombre d'entreprises dans le domaine des biotechnologies au Québec, ce sont 16 % des emplois totaux disponibles en biotechnologie qui se retrouvent dans l'agroalimentaire, et 54 % d'entre eux sont directement associés à la recherche et au développement.

1.6 LA RECHERCHE ET LE DÉVELOPPEMENT

Les nouvelles attentes des consommateurs, le contexte de globalisation des échanges et les développements technologiques sont autant de facteurs qui poussent le secteur agroalimentaire vers une restructuration. Les entreprises de production sont touchées autant que les industries de transformation. Ainsi, la production agricole devrait évoluer dans le sens d'une plus grande diversification et faire de plus en plus de place aux produits destinés à l'exportation. L'industrie de la transformation aura recours, quant à elle, à l'automatisation de la fabrication, des systèmes de manutention, du matériel d'entretien, des contrôles de qualité, de la fabrication de nouveaux produits, du développement des propriétés des produits, de l'emballages, etc.

58 The Paget Consulting Group Inc, *Bâtir dès maintenant pour l'avenir, étude des ressources humaines dans le domaine de la biotechnologie au Canada*, mai 1996, p. A4-10.

On constate toutefois que la recherche et le développement sont encore relativement faibles dans le secteur agroalimentaire par rapport aux autres secteurs industriels, en raison notamment de la faible taille des entreprises de qui s'y consacrent. On s'attend toutefois à ce que la situation change au cours des années à venir. Actuellement, ce sont plutôt les domaines de soutien à l'industrie agroalimentaire (les « agro-fournisseurs », entre autres, les fournisseurs de matériel génétique animal et de médicaments destinées aux animaux, pesticides, etc.) qui investissent en recherche et développement. En outre, un nombre important d'entreprises de ce type sont encore considérées comme « en démarrage » dans le domaine des biotechnologies agricoles. On prévoit malgré tout que les ventes de ce sous-domaine atteindront 2,1 milliards de dollars d'ici l'an 2000⁵⁹.

La tendance actuelle vers les alliances entre ces petites entreprises spécialisées et les grandes industries chimiques et pharmaceutiques devrait affecter positivement les investissements en R&D. On prévoit que les dépenses des fournisseurs de matières premières du secteur agricole augmenteront de 50 % au cours des dix prochaines années.

C'est dans le secteur privé que les perspectives en R&D sont les plus prometteuses puisque la tendance observée depuis le tournant des années 90 dans le secteur public est plutôt à la réduction de l'intervention de l'État. Ainsi, de 1987 à 1996, le financement de la recherche dans les facultés d'agriculture, assuré par les entreprises privées, est passé de 12 à 29 %.

En outre, entre 1986 et 1995, le secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire a augmenté sa participation à l'effort de R&D, passant de 18,2 à 25,3 millions de dollars. Si on traduit ces investissements en pourcentage du PIB, on note qu'il est passé de 0,38 à 0,54 au Québec, pour la période de 1987 à 1995. Enfin, soulignons la participation des entreprises non agroalimentaires au financement de la recherche, soit les secteurs de l'électricité, du gaz naturel, du plastique et des systèmes experts qui s'établissait à 31,5 % en 1992-1993, 29 % en 1993-1994, 37,6 % en 1994-1995 et 15,4 % en 1995-1996⁶⁰.

La R&D emploie environ 6 000 personnes dans les domaines de l'agriculture, de l'alimentation et de la médecine vétérinaire. Ces personnes se retrouvent principalement dans le secteur public, les établissements de recherche gouvernementaux et les universités. Toutefois, le vieillissement de ce personnel et les tendances actuelles du

59 Comité sectoriel-industriel-national d'aide à l'adaptation dans la recherche scientifique et agro-alimentaire, *Étude de la demande future de scientifiques, technologues et techniciens en recherche agro-alimentaire*, mars 1997, p. ii

60 Conférence des doyens des facultés d'agriculture et de médecine vétérinaire. Agriculture et agroalimentaire Canada. *Revenus agricoles et aide gouvernementale*, compilation spéciale, Direction de la recherche, MAPAQ, août 1998.

marché du travail portent à croire que ces emplois migreront graduellement vers le secteur privé. Alors que le nombre d'emplois du secteur public devrait demeurer relativement stable au cours des dix prochaines années, on prévoit un accroissement de 30 % pour le secteur privé.

Dans le domaine de la transformation, le vieillissement de la population et l'augmentation générale des activités entraînent un virage « santé » et un plus grand recours aux aliments préparés ou ne requérant qu'une préparation minimale, de même que l'augmentation de la demande de suppléments alimentaires. De plus, une diversification de la population au plan culturel et l'ouverture des marchés laissent présager une demande plus variée.

L'accroissement de partenariats impliquant les entreprises, les établissements d'enseignement et les organismes publics est facilement prévisible et il est encouragé par les divers paliers gouvernementaux. Ce défi comporte cependant de multiples embûches liées aux approches et à la culture des établissements, aux orientations stratégiques, aux modes de gestion et aux finalités de la recherche (coexistence de la recherche fondamentale et de la recherche appliquée, entre autres).

L'offre d'emplois techniques, professionnels et scientifiques de recherche ira en s'accroissant et ces emplois seront de plus en plus liés à des applications concrètes et de production. On considère généralement que les besoins actuels de main-d'œuvre peuvent être comblés par les diplômées et diplômés. On souligne par contre l'importance, pour les établissements d'enseignement, d'enrichir le bagage de compétences de base de ces personnes plutôt que de tabler sur la seule acquisition des compétences spécifiques, en raison notamment de la rapidité de l'évolution des techniques et des spécialisations. Une connaissance de la dynamique internationale et des contraintes de la commercialisation ainsi qu'une perspective générale du système agroalimentaire complèteraient avantageusement les compétences que l'on juge par ailleurs satisfaisantes au plan des techniques et des approches scientifiques.

1.7 TENDANCES DANS LE SECTEUR DE L'ALIMENTATION

Le secteur agroalimentaire occupe plus d'un Québécois sur dix. Fortement implanté au cœur de la majorité des régions québécoises, ce secteur regroupe l'agriculture (exclue de la présente étude), la transformation des aliments et boissons, le commerce de gros, le commerce de détail, la restauration et les activités connexes. L'importance stratégique de ce secteur tient à son influence sur la vie quotidienne, au nombre d'emplois en cause et à l'importance de la valeur des livraisons.

L'ensemble du secteur et des domaines qui le composent connaissent d'importantes restructurations. Les entreprises de transformation des aliments et boissons se réorganisent afin d'améliorer leur productivité et de faire face efficacement à la concurrence internationale, tant au Québec que sur les marchés extérieurs. Depuis le début des années 90, on note une progression de ses effectifs et de ses livraisons. Parallèlement, une consolidation des entreprises a amené une baisse du nombre d'usines.

Pour le domaine de la transformation, nous retenons cinq tendances particulières :

- La recherche de la qualité sous la double contrainte d'une concurrence accrue et d'une législation de plus en plus exigeante, par exemple l'Analyse des risques et maîtrise des points critiques (ARMPC). Cette recherche tend à accroître la valeur ajoutée des produits.
- La demande croissante de nouveaux produits (standardisation, biologique, diététique, commodité, conditionnement, etc.) et de produits traditionnels et ethniques commande d'importants efforts de recherche et d'innovation.
- La modernisation, l'automatisation et la rationalisation de la production forcent une réorganisation du travail et nécessitent un personnel plus qualifié dans certains types de fonctions dont les opératrices et opérateurs.
- La mondialisation qui se joue dans les deux sens : d'un côté, la présence accrue de produits importés et de l'autre, l'accroissement des exportations qui sont la principale source de développement de la production.
- L'ensemble de ces changements modifie la structure de l'emploi : d'un côté, les emplois les moins qualifiés enregistreront une diminution significative et de l'autre, la demande pour une main-d'œuvre qualifiée et polyvalente se consolidera.

Pour ce qui est du commerce de gros, force est de constater qu'il se concentre chez les géants de l'alimentation qui rationalisent l'approvisionnement de leurs commerces de détail.

Le commerce de détail fait face aux besoins changeant des consommateurs, à l'arrivée des magasins-entrepôts et à l'implantation massive de grands groupes alimentaires des provinces voisines.

En résumé, les grandes tendances en distribution alimentaire de gros et de détail sont les suivantes :

- Une révision des structures et des lignes de distribution. La récession ayant érodé le pouvoir d'achat des ménages, le prix des produits s'avère stratégique. La multiplication des magasins de type entrepôt a grugé les marges bénéficiaires. En réaction, l'industrie rationalise la distribution, réduit le nombre de points de vente et établit des lignes de distribution plus directes.

- La mise sur pied de cuisines centrales. Les nouvelles technologies de conservation des aliments, les efforts de rationalisation des hôtels, restaurants et institutions (HRI) et la demande accrue pour des plats cuisinés sont parmi les facteurs explicatifs de l'essor des cuisines centrales. Mais derrière ces faits se dessinent des tendances lourdes de nature démographique et socioculturelle qui favorisent la prise de repas hors du foyer.
- L'implantation de distributeurs non québécois relance les efforts de restructuration. L'arrivée des entreprises canadiennes Loblaws et Sobeys (et dans une moindre mesure du géant américain Wall-Mart) indique certainement la fin de la période amorcée par la fermeture de la chaîne Steinberg et caractérisée par un relatif équilibre concurrentiel dans un marché fermé.
- Une recomposition de la structure organisationnelle de la distribution alimentaire au Québec. La tendance indique une convergence des standards nord-américains caractérisés par l'augmentation de plus en plus marquée des surfaces de vente des produits frais et des services de base (nettoyage, livres et revues, finition de films, fleurs, pharmacie, etc. (le «*one stop*»), et par l'essor des chaînes de magasins au détriment des indépendants.
- La modernisation, la rationalisation de la production, l'implantation de nouvelles technologies à efficacité constamment renouvelée (ECR) et de nouvelles normes (ARMP) engendrent une demande pour une main-d'œuvre plus qualifiée et plus polyvalente. Ces profonds changements commandent également de revoir les compétences des gestionnaires dont les rôles et les tâches sont modifiés et complexifiés.

La quantité de restaurants progresse de façon importante. Le déploiement de grandes chaînes, tout comme la multiplication des services de traiteurs et des comptoirs de prêt-à-emporter, modifient les assises des restaurants traditionnels.

Le tableau de la page suivante présente les principales données à retenir de ce chapitre.

Domaine de la transformation

Sous-domaine	Nombre approximatif d'entreprises (Québec)	Évolution récente	Prospectives	Nombres d'employés
Viandes et volailles	155	↗	→	11 000 9 000 (viande rouge) 2 000 (viande blanche)
Pêches	83 30 (régions maritimes) 53 (autres régions)	↘	?	6 500
Fruits et légumes	60	↗	↗	3 300
Produits laitiers	71	↘	↘	8 500
Farine et céréales	6	↗	☆	800
Aliments pour animaux	200	↗	☆	3 000
Boulangerie et pâtisserie	3*	↗	↗	9 800 7 500 (pain/boulangerie/pâtisserie) 2 300 (biscuit)
Boissons gazeuses	25	↗	☆	2 800
Alcools, vin cidre, bière	2 grandes 20 microbrasseries	→	☆	
Autres produits alimentaires (sucre, confiserie croustilles, etc.)	250	→	☆	1 700 (café et thé)

Domaine de la distribution

Sous-domaine	Nombre approximatif d'entreprises (Québec)	Évolution récente	Prospectives	Nombres d'employés
Gros • courtage	43	→	?	environ 30 000 3800 (distribution services alimentaires)
Détails	9 585	↘	?	130 000

Domaine de la restauration

Sous-domaine	Nombre approximatif d'entreprises (Québec)	Évolution récente	Prospectives	Nombres d'employés
Restauration	16 000	↗	↗	163 000

* N'inclut pas les boulangeries artisanales.

Légende :

en croissance = ↗
 stable = →
 en décroissance = ↘
 en restructuration ?
 aucune tendance exprimée ☆

2 *PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE*

2.1 INTRODUCTION

La modification des frontières de la transformation et de la distribution agroalimentaires rend difficile l'analyse statistique de l'évolution de la main-d'œuvre en alimentation¹. De plus, le classement des établissements en fonction de leur activité principale implique leur rattachement exclusif à un secteur d'activité alors que plusieurs entreprises majeures interviennent dans divers domaines (Price Costco, Loblaws, etc.).

Le foisonnement de postes à temps partiel, à mi-temps, occasionnels, temporaires ou partagés, et la faible spécificité de plusieurs professions essentielles au secteur de l'alimentation – les caissières et caissiers ou encore les cuisinières et cuisiniers – viennent aussi complexifier l'analyse rigoureuse de la situation.

Les discordances entre les données provenant de différentes sources statistiques ou de la littérature récente illustrent bien ce phénomène, mais rendent très aléatoire l'exercice consistant à chiffrer les caractéristiques sectorielles de la main-d'œuvre. Aussi, ce chapitre sera-t-il limité au profil général de la main-d'œuvre de l'ensemble de l'industrie. Le chapitre suivant présentera un portrait détaillé de chaque fonction de travail à l'étude et les données du recensement de 1996.

Pour assurer la cohérence interne de l'analyse, deux sources principales d'information alimentent ce chapitre :

- Les consultations menées dans le cadre de cette étude;
- Les données issues du recensement de Statistique Canada, 1996, fournies par Emploi-Québec.

1 Pour illustrer ces ambiguïtés, prenons l'exemple de services alimentaires produisant des plats cuisinés et surgelés et qui sont destinés à une rethermalisation dans des magasins de détail. Leur main-d'œuvre doit-elle être considérée dans le domaine de la transformation, dans celui de la distribution ou de la restauration?

En raison des regroupements propres à la structure de la Classification type des industries (CTI) et de la Classification nationale des professions (CNP), la définition statistique des domaines et professions reliés à l'alimentation ne correspond pas exactement aux divisions du secteur de formation. Dans le présent chapitre, les termes transformation, commerce de gros, commerce de détail et restauration correspondent aux réalités statistiques suivantes² :

- **Transformation** : CTI 10, 11 et 12, soit les industries de transformation des aliments, des boissons et du tabac. Lorsque les données relatives à l'industrie du tabac ne sont pas disponibles, il en est fait mention dans le tableau.
- **Commerce de gros** : CTI 52, commerce de gros de produits alimentaires, boissons, médicaments et tabac. Il n'existe aucune donnée statistique concernant les services alimentaires. Il est aussi probable qu'une partie de la main-d'œuvre du commerce de gros soit récupérée par les centrales d'achat de chaînes de distribution au détail ou de restauration, et ne fasse pas partie de la catégorie CTI 52.
- **Commerce de détail** : CTI 60, commerce de détail de produits alimentaires, boissons, médicaments et tabac. Les chiffres concernant ces secteurs englobent les pharmacies.
- **Restauration** : CTI 92, restauration. Le personnel de cuisine et de service des aliments et boissons réparti entre les secteurs de l'hébergement, de la santé, de l'administration publique, de l'éducation et autres industries n'est pas pris en compte par cette CTI.
- **Alimentation** : ensemble des catégories CTI précédentes.

Les tableaux des pages suivantes renvoient parfois à la population active occupée (en emploi) ou à la population active, soit l'ensemble des personnes de 15 ans et plus en emploi ou à la recherche d'emploi.

² Les données obtenues se limitent aux catégories CTI à deux chiffres.

2.2 RÉPARTITION SECTORIELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Au Québec, plus d'une personne en emploi sur dix est rattachée au secteur de l'alimentation. La grande majorité de ces emplois ont trait au commerce de détail et à la restauration qui accaparent à eux seuls plus de 76 % de la population active du secteur.

Tableau 2.1 : Répartition sectorielle de la main-d'œuvre active occupée

Domaine d'activité	Population active occupée	En alimentation %	Total des industries %
Transformation	61 055	15,9 %	2,0 %
- Transformation des aliments	51 305	13,3 %	1,6 %
- Transformation des boissons	7 310	1,9 %	0,2 %
- Transformation du tabac	2 440	0,6 %	0,1 %
Commerce de gros	29 270	7,6 %	0,9 %
Commerce de détail	131 080	34,1 %	4,2 %
Restauration	163 420	42,5 %	5,2 %
Total de l'alimentation	384 825	100,0 %	12,3 %
Total des industries	3 119 130	12,3 %	100,0 %

Source : Recensement de 1996, Statistique Canada, Emploi-Québec.

2.3 RÉPARTITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

En alimentation, comme l'illustre le tableau 2.2, la répartition par catégorie professionnelle de la main-d'œuvre active occupée est très différente de celle de l'ensemble des industries. En effet, près des deux tiers de la main-d'œuvre exerce une activité reliée à la vente et au service et le reste se divise en quatre grandes catégories, soit la gestion, l'administration, les métiers et la transformation. Les gestionnaires et le personnel de la vente et des services comptent ensemble pour plus de 75 % alors que dans l'ensemble des industries, ils représentent environ un tiers de la main-d'œuvre active occupée. Cette situation s'explique principalement au regard de la structure de l'emploi dans la restauration et le commerce de détail. Les emplois de nature scientifique concernent à peine 1 % de la main-d'œuvre occupée, soit cinq fois moins que dans l'ensemble des industries. Enfin, nous pouvons remarquer l'importance significative de l'emploi relié à la transformation et à la fabrication (code 9) dans le commerce de gros (8,4 %), c'est-à-dire plus de 2 450 emplois.

Tableau 2.2 : Répartition de la main-d'œuvre active occupée par catégorie professionnelle et par secteur d'activité

CODE	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	Secteur d'activité							
		Ensemble des industries		Alimentation		Transfor- mation %	Commerce de gros %	Commerce de détail %	Restau- ration %
		Occupées	%	Occupées	%				
Total - CNP		3 119 130	100 %	384 825	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
0	Gestion	286 870	9,2 %	44 605	11,6 %	6,4 %	12,8 %	13,5 %	11,8 %
1	Affaires, finances et administration	624 415	20,0 %	30 555	7,9 %	13,7 %	28,1 %	7,5 %	2,5 %
2	Sciences naturelles et appliquées	170 930	5,5 %	3 880	1,0 %	4,2 %	2,4 %	0,4 %	0,0 %
6	Vente et services	766 110	24,6 %	244 210	63,5 %	15,5 %	27,2 %	70,3 %	82,4 %
7	Métiers, transport et machinerie	407 950	13,1 %	21 570	5,6 %	14,7 %	19,0 %	2,2 %	2,5 %
9	Transformation et fabrication	273 320	8,8 %	30 150	7,8 %	43,8 %	8,4 %	0,6 %	0,1 %
Sous-total		2 529 595	81,1 %	374 970	97,4 %	98,3 %	98,0 %	94,5 %	99,4 %
	Autres catégories professionnelles	589 535	18,9 %	9 810	2,5 %	1,7 %	1,9 %	5,5 %	6,0 %

Source : Recensement de 1996, Statistique Canada, Emploi-Québec.

DOMAINE DE LA TRANSFORMATION

Les professions étudiées dans le domaine de la transformation alimentaire représentent plus de 65 % de la main-d'œuvre occupée. Les manœuvres et les ouvrières et ouvriers qualifiés dominent avec 20,5 et 12,2 % respectivement.

TABLEAU 2.3 A : Professions regroupant la majeure partie de la main-d'œuvre active occupée dans le domaine de la transformation alimentaire *

CODE	Professions	Alimentation	Transformation	Pourcentage de la profession dans le domaine	Part de la transformation dans l'alimentation
Total: main-d'œuvre occupée		384 825	61 055	100,0 %	15,9 %
Total : main-d'œuvre occupée dans les professions étudiées		316 030	39 735	65,1 %	
9617, 9618	Manœuvres	14 265	12 545	20,5 %	87,9 %
9461, 9463, 9464, 9465	Ouvriers/ouvrières qualifiés	7 990	7 470	12,2 %	93,5 %
9462	Bouchers/bouchères industriels	3 640	3 370	5,5 %	92,6 %
9213	Surveillants/surveillantes dans la transformation des aliments, boissons et tabac	2 895	2 640	4,3 %	91,2 %
6252	Boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtisseries	8 605	2 375	3,9 %	27,6 %
6411	Représentants/représentantes des ventes non techniques, ventes de gros	7 315	2 605	4,3 %	35,6 %
1471	Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	4 520	1 590	2,6 %	35,2 %
2211, 2221	Techniciens/techniciennes en transformation des aliments	1 290	1 025	1,7 %	79,5 %
6242	Cuisiniers/cuisinières	33 125	405	0,7 %	1,2 %
1474	Commis aux achats et à l'inventaire	1 760	345	0,6 %	19,6 %
0911	Directeurs/directrices de la fabrication	880	850	1,4 %	96,6 %
0631	Directeurs/directrices restauration et services alimentaires	20 550	375	0,6 %	1,8 %
0611	Directeurs/directrices ventes, marketing et publicité	2 785	880	1,4 %	31,6 %
Autres professions étudiées		206 410	3 260	5,3 %	1,6 %

Source : Recensement de 1996, Statistique Canada, Emploi-Québec.

* Un tableau synthèse sur les professions est présenté à l'annexe 6.

DOMAINE DU COMMERCE DE GROS

Le commerce de gros s'appuie sur ses représentants, représentantes ainsi que sur ses expéditeurs et expéditrices et réceptionnaires qui regroupent respectivement 14,4 et 6,3 % de la main-d'œuvre active occupée. Il est intéressant de noter que ces professions, habituellement associées au commerce de gros, ne comptent que pour 57,6 et 41,0 % pour ce qui est des personnes occupées exerçant ces professions dans l'alimentation. Il faut aussi souligner que les professions étudiées réunissent à peine plus de 50 % de la main-d'œuvre en emploi. Cette donnée illustre les limites de l'analyse de ce domaine.

TABLEAU 2.3 B : Professions regroupant la majeure partie de la main-d'œuvre active occupée dans le domaine du commerce de gros

CODE	Professions	Alimentation	Commerce de gros	Pourcentage de la profession dans le domaine	Part de la transformation dans l'alimentation
Total: main-d'œuvre occupée		384 825	29 270	100,0 %	7,6 %
Total : main-d'œuvre occupée dans les professions étudiées		316 030	15 025	51,3 %	
6411	Représentants/représentantes des ventes non techniques, ventes de gros	7 315	4 215	14,4 %	57,6 %
1471	Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	4 520	1 855	6,3 %	41,0 %
0611	Directeurs/directrices ventes, marketing et publicité	2 785	1 615	5,5 %	58,0 %
9617	Manœuvres transformation alimenta, boissons et tabac	13 300	1 165	4,0 %	8,8 %
1474	Commis aux achats et à l'inventaire	1 760	760	2,6 %	43,2 %
0015	Cadres supérieur commerce, radio, télé. et autres	1 710	715	2,4 %	41,8 %
0621	Directeurs/directrices de la vente au détail	15 585	430	1,5 %	2,8 %
6233	Acheteurs/acheteuses des commerces de gros et détail	1 130	430	1,5 %	38,1 %
Autres professions étudiées		267 925	3 840	13,1 %	1,4 %

Source : Recensement de 1996, Statistique Canada, Emploi-Québec.

DOMAINE DU COMMERCE DE DÉTAIL

La main-d'œuvre du commerce de détail exerce les professions de caissiers, caissières, commis et vendeuses, vendeurs pour plus de 53 %. Notons que la majorité des boulangers-pâtisseries et boulangères-pâtisseries (4 860 ou 56 % de l'ensemble des gens exerçant ce métier) travaillent dans les commerces de détail. Les cuisiniers et cuisinières regroupent seulement 705 personnes. Les bouchers et bouchères sont pour leur part en quasi totalité (96,1 %) dans le domaine du détail.

TABLEAU 2.3 C : Professions regroupant la majeure partie de la main-d'œuvre active occupée dans le domaine du commerce de détail

CODE	Professions	Alimentation	Commerce de détail	Pourcentage de la profession dans le domaine	Part de la transformation dans l'alimentation
Total: main-d'œuvre occupée		384 825	131 080	100,0 %	34,1 %
Total : main-d'œuvre occupée dans les professions étudiées		316 030	110 775	84,5 %	
6611	Caissiers/caissières	42 100	34 200	26,1 %	81,2 %
6622	Commis d'épicerie et étagistes	26 650	25 915	19,8 %	97,2 %
0621	Directeurs/directrices de la vente au détail	15 585	13 840	10,6 %	88,8 %
6251	Bouchers/bouchères, dépeceurs/dépeceuses vente gros et détail	9 515	9 145	7,0 %	96,1 %
6421	Vendeurs/vendeuses, commis-vendeurs/commis- vendeuses vente au détail	11 645	9 285	7,1 %	79,7 %
6252	Boulangers-pâtisseries/boulangères-pâtisseries	8 605	4 860	3,7 %	56,5 %
0631	Directeurs/directrices restauration et services alimentaires	20 550	2 650	2,0 %	12,9 %
6211	Superviseurs/superviseuses, vente au détail	3 190	2 900	2,2 %	90,9 %
1471	Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	4 520	1 010	0,8 %	22,3 %
6242	Cuisiniers/cuisinières	33 125	705	0,5 %	2,1 %
Autres professions étudiées		140 545	6 265	4,8 %	4,5 %

Source : Recensement de 1996, Statistique Canada, Emploi-Québec.

DOMAINE DE LA RESTAURATION

Les serveurs et serveuses, les cuisiniers et cuisinières ainsi que les aides-cuisiniers et les aides-cuisinières sont au centre de la main-d'œuvre active en restauration avec près de 70 %.

TABLEAU 2.3 D : Professions regroupant la majeure partie de la main-d'œuvre active occupée dans le domaine de la restauration

CODE	Professions	Alimentation	Restauration	Pourcentage de la profession dans le domaine	Part de la transformation dans l'alimentation
Total: main-d'œuvre occupée		384 825	163 420	100,0 %	42,5 %
Total : main-d'œuvre occupée dans les professions étudiées		316 030	150 495	92,1 %	
6453	Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	40 570	40 355	24,7 %	99,5 %
6242	Cuisiniers/cuisinières	33 125	31 870	19,5 %	96,2 %
6642	Aides-cuisiniers/aides-cuisinières et aides dans les services alimentaires	17 320	16 815	10,3 %	97,1 %
0631	Directeurs/directrices restauration et services alimentaires	20 550	17 305	10,6 %	84,2 %
6641	Serveurs/serveuses au comptoir et préparateurs d'aliments	14 150	13 535	8,3 %	95,7 %
6452	Barmans/barmaids	10 230	10 220	6,3 %	99,9 %
6611	Caissiers/caissières	42 100	7 480	4,6 %	17,8 %
6451	Maîtres d'hôtel et hôtes	2 810	2 790	1,7 %	99,3 %
6241	Chefs cuisiniers/chefs cuisinières	4 195	3 895	2,4 %	92,8 %
Autres professions étudiées		130 980	6 230	3,8 %	4,8 %

Source : Recensement de 1996, Statistique Canada, Emploi-Québec.

2.4 CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Le secteur de l'alimentation compte en moyenne plus de femmes et plus de jeunes que l'ensemble des industries. Ces personnes travaillent en majorité dans le sous-domaine du commerce de détail et dans le domaine de la restauration, aux postes de première ligne, et représentent plus des deux tiers de la main-d'œuvre du domaine. Moins de la moitié de cette main-d'œuvre a poursuivi ses études au-delà du secondaire, seulement 8 % possède un diplôme universitaire contre 18 % pour la moyenne de l'ensemble des industries.

2.4.1 RÉPARTITION SELON LE SEXE

La majorité des femmes qui travaillent dans le secteur de l'alimentation sont concentrées dans la restauration où elles occupent plus des trois-quarts des postes de serveuse, de préparatrice d'aliments, de barmaid et d'hôtesse. Elles sont aussi en grand nombre dans le commerce de détail où elles sont caissières plus de quatre fois sur cinq. (Voir le tableau Répartition des professions selon le sexe, en annexe).

À l'inverse, le secteur de la transformation est principalement masculin, sauf dans les industries de conditionnement du poisson, beaucoup moins mécanisées, où les femmes occupent plus de la moitié des postes de base.

Tableau 2.4 : Répartition de la population des 15 ans et plus selon le sexe et le domaine d'activité

	Total	Hommes	Femmes
Transformation	68 830	68 %	31 %
Commerce de gros	31 675	65 %	35 %
Commerce de détail	141 655	46 %	54 %
Restauration	183 925	41 %	59 %
<i>Alimentation</i>	426 085	49 %	51 %
Ensemble des industries	3 411 100	55 %	45 %

Source : Recensement de 1996, Statistique Canada, Emploi-Québec
Population de 15 ans et plus. Répartition par sexe.

En règle générale, et plus particulièrement dans l'industrie de la transformation, le nombre de femmes diminue à mesure que l'on gagne le haut de la pyramide hiérarchique : alors que 42 % sont des manœuvres, 27 % sont des opératrices et 22 % des superviseuses. Un peu plus nombreuses aux postes techniques, elles représentent le tiers de la main-d'œuvre. Aux postes de direction, on relève seulement une directrice de la fabrication contre sept directeurs.

Dans l'ensemble de l'industrie, les femmes travaillant à temps plein et gagnent en moyenne les deux tiers des salaires des hommes. Travaillant en majorité dans les catégories professionnelles les moins rémunérées des secteurs les moins payants, les femmes vivent des iniquités salariales généralisées³.

³ Voir tableau Revenu d'emploi moyen en annexe.

2.4.2 RÉPARTITION SELON L'ÂGE

Comme les femmes, les jeunes se retrouvent principalement dans les catégories professionnelles et les secteurs les moins rémunérés : la moitié des commis d'épicerie, des aides-cuisiniers ou aides-cuisinières, des caissières et 60 % des serveuses ou serveurs au comptoir et préparatrices ou préparateurs d'aliments ont moins de 24 ans⁴.

Dans l'industrie de la transformation et du commerce de gros, la moyenne d'âge est plus élevée. Les jeunes ne représentent au plus qu'un cinquième de la main-d'œuvre des postes les moins qualifiés, tels que manœuvre ou expéditeur, et leur proportion diminue en allant vers le haut de la pyramide hiérarchique. C'est l'industrie de la transformation qui retient les catégories professionnelles où les personnes sont les plus âgées : plus de la moitié des ouvriers du tabac, 40 % des directrices ou directeurs de la fabrication et plus du tiers des inspectrices ou inspecteurs des produits agricoles et de la pêche.

Les services alimentaires regroupent la main-d'œuvre la plus jeune du secteur de l'alimentation, les moins de 24 ans occupant même le tiers des postes de supervision, contre 6 % dans la transformation et 12 % dans le commerce de détail.

2.4.3 RÉPARTITION SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ

Le niveau de scolarité est considérablement moins élevé en alimentation que dans la moyenne des autres industries. Les faibles exigences à l'embauche pour la grande majorité des emplois et les bas salaires expliquent certainement une partie du phénomène.

La prépondérance traditionnelle de l'expérience sur la formation scolaire pour les postes de supervision et de direction est encore bien ancrée dans les principaux domaines d'emplois, ce qui accentue cette tendance lourde.

Les profils de scolarité sont relativement similaires dans la plupart des domaines, à l'exception du commerce de gros, beaucoup plus proche de la moyenne des industries. C'est dans l'industrie de la transformation que le niveau de scolarité moyen est le plus bas. Bien que les exigences à l'embauche semblent avoir sensiblement augmenté dans les plus grandes entreprises, la très faible scolarité de la majorité des manœuvres nuit à leur avancement dans un univers de plus en plus mécanisé et informatisé. Le

4 Voir tableau répartition par âge et par sexe en annexe.

taux élevé d'analphabétisme propre à cette catégorie professionnelle est un indice de l'ampleur du problème.

TABLEAU 2.5 : Répartition de la population active occupée selon le niveau de scolarité et le secteur d'activité

	Total-Plus haut niveau de scolarité atteint	Primaire ou secondaire seulement	Certificat d'études secondaires	Certificat ou diplôme de métiers	Études non universitaires avec ou sans certificat	Études universitaires avec ou sans grade
Total - Industrie	3 119 130	20,7 %	18,4 %	5,4 %	27,6 %	27,8 %
Alimentation	382 390	29,8 %	22,5 %	4,6 %	28,5 %	14,7 %
Transformation	58 615	35,4 %	22,2 %	5,7 %	23,5 %	13,2 %
Commerce de gros	29 270	25,2 %	22,3 %	4,8 %	25,2 %	22,4 %
Commerce de détail	131 085	25,9 %	24,0 %	4,7 %	29,9 %	15,5 %
Restauration	163 420	31,8 %	21,4 %	4,0 %	29,7 %	13,1 %

Source : Recensement de 1996, Statistique Canada, Emploi-Québec.

Note : Les industries de la transformation du tabac ne font pas partie de ce tableau puisque aucune donnée n'était disponible.

2.5 CONDITIONS D'ENTRÉE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les exigences à l'embauche varient selon le type d'emploi mais également selon la taille et le type de l'entreprise et le secteur d'emploi. En moyenne, elles sont beaucoup moins élevées en alimentation que dans l'ensemble des industries.

Tableau 2.6 : Répartition de la population active selon le niveau de scolarité et le secteur d'activité

	Total - Industries	Total Alimentation	Transformation	Commerce de gros	Commerce de détail	Restauration
Total	3 378 040	420 450	67 130	31 270	139 500	182 550
A PROFESSIONNEL	14,9 %	2,1 %	2,8 %	4,2 %	3,6 %	0,4 %
B TECHNIQUE	28,6 %	20,8 %	21,1 %	15,5 %	16,3 %	25,1 %
C INTERMÉDIAIRE	34,4 %	33,2 %	43,0 %	57,3 %	18,1 %	37,1 %
D ÉLÉMENTAIRE	13,4 %	32,7 %	27,2 %	10,7 %	48,8 %	26,2 %

Source : Recensement de 1996, Statistique Canada, Emploi-Québec,
Population active selon le niveau de compétence exigé à l'embauche.

Niveaux de compétence généralement requis à l'embauche suivant la CNP

A: PROFESSIONNELS, diplôme universitaire.

B: TECHNIQUES, plusieurs années d'études post-secondaires, ou deux à quatre années d'apprentissage, ou deux à quatre années d'études secondaires plus deux années de formation en cours d'emploi, des cours de formation externe ou une expérience de travail spécifique. Niveau attribué au personnel assumant des responsabilités de supervision ou des responsabilités dans les domaines de la santé et de la sécurité.

C: INTERMÉDIAIRES, entre une et quatre années d'études secondaires et jusqu'à deux années de formation en cours d'emploi, des cours de formation externe ou une expérience de travail spécifique.

D: POSTES ÉLÉMENTAIRES ET MANŒUVRES, quelques années d'études secondaires et une brève formation en cours d'emploi.

Les niveaux de compétence exigés sont généralement plus élevés dans le domaine de la transformation que dans ceux de la distribution et de la restauration, tant dans les grandes entreprises que dans les petites.

Il est à noter que le diplôme d'études secondaires, qui semble représenter une condition d'accès essentielle pour un nombre croissant d'industries, n'est pas pris en considération dans la classification par niveau de compétence de la CNP.

Dans le domaine de la transformation, la moitié des entreprises de plus de 200 personnes demandent un diplôme d'études secondaires alors que les trois quarts des entreprises n'exigent aucune formation lors de l'embauche d'une ou d'un manœuvre. Ce sont également les grandes entreprises qui recrutent les trois quarts des technologistes alimentaires et la moitié des professionnels scientifiques alors qu'ils ne représentent que 6 % des entreprises du domaine de la transformation alimentaire.

Dans les domaines de la distribution et de la restauration, ce sont dans les grandes entreprises que les exigences à l'embauche sont les plus élevées, et ce, pour tous les types d'emplois.

2.6 ÉTAT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

L'étude détaillée de la répartition professionnelle de la population active et occupée dans les différents secteurs corrobore l'information recueillie auprès des groupes de discussion en ce qui concerne les pénuries et les surplus de main-d'œuvre. L'industrie de l'alimentation est plus touchée par le chômage que l'ensemble des industries et la main-d'œuvre la plus affectée par ce phénomène se situe dans les catégories professionnelles les moins qualifiées des domaines du commerce de gros, de la restauration et de la transformation.

Tableau 2.7 : Proportion de chômeuses et de chômeurs en fonction du niveau de compétence

	Total Industries	Total Alimentation	Transformation	Commerce de gros	Commerce de détail	Restauration
Total - CNP	7,7 %	8,5 %	9,0 %	6,4 %	6,0 %	10,5 %
A PROFESSIONNEL	3,0 %	2,2 %	2,2 %	0,8 %	1,9 %	6,4 %
B TECHNIQUE	7,4 %	8,7 %	7,4 %	6,5 %	5,7 %	10,7 %
C INTERMEDIAIRE	8,9 %	8,3 %	7,7 %	6,0 %	5,7 %	10,1 %
D ÉLÉMENTAIRE	13,0 %	10,4 %	14,6 %	16,5 %	7,3 %	12,9 %

Source : Recensement de 1996, Statistique Canada, Emploi-Québec
Population active, occupée et chômeurs suivant la profession et le secteur d'activité.

On constate également que dans tous les domaines, le nombre de chômeurs croît de façon inversement proportionnelle au niveau de compétence exigé à l'embauche, tel que défini dans la CNP.

- Ce phénomène est particulièrement flagrant dans le commerce de gros, les nouveaux systèmes informatisés de gestion et contrôle des stocks rendant désuètes les compétences d'une portion importante des manœuvres.
- Les mutations technologiques en cours dans l'industrie de la transformation ont des effets semblables sur les manœuvres, généralement peu instruits et formant la base de la main-d'œuvre.

- Les effets du manque de formation sont beaucoup moins perceptibles dans les domaines de la vente au détail et de la restauration, domaines qui semblent moins affectés par les bouleversements technologiques.
- Parallèlement, on remarque que le découpage par niveau de compétence de la CNP ne correspond plus aux exigences réelles à l'embauche de certains secteurs, la transformation par exemple.

Les pénuries de main-d'œuvre clairement établies au cours des consultations concernent les techniciennes et les techniciens, les technologues et les superviseurs et les superviseurs de la production dans le domaine de la transformation alimentaire; les bouchers et bouchères, superviseurs ainsi que les directeurs et les directrices de supermarchés sont en demande dans celui de la vente au détail.

Les autres catégories de main-d'œuvre peu affectées par le chômage sont les professionnels non spécifiques au secteur de l'alimentation et les vendeuses ou vendeurs. La proportion de chômeurs dans ces catégories est significativement inférieure aux moyennes des industries.

TABLEAU 2.8 : Professions avec faible taux de chômage

Code	Professions	Total - Industries		Total - Alimentation	
		Active	Chômeuses, chômeurs	Active	Chômeuses, chômeurs
000	Total-CNP	3 378 040	7,7 %	420 450	8,5 %
0015	Cadres supérieurs	11 285	1,5 %	1 735	1,4 %
0611	Directeurs, directrices ventes, marketing et publicité	25 285	2,7 %	2 840	1,9 %
4160	Experts-conseils, expertes-conseils en politique sociale	5 825	4,1 %	Donnée non significative	
4163	Experts-conseils, expertes-conseils en marketing	3 925	4,8 %	Donnée non significative	
5124	Professionnel, professionnelles des relations publiques et communications	7 435	5,6 %	Donnée non significative	
0621	Directeurs, directrices de la vente au détail	66 635	4,1 %	16 205	3,8 %
6211	Superviseurs, superviseurs vente au détail	8 625	4,3 %	3 325	4,2 %
0631	Directeurs, directrices restauration et services alimentaires	23 115	5,4 %	21 685	5,3 %
0911	Directeurs, directrices de la fabrication	11 775	2,7 %	900	2,2 %
9213	Surveillants, surveillantes dans transformation aliments, boissons et tabac	3 220	5,6 %	3 065	5,5 %
2211	Techniciens, techniciennes en chimie appliquée	7 710	4,3 %	890	2,2 %
2221	Technologues et techniciens ou technicienne en biologie	2 980	11,1 %	480	4,1 %
6233	Acheteurs, acheteuses des commerces de gros et détail	6 610	3,0 %	1 170	3,0 %
6251	Bouchers, bouchères vente gros et détail	10 275	5,5 %	10 070	5,5 %
6411	Représentants, représentantes ventes non techniques, ventes en gros	43 145	4,7 %	7 665	4,6 %
9464	Opérateurs, opératrices dans le traitement du tabac	545	3,7 %	525	2,9 %

Source : Recensement de 1996, Statistique Canada, Emploi-Québec
Population active, occupée et chômeurs suivant la profession et le secteur d'activité.

TABLEAU 2.9 : Professions avec taux de chômage plus élevé

Code	Professions	Total-Industries		Total-Alimentation	
		Actives	Chômeuses, chômeurs	Actives	Chômeuses, chômeurs
0	Total - CNP	3 378 040	7,7 %	420 450	8,5 %
2222	Inspecteurs, inspectrices des produits agricoles et de la pêche	955	8,9 %	Donnée non significative	
9465	Échantillonneurs et trieurs, échantillonneuses et trieuses dans la transformation des aliments et boissons	1 310	14,1 %	1 025	13,2 %
9617	Manœuvres dans la transformation des aliments, boissons et tabac	16 680	13,9 %	15 395	13,6 %
9463	Ouvriers et ouvrières dans les usines de conditionnement du poisson ⁵	760	36,8 %	695	32,4 %
9618	Manœuvres dans la transformation du poisson ⁵	1 715	39,9 %	1 580	38,9 %
6242	Cuisiniers, cuisinières	51 790	11,5 %	37 310	11,2 %
6252	Boulangers-pâtisseries, boulangères-pâtisseries	10 050	9,8 %	9 525	9,6 %
6451	Maîtres d'hôtel et hôtes	4 425	11,0 %	3 110	9,6 %
6452	Barmans, barmaids	14 725	12,8 %	11 705	12,5 %
6453	Serveurs, serveuses d'aliments et de boissons	51 600	10,1 %	44 895	9,6 %
6641	Serveurs, serveuses au comptoir et préparateurs, préparatrices d'aliments	17 580	11,0 %	15 880	10,9 %
6642	Aides-cuisiniers et aides-cuisinières dans les services alimentaires	31 695	13,5 %	20 290	14,6 %

Source: Recensement de 1996, Statistique Canada, Emploi-Québec
Population active, occupée et chômeurs suivant la profession et le secteur d'activité.

⁵ Il faut noter que le recensement a été effectué en mai, ce qui peut avoir une incidence sur les données pour des professions de nature saisonnière.

2.7 CONDITIONS DE TRAVAIL

2.7.1 CONDITIONS SALARIALES

Les salaires moyens sont très affectés par le secteur d'activité et par le sexe de la main-d'œuvre. En moyenne, les hommes gagnent entre 36 et 53 % de plus que les femmes dans l'ensemble du secteur.

Tableau 2.10 : Revenus moyens d'emplois à temps plein

	Revenu d'emploi moyen, temps plein			Écart	
	Total (\$)	Hommes (\$)	Femmes (\$)	\$	%
<i>Transformation des aliments</i>	26 348	29 474	19 413	10 061	51,8 %
<i>Transformation des boissons</i>	40 010	42 091	27 583	14 508	52,6 %
<i>Transformation du tabac</i>	55 537	61 165	44 949	16 216	36,1 %
Transformation (moyenne)	29 272	32 597	21 228	11 369	53,6 %
Commerce de gros	32 338	35 557	25 774	9 783	38,0 %
Commerce de détail	21 017	24 316	17 428	6 888	39,5 %
Restauration	14 216	17 120	11 770	5 350	45,5 %
Alimentation (moyenne)	21 503	25 866	16 082	9 784	60,8 %
Ensemble des industries	29 880	33 721	24 143	9 578	39,7 %

Source : Recensement de 1996, Statistique Canada, Emploi-Québec, Population active, revenu d'emploi moyen.

Les salaires moyens les plus élevés sont versés par les industries de la transformation du tabac et des boissons. Fortement syndicalisées, elles ne retiennent toutefois qu'une part minime de la main-d'œuvre active.

C'est dans la restauration et le commerce de détail, qui occupent plus de 80 % de la main-d'œuvre, que les salaires moyens sont les plus bas.

2.7.2 STATUT D'EMPLOI

Plus du tiers de la main-d'œuvre active de l'industrie de l'alimentation travaille à temps partiel et la répartition de cette main-d'œuvre varie considérablement suivant les domaines. Dans la vente au détail et la restauration, qui occupent plus de 80 % des travailleuses et travailleurs, la proportion s'élève à plus de 40 % alors qu'elle n'est que d'une personne sur dix dans la transformation et le commerce de gros et que d'une personne sur cinq dans l'ensemble des industries.

Tableau 2.11 : Statut d'emploi, population de 15 ans et plus

				Hommes			Femmes		
	Total	Temps plein	Temps partiel	Total	Temps plein	Temps partiel	Total	Temps plein	Temps partiel
Total industries	3 411 100	79 %	21 %	1 864 095	86 %	14 %	1 547 005	70 %	30 %
Alimentation	426 080	65 %	35 %	209 010	73 %	27 %	217 055	56 %	44 %
Transformation	68 825	89 %	11 %	47 140	92 %	8 %	21 685	82 %	18 %
Commerce de gros	31 675	88 %	12 %	20 505	91 %	9 %	11 165	82 %	18 %
Commerce de détail	141 655	60 %	40 %	65 565	68 %	32 %	76 080	54 %	46 %
Restauration	183 925	55 %	45 %	75 800	61 %	39 %	108 125	50 %	50 %

Source : Recensement de 1996, Statistique Canada, Emploi-Québec,
Population de 15 ans et plus selon le groupe d'âge et la profession.

Ce sont dans les emplois reliés à la vente et au service, occupant significativement plus de femmes et de jeunes, que l'on retrouve le plus de postes à temps partiel.

Tableau 2.12 : Principales professions exercées à temps partiel, population de 15 ans et plus

Profession	Proportion de main-d'œuvre à temps partiel	Proportion de jeunes de moins de 24 ans	Proportion de femmes
Caissière	61 %	54 %	86 %
Serveuse au comptoir et préparatrice d'aliments	60 %	60 %	83 %
Aide-cuisinier	57 %	47 %	45 %
Vendeur	55 %	32 %	61 %
Serveuse	52 %	35 %	81 %
Commis d'épicerie	51 %	53 %	27 %
Hôtesse et maître d'hôtel	51 %	42 %	82 %

Source : Recensement de 1996, Statistique Canada, Emploi-Québec,
Population de 15 ans et plus selon le groupe d'âge et la profession.

3 *PORTRAIT DES FONCTIONS DE TRAVAIL*

3.1 SYNTHÈSE DE L'ANALYSE DES FONCTIONS DE TRAVAIL

L'étude de l'évolution des fonctions de travail dans l'industrie de l'alimentation permet de dégager plusieurs grandes tendances concernant les besoins de formation actuels et projetés :

- augmentation du niveau des compétences transversales requises, incluant l'informatique;
- actualisation des compétences relatives à la gestion, notamment la gestion des ressources humaines, pour les cadres et les superviseurs de premier niveau;
- acquisition de nouvelles compétences relatives aux normes de qualité, de salubrité et de santé et sécurité pour tous les postes touchés;
- actualisation des compétences relatives au service à la clientèle pour les postes de service;
- évolution des compétences relatives au marketing (promotion, mise en marché);
- acquisition de compétences liées à certains métiers artisanaux qui font leur réapparition;
- formation tenant compte de l'importance accrue du personnel en développement;
- besoins de formation continue.

L'informatisation massive et la normalisation des systèmes de transformation et de distribution, les nouvelles formes d'organisation du travail, l'évolution des habitudes de consommation et la concurrence féroce qui règne actuellement dans ce secteur étant à l'origine des principaux besoins de formation exprimés par l'industrie, les demandes se recoupent malgré la diversité des fonctions de travail et les domaines à l'étude.

L'augmentation et la mise à niveau des compétences en informatique sont en tête de liste, dans tous les domaines, et pour la plupart des fonctions de travail. On peut distinguer deux types de besoins :

- Une familiarisation de base avec les ordinateurs et les logiciels les plus courants devrait faire partie de la culture générale. Cette exigence ne concerne plus seulement les cadres et les techniciennes ou techniciens, mais s'applique aussi bien aux opératrices et opérateurs, préposées et préposés à l'entrepôt dans le domaine de la transformation qu'aux postes de service dans le commerce de gros et de détail ou dans la restauration. Cette exigence exclut certaines fonctions de base en transformation et en restauration, comme manœuvre ou plongeur, à la condition que les personnes qui occupent ces fonctions ne souhaitent pas monter dans l'échelle hiérarchique.
- La connaissance de logiciels, automates programmables ou équipements spécialisés, connaissance qui est généralement acquise en cours d'emploi par la formation en entreprise. L'évolution rapide des technologies implique un besoin de formation continue dans ce domaine, tant pour les postes de cadres que pour les postes de base.

L'augmentation du niveau des compétences générales acquises au secondaire, incluant la capacité à réfléchir, à analyser et à résoudre des problèmes, est également indispensable en raison des nouvelles formes d'organisation du travail. Dans les faits, environ la moitié des manœuvres et opératrices ou opérateurs en transformation des aliments n'ont pas complété leur 5^e secondaire, entre 20 et 30 % éprouveraient des problèmes d'analphabétisme, et le niveau de scolarisation n'est guère plus élevé pour les postes de service dans le commerce de détail. On remarque cependant une volonté d'améliorer la situation.

La suppression de nombreux postes de supervision de premier niveau et la mise en place d'équipes de travail semi-autonomes, tant dans le domaine de la transformation que dans celui de la distribution, implique que le personnel touché par ces remaniements sache au moins lire, écrire et compter, qu'il soit capable d'acquérir de nouvelles compétences et de prendre des décisions réfléchies. De plus, la flexibilité et la capacité d'adaptation de la main-d'œuvre sont capitales dans un contexte caractérisé par l'évolution accélérée des technologies et des processus de fabrication et de distribution. Il va de soi que cette flexibilité implique des capacités d'apprentissage qui ne relèvent pas de formations spécialisées. L'industrie de la transformation le confirme en exigeant un diplôme du niveau secondaire, même pour les postes de manœuvres.

L'actualisation des compétences en gestion des ressources humaines est un autre effet direct des nouvelles formes d'organisation du travail. L'ensemble des postes de cadres est touché, incluant la supervision de premier niveau. La tendance actuelle à la délégation de pouvoirs implique un transfert de responsabilités et une augmentation du niveau des compétences exigées dans toute la pyramide hiérarchique. Alors que les responsabilités relatives aux opérations sont de plus en plus souvent confiées au personnel de base, les superviseurs ou superviseuses et les cadres intermédiaires

héritent de fonctions de gestion auparavant réservées à leurs supérieurs. Comme la façon de gérer le personnel a pris un virage radical, l'exercice de ces fonctions implique le développement de nouvelles aptitudes :

- leadership, motivation du personnel, sens du travail d'équipe;
- négociation raisonnée, arbitrage, gestion de conflits et de conventions collectives;
- formation;
- coordination plutôt que surveillance et contrôle.

L'acquisition de nouvelles compétences relatives au contrôle de la qualité, de la salubrité et de la santé et sécurité découle à la fois de la réorganisation du travail et de la normalisation de l'industrie et touche l'ensemble des fonctions de travail dans le secteur de l'alimentation. Les systèmes de qualité ARMPC, essentiels à la pénétration des marchés américains et européens, sont déjà bien implantés dans l'industrie de la transformation, mais beaucoup reste à faire pour la mise en place des normes ISO 9000. L'industrie reconnaît qu'en amont de l'implantation de ces programmes, il est nécessaire qu'une formation de base en santé et sécurité, hygiène et salubrité soit offerte par l'enseignement secondaire à tous ceux et celles qui souhaitent occuper à un emploi dans le secteur de l'alimentation.

L'actualisation des compétences relatives au service à la clientèle concerne la majeure partie des postes de service et de supervision dans le commerce de détail et la restauration, en raison des stratégies privilégiées par les entreprises pour conserver ou accroître leur part de marché dans un contexte de concurrence sévère. L'importance du service à la clientèle dans les commerces d'alimentation qui visent la majeure partie du marché implique des besoins accrus en formation spécialisée du personnel en contact avec le public. Cette formation de courte durée est donnée par certaines entreprises et les autres se préparent à le faire. Elle prend la forme d'attestations de formation professionnelle. Certains phénomènes en émergence, comme les achats dans Internet, auront possiblement un impact sur l'évolution prochaine de ce secteur.

Cette tendance est contrebalancée par les stratégies des grandes surfaces de type entrepôt, où le service est maintenu au minimum dans une optique de bas prix. Comme le phénomène de mode est important dans le domaine du commerce de détail, il n'est pas non plus certain que la tendance actuelle vers le service «total» se maintienne.

Le retour de métiers spécialisés en boucherie, charcuterie, pâtisserie, boulangerie, fromagerie, poissonnerie, chocolaterie ou fabrication de glaces s'appuie sur la tendance actuelle à la consommation de produits frais ainsi que sur les choix stratégiques précédemment évoqués. L'accent est donc mis sur le service à la clientèle; il implique donc une augmentation du personnel et des formations spécialisées intégrant les nouvelles technologies et les stratégies de mise en marché à une connaissance approfondie des produits et de leur mode d'utilisation. Dans certains cas, comme en boulangerie et en fromagerie, ces métiers chevauchent la production industrielle et artisanale, c'est pourquoi la formation de base pourrait répondre aux deux besoins.

Toujours dans le commerce de détail, on constate une diminution continue du nombre de commerçants indépendants au profit des grandes chaînes de distribution. Les tâches des directrices ou directeurs de magasin sont modifiées et tendent vers la mise en œuvre des politiques de l'entreprise. On note une baisse du nombre de grossistes au profit des courtiers et courtières travaillant en association avec les chaînes.

Dans l'ensemble de l'industrie, à l'exception des techniciennes ou techniciens travaillant dans la transformation et de certains domaines spécialisés tels que la boucherie ou la boulangerie-pâtisserie, la plupart des emplois sont occupés par des gens n'ayant pas de formation scolaire reliée à l'alimentation. Les personnes bénéficiant d'une telle formation sont très en demande et on constate même une pénurie de main-d'œuvre qualifiée pour les postes suivants :

- Ensemble du secteur
 - boulanger, boulangère
 - fromager, fromagère
- Commerce de détail
 - boucher, bouchère et poissonnier, poissonnière
 - gérant, gérante de supermarché ou de rayon spécialisé de supermarché (épiciier, épicière)
- Transformation
 - boucher industriel, bouchère industrielle
 - technicien, technicienne en transformation des aliments capable d'occuper un poste de supervision à l'extérieur d'un laboratoire.

Dans le domaine de la transformation, on retrouve plutôt des emplois réguliers à temps plein et les salaires sont relativement élevés, alors que dans la restauration et le commerce de détail, on note une forte proportion d'emplois à temps partiel, occupés par des jeunes et des femmes faiblement rémunérés.

Dans le domaine de la transformation, on constate une augmentation généralisée du niveau de scolarité exigée pour tous les postes.

Dans le commerce de gros et de détail, ainsi que dans la restauration, l'expérience et la personnalité restent généralement des critères importants de sélection et les diplômes ne sont exigés que pour les postes de cadres intermédiaires et supérieurs. Dans ces domaines, ce sont les grandes chaînes, les établissements publics et les restaurants des hôtels haut de gamme qui exigent des diplômes d'études spécialisées pour occuper les postes d'entrée sur le marché du travail.

3.2 DESCRIPTION DES FONCTIONS DE TRAVAIL

Les pages qui suivent traitent des principales fonctions de travail que l'on retrouve dans le secteur de l'alimentation. Pour chacune¹, on fournit :

1. une définition et une description des tâches qui la composent;
2. les exigences à l'embauche;
3. les données sur la main-d'œuvre;
4. les constats sur les compétences et la formation;
5. un aperçu de son évolution récente et prévisible.

L'information ayant servi à la description des fonctions de travail est issue de l'analyse de nombreux documents et des données recueillies auprès des groupes de discussion. Les principaux sont les suivants.

- Développement des ressources humaines Canada, *Classification nationale des professions*, 1993
- Développement des ressources humaines Canada, *Emploi-Avenir, perspectives de carrière pour les diplômés*, 1996
- Conseil canadien des ressources humaines en tourisme, *Guide d'exploration de l'étudiant, Aperçu de la formation et des choix de carrière offerts en tourisme*, 1995
- Littérature récente sur certaines fonctions de travail, notamment les études préliminaires et les rapports d'analyse de situation de travail en relation avec l'alimentation, réalisés pour le ministère de l'Éducation du Québec.
- Quatre groupes de discussion : deux sur la transformation, un sur le commerce de gros et l'autre sur le commerce de détail.

¹ Sauf pour certains postes importants pour l'industrie sans pour autant être spécifiques, comme les directrices ou les directeurs.

- Une quinzaine d'entrevues face à face et téléphoniques en profondeur touchant les domaines suivants : transformation, commerce de gros, commerce de détail, restauration et consommation, éducation à la consommation et protection du consommateur.

Par ailleurs, l'analyse est plus ou moins poussée et son importance a été établie à partir des critères suivants :

- nombre d'emplois associés à la fonction de travail;
- existence d'un ou de plusieurs programmes de formation rattachés à la fonction de travail;
- importance ou signification de la fonction de travail pour l'industrie;
- importance ou signification de la fonction de travail pour le secteur de formation;
- importance ou signification de la fonction de travail compte tenu des perspectives d'évolution du sous-secteur de formation Alimentation.

Ainsi, certaines fonctions de travail ont fait l'objet d'une analyse plus approfondie. Ce sont : directrice ou directeur de la vente au détail, directrice ou directeur des ventes, du marketing et des relations publiques, bouchère ou boucher, cuisinière ou cuisinier, maître d'hôtel et hôte, barmaid ou barman, serveuse ou serveur, technicienne ou technicien en transformation des produits alimentaires, opératrice ou opérateur dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac.

D'autres fonctions de travail ont été, au contraire, traitées brièvement, par exemple : cadre supérieur, expéditrice ou expéditeur et réceptionnaire, commis aux achats et à l'inventaire, mécanicienne ou mécanicien et électromécanicienne ou électromécanicien, acheteuse ou acheteur des commerces de gros et de détail, inspectrice ou inspecteur de la santé publique, de l'hygiène et de la sécurité au travail.

Les fonctions de travail qui ont fait l'objet d'une analyse sont énumérées à la page suivante. Elles sont présentées selon l'ordre croissant de la *Classification nationale des professions* (CNP). Pour des raisons d'ordre pratique, certaines fonctions de travail ont été regroupées. Il faut également noter que certaines chevauchent les sous-secteurs Alimentation et Tourisme et incluent l'information relative à ceux-ci.

Présentation des professions par CNP

	page
• Cadre supérieur, cadre supérieure (CNP 0015).....	69
• Directeur, directrice des ventes, du marketing et des relations publiques (CNP 0611).....	72
• Directeur, directrice de la vente au détail (CNP 0621, 6211)	78
• Directeur, directrice de la restauration et des services d'alimentation (CNP 0631).....	84
• Directeur, directrice de la fabrication (CNP 0911).....	89
• Préposé, préposée à l'accueil, aux renseignements et au service à la clientèle (CNP 1453).....	92
• Expéditeur, expéditrice et réceptionnaire (CNP 1471)	97
• Commis aux achats et à l'inventaire (CNP 1474).....	100
• Technicien, technicienne en transformation des produits alimentaires (CNP 2211, 2221).....	103
• Mécanicien, mécanicienne et électromécanicien , électromécanicienne (CNP 2243, 7333).....	110
• Inspecteur, inspectrice de la santé publique, de l'hygiène et de la sécurité au travail (CNP 2263, 2222).....	114
• Technicien, technicienne en diététique (CNP 3219)	119
• Conseiller, conseillère en développement économique et en marketing (CNP 4163).....	122
• Conseiller, conseillère en économie domestique (CNP 4164)	127
• Professionnel, professionnelle des relations publiques et des communications (CNP 5124).....	130
• Superviseur, superviseuse des services alimentaires (CNP 6212)	135
• Acheteur, acheteuse des commerces de gros et de détail (CNP 6233).....	139
• Chef, cuisinier, cuisinière (CNP 6241, 6242)	143
• Boucher, bouchère, poissonnier, poissonnière (CNP 6251, 9462)	150
• Boulanger-pâtissier, boulangère-pâtissière (CNP 6252)	157
• Représentant, représentante des ventes non techniques, vente en gros (CNP 6411).....	161
• Maître d'hôtel et hôte, hôtesse, barman, barmaid, serveur, serveuse (CNP 6451, 6452, 6453).....	166
• Caissier, caissière (CNP 6611)	175
• Commis d'épicerie (CNP 6622)	178
• Aide-cuisinier, aide-cuisinière (CNP 6642).....	182

- Superviseur, superviseure dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac (CNP 9213) 186
- Opérateur, opératrice dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac (CNP 9461, 9463, 9464, 9465)..... 191
- Manœuvre (CNP 9617, 9618) 199

Présentation des professions par ordre alphabétique

	page
• Acheteur, acheteuse des commerces de gros et de détail (CNP 6233)	139
• Aide-cuisinier, aide-cuisinière (CNP 6642)	182
• Barman, barmaid (CNP 6452)	166
• Boucher, bouchère (CNP 6251)	150
• Boulanger-pâtissier, boulangère-pâtissière (CNP 6252)	157
• Cadre supérieur, cadre supérieure (CNP 0015)	69
• Caissier, caissière (CNP 6611)	175
• Chef (CNP 6241)	143
• Commis aux achats et à l'inventaire (CNP 1474)	100
• Commis d'épicerie (CNP 6622)	178
• Conseiller, conseillère en développement économique et en marketing (CNP 4163)	122
• Conseiller, conseillère en économie domestique (CNP 4164)	127
• Cuisinier, cuisinière (CNP 6242)	143
• Directeur, directrice de la fabrication (CNP 0911)	89
• Directeur, directrice de la restauration et des services d'alimentation (CNP 0631)	84
• Directeur, directrice de la vente au détail (CNP 0621, 6211)	78
• Directeur, directrice des ventes, du marketing et des relations publiques (CNP 0611)	72
• Électromécanicien, électromécanicienne (CNP 7333)	110
• Expéditeur, expéditrice et réceptionnaire (CNP 1471)	97
• Inspecteur, inspectrice de la santé publique, de l'hygiène et de la sécurité au travail (CNP 2263, 2222)	114
• Maître d'hôtel et hôte, hôtesse (CNP 6451)	166
• Manœuvre (CNP 9617, 9618)	199
• Mécanicien, mécanicienne (CNP 2243)	110
• Opérateur, opératrice dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac (CNP 9461, 9463, 9464, 9465)	191
• Poissonnier, poissonnière (CNP 9462)	150
• Préposé, préposée à l'accueil, aux renseignements et au service à la clientèle (CNP 1453)	92
• Professionnel, professionnelles des relations publiques et des communications (CNP 5124)	130
• Représentant, représentante des ventes non techniques, vente en gros (CNP 6411)	161
• Serveur, serveuse (CNP 6453)	166
• Superviseur, superviseure dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac (CNP 9213)	186
• Superviseur, superviseure des services alimentaires (CNP 6212)	135
• Technicien, technicienne en diététique (CNP 3219)	119
• Technicien, technicienne en transformation des produits alimentaires (CNP 2211, 2221)	103

CNP 0015

CADRE SUPÉRIEUR, CADRE SUPÉRIEURE

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les cadres supérieurs et cadre supérieures de ce groupe de base planifient, organisent, dirigent et contrôlent, par l'entremise de cadres intermédiaires, les compagnies des secteurs du commerce, de la radiotélédiffusion et des autres services non classés ailleurs. Elles et ils formulent les politiques qui établissent la direction à suivre par ces compagnies, seuls ou conjointement avec un conseil d'administration.

Types d'entreprises

Chaînes intégrées de distribution, chaînes de restaurants, chaînes d'établissements hôteliers, entreprises majeures dans les domaines des transports et du voyage.

Caractéristiques

On retrouve peu de cadres supérieurs ou cadres supérieures dans les sous-secteurs du tourisme et de l'alimentation. Elles et ils ne sont présents que dans les plus grandes entreprises et leur travail est identique à celui de leurs homologues des autres secteurs économiques.

Appellations courantes

- Chef de la direction d'agences et de grossistes en voyages
- Contrôleur général, contrôleuse générale de chaîne de restaurants
- Vice-président régional, vice-présidente régionale de chaîne hôtelière

Description des tâches

Les personnes occupant ce poste remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- Établir les objectifs de la compagnie, en formulant ou en approuvant ses politiques et ses programmes;
- Autoriser et organiser l'établissement des principaux services de l'organisation et la création des postes de niveau supérieur qui s'y rattachent;
- Allouer les ressources financières nécessaires à la mise en œuvre des politiques et des programmes de la compagnie, établir les contrôles administratifs et financiers, formuler et approuver les campagnes de promotion et approuver le plan d'ensemble de la gestion des ressources humaines;
- Sélectionner ou approuver la sélection des cadres de niveau intermédiaire, des directrices ou directeurs et autre personnel administratif;
- Coordonner le travail des régions, des divisions ou des services;
- Représenter la compagnie ou déléguer des représentantes ou représentants pour agir au nom de la compagnie lors de négociations ou pour accomplir d'autres fonctions officielles.

2. Exigences à l'embauche

- Un diplôme d'études universitaires en administration des affaires, en finance ou dans une discipline connexe rattachée au service est habituellement exigé.
- Plusieurs années d'expérience en tant que cadre intermédiaire dans les secteurs du commerce, de la radiodiffusion et des autres services sont habituellement exigées.
- Il est possible de se spécialiser dans un domaine ou un service particulier en acquérant soit de l'expérience, soit une formation universitaire ou collégiale spécifique.
- Les cadres supérieurs ou cadres supérieures du secteur de la finance doivent posséder un titre professionnel en comptabilité.

3. Données sur la main-d'œuvre

Cadre supérieur, cadre supérieure	CNP 0015		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	10 930	84,3 %	15,7 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	96,7 %	97,7 %	91,0 %
- temps partiel	3,3 %	2,3 %	9,0 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	61 013 \$	65 272 \$	36 455 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	1,6 %	1,6 %	2,0 %
- 25-44 ans	44,2 %	42,6 %	52,6 %
- 45-64 ans	48,4 %	49,9 %	39,7 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	18,0 %	18,3 %	16,3 %
(DES) Certificat d'études secondaires	18,7 %	18,4 %	20,1 %
(AFP, DEP) Certificat ou diplôme de métiers	5,2 %	5,1 %	5,7 %
- Autres études non universitaires sans certificat	6,7 %	6,8 %	6,3 %
(AEC, DEC) Autres études non universitaires avec certificat	15,7 %	15,5 %	16,9 %
- Études universitaires sans grade	13,9 %	13,7 %	14,6 %
- Études universitaires avec grade	21,9 %	22,3 %	20,1 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés aux secteurs du tourisme et de l'alimentation)	CNP 0015 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Total des industries	100,0 %	0,3 %	98,5 %
52 – Produits alimentaires, boissons, médicaments et tabac (commerce de gros)	6,4 %	2,4 %	100,0 %
60 – Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	4,9 %	0,4 %	100,0 %
63 - Véhicules automobiles, pièces et accessoires	11,7 %	1,3 %	98,5 %
91 – Hébergement	1,7 %	0,5 %	92,1 %
92 – Restauration	4,1 %	0,3 %	94,6 %
99 – Autres services	10,2 %	1,5 %	99,1 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

CNP 0611

DIRECTEUR, DIRECTRICE DES VENTES, DU MARKETING ET DES RELATIONS PUBLIQUES

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les directeurs, directrices des ventes, du marketing et de la publicité planifient, organisent, dirigent et supervisent les activités d'entreprises et de services qui se consacrent aux ventes commerciales, au marketing, à la publicité et aux relations publiques. Dans les plus grandes entreprises, il s'agit de postes distincts, alors que dans les plus petites, ces fonctions sont fusionnées en un ou deux postes. Lorsque ce poste n'existe pas en raison de la trop petite taille de l'entreprise, il est assumé par la directrice générale ou le directeur général.

Types d'entreprises

Toute entreprise d'envergure suffisante pour soutenir ces postes ainsi que les entreprises de marketing et de relations publiques.

En alimentation

- Entreprises industrielles de transformation des aliments, chaînes et établissements majeurs dans la distribution et la vente en gros ou au détail, chaînes de restaurants et autres établissements similaires.

En tourisme

- Chaînes d'hôtels, centres de villégiature, services touristiques privés et publics, institutions muséales, centres de congrès, entreprises de transport majeures et autres.

Caractéristiques

- Fonctions de travail polymorphes, en raison des divers regroupements de tâches possibles : ventes et marketing, relations publiques et marketing, relations publiques et publicité et autres.
- Poste clé dans nombre d'entreprises, en raison de la concurrence féroce qui règne dans les secteurs de l'alimentation et du tourisme.
- Importance stratégique croissante des fonctions de travail reliées à la vente, à la recherche de financement et au développement des entreprises partiellement financées par l'État (musées, organisation de fêtes et festivals, services touristiques gouvernementaux).
- Les communications et la publicité sont souvent réalisées à l'externe, par des agences spécialisées.

Appellations courantes

- Directeur, directrice de campagnes de levées de fonds
- Directeur, directrice de la publicité
- Directeur, directrice des communications
- Directeur, directrice des relations avec les médias
- Directeur, directrice des relations publiques
- Directeur, directrice des ventes aux sociétés

- Directeur, directrice des ventes et du marketing
- Directeur, directrice des ventes
- Directeur, directrice du marketing
- Directeur, directrice régional des ventes
- Directeur, directrice commercialisation (musées)
- Directeur, directrice communications-marketing (musées)

Le terme « directeur ou directrice des ventes » est souvent employé pour désigner le poste de représentant ou représentante des ventes.

Description des tâches

Les directeurs ou directrices des ventes, du marketing et de la publicité remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- Planifier, organiser, diriger et contrôler la mise en œuvre des politiques, programmes et activités de leur direction (ou service);
- Planifier, diriger et contrôler les ressources humaines, financières et matérielles allouées à leur direction (ou service);
- Participer au comité de direction et au comité de gestion, à l'élaboration et à la mise en œuvre de leurs orientations stratégiques, de leurs politiques et procédures et effectuer d'autres tâches connexes à leurs responsabilités;
- Gérer les activités administratives connexes : réunions de gestion, horaires de travail, rapports de prospection et de vente.

Ventes

- Cibler la clientèle (ou membres) potentielle.
- Concevoir et réaliser les outils de vente essentiels à l'atteinte des objectifs.
- Aider à l'élaboration des produits et diriger les stratégies de vente des établissements.
- Rédiger et administrer les contrats de vente et autres documents en conformité avec les directives.
- Assurer un suivi après-vente efficace.

Marketing

- Établir des réseaux de distribution pour les produits et services.
- Analyser les tendances du marché dans les secteurs similaires et concurrents.
- Développer des outils de travail, de contrôle et de mesure.
- Concevoir, diriger et présenter les programmes de marketing ainsi que des documents d'information et des rapports.
- Assurer un service et un suivi à la clientèle.
- Dans le secteur public et parapublic (musées, services touristiques gouvernementaux, organisation de fêtes et festivals) : effectuer différentes activités en tant que conseillère ou conseiller en matière de commercialisation, développer des projets et des activités spéciales constituant des sources de revenus et concevoir et mettre en place des stratégies, mécanismes et procédures nécessaires au bon fonctionnement et à l'augmentation des revenus de commercialisation.

Relations publiques, communications, publicité

- Assurer l'accueil spécialisé et se charger du volet protocolaire des fonctions officielles.
- Agir à titre de porte-parole de l'établissement auprès des médias.
- Rédiger des documents d'information ou des rapports et siéger, au nom de l'entreprise, à plusieurs comités statutaires.
- Entreprendre des démarches régulières d'information et de sensibilisation des journalistes et orchestrer la préparation, le déroulement et le suivi des activités de presse.
- Superviser le travail des employés et des contractuels, ce qui comprend : la planification des besoins selon le projet, la préparation des devis de travail, la sélection du personnel, la définition et la répartition des rôles et responsabilités, la résolution des problèmes, la prestation de conseils, l'administration des différents contrats, la conduite des réunions et rencontres individuelles et le contrôle de la qualité des travaux.

2. Exigences à l'embauche

Directeur, directrice des ventes et du marketing

- Diplôme d'études collégiales ou universitaires en gestion du tourisme et de l'hôtellerie, en administration des affaires ou dans un domaine connexe, avec spécialisation dans la vente et le marketing. Une maîtrise est un atout.
- Bilinguisme.
- Expérience du domaine, du réseau de clientèle établi.
- Minimum de trois à dix années d'expérience comme représentante ou représentant des ventes ou du marketing ou encore dans un domaine connexe.
- Aptitudes en communications, en vente, en gestion du personnel et en études de marché.

Directeur, directrice des relations publiques, des communications et de la publicité

- Diplôme d'études universitaires en relations publiques, en communication, en journalisme ou dans un domaine connexe. Une maîtrise est un atout.
- Bilinguisme.
- Minimum de cinq à dix années d'expérience dans le domaine ou dans un domaine connexe.
- Connaissance approfondie des produits et services visés, du domaine et des réseaux existants.
- Excellentes aptitudes en communications et en relations publiques.

Facilité de recrutement

- Très difficile.

3. Données sur la main-d'œuvre

Directeur, directrice des ventes, du marketing et des relations publiques	CNP 0611		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	24 915	74,4 %	25,6 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	95,5 %	97,0 %	91,3 %
- temps partiel	4,5 %	3,0 %	8,7 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	51 192 \$	55 200 \$	38 838 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	2,2 %	1,7 %	3,7 %
- 25-44 ans	62,9 %	59,4 %	73,2 %
- 45-64 ans	32,7 %	36,3 %	22,4 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	7,7 %	8,9 %	4,4 %
- Certificat d'études secondaires	14,9 %	15,4 %	13,4 %
- Certificat ou diplôme de métiers	3,5 %	3,6 %	3,1 %
- Autres études non universitaires sans certificat	6,2 %	6,5 %	5,3 %
- Autres études non universitaires avec certificat	16,0 %	16,3 %	15,2 %
- Études universitaires sans grade	17,4 %	16,8 %	19,2 %
- Études universitaires avec grade	34,3 %	32,5 %	39,4 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés aux secteurs du tourisme et de l'alimentation)	CNP 0611 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Total des industries	100,0 %	0,7 %	97,3 %
10 – Aliments	2,8 %	1,3 %	98,6 %
45 – Transport	1,8 %	0,3 %	97,8 %
52 – Produits alimentaires, boissons, médicaments et tabac (commerce de gros)	6,6 %	5,5 %	97,3 %
63 – Véhicules automobiles, pièces et accessoires	1,5 %	0,4 %	97,4 %
96 – Divertissements et loisirs	1,4 %	0,6 %	90,4 %
99 – Autres services	1,3 %	0,4 %	96,9 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996

4. Constats sur les compétences et la formation

Formation reliée à l'emploi

- Aucune formation spécifique.

État des compétences et de la formation

- Correspond aux exigences à l'embauche, en raison de la sélection sévère.
- Dans les plus petites entreprises, l'expérience supplée souvent à la formation scolaire.

Directeur, directrice des ventes

- Poste souvent occupé par un ancien représentant ou une ancienne représentante titulaire d'un DEC en tourisme ou en gestion.

Lacunes et besoins de perfectionnement

- Gestion des ressources humaines.
- Actualisation des techniques informatiques.

Directeur, directrice des ventes

- Actualisation des techniques de ventes.

Directeur, directrice du marketing

- Actualisation des techniques de promotion et de mise en marché.
- Recherche de financement, incluant les commandites, pour ceux et celles qui ne travaillent pas dans des entreprises privées (musées, organisation de fêtes et festivals, agences de développement touristique).

Satisfaction des employeurs

- Généralement satisfaits, sauf dans le domaine de l'hébergement.
- Il semble que ces fonctions de travail ne sont pas couvertes par la plupart des programmes en tourisme et en gestion hôtelière.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- Directeur, directrice des ventes, du marketing et de la publicité : stable en nombre, importance stratégique croissante.
- Directeur, directrice des ventes : en croissance (nombre et importance stratégique).

Évolution des exigences

- Ce poste exige une plus grande polyvalence qu'auparavant.
- Capacité de mobiliser le personnel (plus de tâches, moins de ressources).

Promotion interne

- Directeur, directrice des ventes : vers directeur, directrice des ventes, du marketing et de la publicité.
- Directeur, directrice des ventes, du marketing et de la publicité : vers postes de cadres supérieurs.

CNP 0621, 6211

DIRECTEUR, DIRECTRICE DE LA VENTE AU DÉTAIL

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les directeurs ou directrices de la vente au détail planifient, organisent, dirigent et supervisent les activités d'établissements qui vendent des produits ou des services au détail. Les assistants-gérants, assistantes-gérantes ou directeurs, directrices de département effectuent les mêmes tâches que les directeurs ou directrices d'établissement, à une échelle plus réduite. Les directeurs ou directrices de la vente au détail travaillent dans des établissements de vente au détail où ils et elles peuvent être gérants ou gérantes et propriétaires de leur propre magasin.

Types d'entreprises

Supermarchés, épiceries, commerces d'alimentation spécialisés.

Agences de voyages.

Appellations courantes

En alimentation

- Directeur, directrice de la vente au détail
- Gérant, gérante de supermarché
- Épicier, épicière
- Superviseur, superviseure vente au détail
- Directeur, directrice de département, vente au détail
- Gérant, gérante ou assistant-gérant, assistante- gérante section ou rayon des fruits et légumes, de la boucherie-charcuterie, de la poissonnerie, des produits laitiers ou de la boulangerie-pâtisserie
- Superviseur, superviseure de la section des fruits et légumes, de la boucherie-charcuterie, de la poissonnerie, des produits laitiers, de la boulangerie-pâtisserie
- Gérant, gérante du service à la clientèle
- Chef boucher, chef bouchère
- Caissier, caissière en chef
- Superviseur, superviseure de circuits de livraison, vente au détail
- Superviseur, superviseure de magasin de débit d'alcool.

En tourisme

- Directeur, directrice d'agence de voyage.

Description des tâches

Les gérants, gérantes d'établissements ou de département dans le commerce de détail remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- Planifier, organiser, diriger et contrôler, pour le compte des propriétaires, les activités d'un établissement de vente au détail ou d'un service d'un tel établissement;

- Établir et mettre en pratique les politiques de l'établissement en accord avec les directives de la haute direction.
- Préparer les rapports sur les chiffres de ventes, les techniques marchandes et les problèmes reliés au personnel.

Gestion du personnel

- Superviser, coordonner, motiver, encadrer, former ou déléguer la formation du personnel. Voir au travail d'équipe.
- Assigner les tâches et établir les horaires de travail.
- Déterminer les besoins en personnel et embaucher ou voir à l'embauche du personnel.

Vente et mise en marché

- Examiner les études de marché et les tendances en consommation pour déterminer la demande, le chiffre d'affaires possible et l'incidence de la concurrence sur les ventes.
- Déterminer les produits et les services à vendre et établir les prix et les politiques de crédit.
- Élaborer et diriger des stratégies de commercialisation.

Gestion des stocks et gestion financière (gérant, gérante de département)

- Voir à la tenue de l'inventaire et aux commandes de marchandises.
- Repérer, choisir et se procurer de la marchandise qui sera revendue.
- Planifier les budgets et autoriser les dépenses.

Service à la clientèle (gérant, gérante du service à la clientèle)

- Gérer le service à la clientèle, résoudre les problèmes reliés aux plaintes des clients, aux retours et aux pénuries de marchandise.

Chef caissier, chef caissière

- Gérer le personnel des caisses, assigner les tâches et établir les horaires de travail.
- Autoriser la clientèle à effectuer des paiements par chèque, voir au retour des marchandises.

2. Exigences à l'embauche

En alimentation

- Diplôme d'études secondaires au minimum, une formation collégiale est de plus en plus exigée.
- Un diplôme d'études universitaires ou collégiales en administration des affaires ou en gestion peut être exigé, surtout pour les gérants ou gérantes de supermarché.
- Plusieurs années d'expérience pertinente, à des niveaux croissants de responsabilité.
- Connaissance pointue des produits vendus, surtout pour les gérants ou gérantes de département.
- Aptitudes en gestion de personnel et en prise de décisions.
- L'expérience est un critère de sélection plus important que la formation scolaire.

Dans les agences de voyage

- Un diplôme d'études secondaires est le strict minimum exigé, mais on tend de plus en plus vers un diplôme collégial ou universitaire relié à l'administration des affaires.
- Trois à douze ans d'expérience pour un poste de supervision dans la vente au détail, une expérience en gestion et en administration des affaires est un atout majeur.
- Bilinguisme.

Facilité de recrutement

- Difficile dans l'ensemble, à cause du manque d'expérience de la majorité des candidates et candidats potentiels.
- Très difficile pour les départements de boucherie et de boulangerie-pâtisserie.

3. Données sur la main-d'œuvre

Directeur, directrice de la vente au détail	CNP 0621		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	64 010	64,8 %	35,2 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	94,0 %	96,3 %	89,7 %
- temps partiel	6,0 %	3,7 %	10,3 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	28 278 \$	32 075 \$	20 773 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	6,7 %	5,0 %	9,8 %
- 25-44 ans	58,5 %	58,1 %	59,4 %
- 45-64 ans	32,8 %	34,6 %	29,4 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	20,1 %	20,2 %	19,8 %
- Certificat d'études secondaires	24,6 %	23,8 %	26,2 %
- Certificat ou diplôme de métiers	6,1 %	6,7 %	4,9 %
- Autres études non universitaires sans certificat	9,3 %	9,3 %	9,3 %
- Autres études non universitaires avec certificat	18,1 %	17,8 %	18,7 %
- Études universitaires sans grade	10,3 %	10,5 %	9,9 %
- Études universitaires avec grade	11,5 %	11,7 %	11,1 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés aux secteurs du tourisme et de l'alimentation)	CNP 0621 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Total des industries	100,0 %	2,0 %	95,9 %
60 – Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	21,6 %	10,3 %	93,5 %
92 – Restauration	1,5 %	10,1 %	94,6 %
96 – Divertissements et loisirs	1,1 %	1,2 %	92,1 %
99 – Autres services	3,7 %	3,2 %	94,9 %

Superviseur, superviseure, vente au détail	CNP 6211		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	8 695	43,5 %	56,5 %
- Statut d'emploi			
- plein temps	89,1 %	94,2 %	85,1 %
- temps partiel	10,9 %	5,8 %	14,9 %
- Revenu moyen d'emploi (plein temps)	24 469 \$	29 106 \$	20 509 \$
Population active occupée			
- Groupes d'âges			
- 15-24 ans	12,9 %	9,7 %	15,3 %
- 25-44 ans	62,2 %	64,0 %	60,7 %
- 45-64 ans	24,3 %	25,0 %	23,8 %
- Plus haut niveau de scolarité atteint			
- Primaire ou secondaire seulement	20,2 %	19,0 %	21,0 %
- Certificat d'études secondaires	25,8 %	25,1 %	26,3 %
- Certificat ou diplôme de métiers	5,1 %	5,4 %	5,0 %
- Autres études non universitaires sans certificat	11,8 %	10,1 %	13,0 %
- Autres études non universitaires avec certificat	18,9 %	19,8 %	18,2 %
- Études universitaires sans grade	9,4 %	10,7 %	8,5 %
- Études universitaires avec grade	8,8 %	9,8 %	8,0 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés au secteur de l'alimentation)	CNP 6211 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Total des industries	100,0 %	0,3 %	95,7 %
60 – Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	35,0 %	2,2 %	96,0 %
92 – Restauration	1,7 %	0,1 %	100,0 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996

4. Constats sur les compétences et la formation

Formation reliée à l'emploi

- Aucune formation spécifique.

État des compétences et de la formation

- En alimentation, dans la majorité des cas, la formation a été acquise sur le terrain et la formation scolaire de base est acquise au secondaire.
- Le niveau de formation est plus élevé dans les grandes chaînes que chez les indépendants, où nombre de gérants n'ont même pas complété leur secondaire.
- Dans les agences de voyage, on retrouve plus de diplômées et diplômés du collégial ou de l'université.

Lacunes et besoins de perfectionnement

- Gestion des ressources humaines.
- Service à la clientèle : connaissance pointue des produits et conseils à la clientèle (surtout pour les gérantes et gérants de département).
- Stratégies de mise en marché.
- Stratégies d'achat et négociation (pour les indépendants seulement).

Besoins particuliers au secteur de l'alimentation

- Toutes les aptitudes et connaissances se rapportant aux denrées périssables, incluant les normes de salubrité et les principes ARMPC (HACCP).
- La formation collégiale en gestion de commerce de détail ne couvre pas les aspects reliés à la vente et à la gestion de produits frais destinés à l'alimentation. Une formation axée sur la gestion de commerce de détail en alimentation est jugée souhaitable. Diverses initiatives de collaboration ont été prises par l'Université Laval, les HEC et l'UQAM.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- Stable pour ce qui est du nombre d'emplois.
- Importance stratégique croissante des gérants ou gérantes de départements dans les supermarchés.

Évolution des exigences

- Les épiciers indépendants étant à la baisse, cette profession s'oriente vers la mise en application des politiques des grandes chaînes en matière de gestion et de mise en marché.
- Modification de l'approche en gestion : les aspects de la gestion qui s'appliquent aux ressources humaines et au service à la clientèle prennent de l'importance aux dépens des stratégies d'achat et de mise en marché, partiellement couvertes par le siège social.
- Meilleure connaissance des nouvelles technologies de gestion informatisée de l'information (ECR, EED, logiciels de comptabilité, etc.).
- Meilleure connaissance de la législation, des normes de santé et sécurité et des systèmes ISO et ARMPC (HACCP).
- Maîtrise des concepts de planification stratégique.
- Capacité de travailler en équipe et de former d'autres personnes.

Promotion interne

- La formation étant très dépendante de l'expérience dans le secteur de l'alimentation, les promotions internes sont encore une pratique courante, même si cette tendance est à la baisse dans les grandes chaînes.
- Dans le domaine du voyage, l'expérience peut mener aux échelons supérieurs de gestion et de direction (voyagiste, courtier, courtière en voyage, directeur général, directrice générale, directeur régional, directrice régionale d'agence nationale).

CNP 0631

DIRECTEUR, DIRECTRICE DE LA RESTAURATION ET DES SERVICES D'ALIMENTATION

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les directeurs et directrices de la restauration et des services d'alimentation planifient, organisent, dirigent et contrôlent les activités des restaurants, des bars, des cafétérias ou autres établissements du domaine de la restauration.

Types d'entreprises

Restaurants, salles à manger d'hôtels, cafés, bars, clubs privés, cafétérias, institutions, services alimentaires, salles de réception.

Caractéristiques

- Dans la pratique, ce poste englobe deux niveaux hiérarchiques, soit le gérant ou la gérante de la restauration, qui voit à l'ensemble des activités, et l'assistant-gérant ou l'assistante-gérante, cuisine (le chef, en général) ou salle à manger (l'hôte, en général). Dans la grande majorité des cas, ces deux postes sont distincts. Dans les restaurants indépendants, le poste de directeur ou directrice de la restauration est généralement assumé par le ou la propriétaire de l'établissement.
- Ces fonctions de travail s'orientent de plus en plus vers la gestion, les autres tâches étant le plus souvent déléguées au chef, en cuisine, et à l'hôte, en salle.
- Les fonctions de travail des cadres supérieures ou cadres supérieurs et directeurs ou directrices de chaîne de restaurants ou de services alimentaires majeurs se retrouvent sous la CNP 0015 (cadres supérieurs, cadres supérieures des secteurs du commerce, de la radiotélédiffusion et des autres services non classés ailleurs).

Appellations courantes

Le poste de chef exécutif s'apparente plus, en raison de sa définition de tâches, au poste de directeur ou directrice de la restauration qu'au poste de chef.

- Directeur, directrice de la restauration
- Gérant ou gérante de restaurant, restaurateur
- Assistant-gérant, assistante-gérante de la restauration, cuisine ou salle à manger
- Directeur adjoint, directrice adjointe de la restauration
- Directeur, directrice de la cafétéria, de la salle à manger, du bar
- Directeur, directrice des banquets
- Directeur, directrice des services alimentaires
- Directeur, directrice des services de cantines
- Directeur, directrice des services de traiteur
- Directeur, directrice d'hôtel, service de la restauration.

Description des tâches

Les personnes occupant ce poste remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- Planifier, diriger et contrôler tous les aspects de l'exploitation d'un service de restauration incluant la gestion et la supervision de la production en cuisine, du service en salle et des activités de nettoyage, ainsi que la participation à la promotion des ventes en restauration.

Gestion

- Établir les objectifs du service.
- Préparer les budgets et les prévisions.
- Étudier et proposer au directeur général, à la directrice générale ou au propriétaire les améliorations possibles afin d'augmenter les bénéfices.
- Étudier les techniques marchandes des établissements concurrents.

Gestion des ressources humaines

- Recruter les employés ou employées et superviser ou déléguer leur formation.
- Superviser ou déléguer la supervision des horaires et du rendement du personnel.
- Motiver et encadrer le personnel; gérer ou déléguer la gestion des conflits et des problèmes ainsi que la coordination du travail d'équipe.

Opérations

- Contrôler les coûts d'exploitation et réviser les méthodes, les prix et les menus, en collaboration avec le ou la chef, afin de tirer le maximum de recettes des services de restauration.
- Établir et appliquer les politiques, les normes et les procédures relatives aux types de produits et services offerts.
- Vérifier l'application des politiques, normes et règlements ayant trait à la santé, à la sécurité, à l'hygiène et à la salubrité.
- Traiter avec les fournisseurs des dispositions relatives à la fourniture des produits alimentaires et autres produits.
- Traiter avec les clients ou clientes des dispositions relatives aux services de traiteurs ou à l'utilisation des installations pour des banquets ou des réceptions.

Service à la clientèle

- Donner suite aux plaintes des clients ou clientes.

2. Exigences à l'embauche

- Diplôme d'études secondaires au minimum, on tend de plus en plus vers un diplôme collégial en gestion des services d'alimentation.
- Minimum de cinq à dix années d'expérience dans le domaine de la restauration, incluant de l'expérience en supervision.
- Aptitudes en gestion de personnel, polyvalence, flexibilité, sentiment d'appartenance à l'entreprise, capacité d'innover, habiletés en communication, leadership.
- Dans les institutions publiques, un diplôme universitaire en gestion accompagné de plusieurs années d'expérience sont exigés.

- Dans le secteur privé, l'expérience, et particulièrement l'expérience interne, est un critère de sélection beaucoup plus important que la formation scolaire.
- Dans un nombre croissant de chaînes de restauration rapide, une formation en cours d'emploi est offerte.

Facilité de recrutement

- Difficile.

3. Données sur la main-d'œuvre

Directeur, directrice de la restauration et des services d'alimentation	CNP 0631		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	21 925	60,9 %	39,1 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	90,4 %	92,4 %	87,3 %
- temps partiel	9,6 %	7,6 %	12,7 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	23 091 \$	26 255 \$	17 875 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	10,8 %	8,8 %	14,0 %
- 25-44 ans	56,7 %	55,7 %	58,4 %
- 45-64 ans	30,8 %	33,2 %	26,9 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	26,2 %	25,8 %	26,9 %
- Certificat d'études secondaires	20,6 %	19,0 %	23,1 %
- Certificat ou diplôme de métiers	4,8 %	5,3 %	4,0 %
- Autres études non universitaires sans certificat	9,5 %	9,7 %	9,2 %
- Autres études non universitaires avec certificat	18,3 %	17,5 %	19,5 %
- Études universitaires sans grade	10,5 %	11,2 %	9,3 %
- Études universitaires avec grade	10,1 %	11,5 %	7,9 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés aux secteurs du tourisme et de l'alimentation)	CNP 0631 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Total des industries	100,0 %	0,7 %	94,6 %
10 – Aliments	1,6 %	0,7 %	97,3 %
60 – Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	11,8 %	1,9 %	97,4 %
91 – Hébergement	2,5 %	1,5 %	97,4 %
92 – Restauration	79,4 %	10,1 %	94,3 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

4. Constats sur les compétences et la formation

Formations reliées à l'emploi

- DEC 430.02 Techniques de gestion des services alimentaires et de restauration
- DEC 120.01 Techniques de diététique (suivant les objectifs de la formation)

État des compétences et de la formation

- Correspond généralement aux exigences.
- La majorité des personnes occupant ces postes ont acquis leur formation «sur le tas» et beaucoup ont une formation de base du secondaire.

Lacunes et besoins de perfectionnement

- Négociation, gestion de conflits de travail.
- Gestion des ressources humaines, gestion financière, informatique.
- Principalement dans la région de Montréal, la gestion des ressources humaines implique la connaissance d'autres cultures, une proportion importante des employés subalternes étant d'origine ethnique autre que française ou anglaise.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- Stable, mais nombre de postes d'assistant-gérant ou assistante-gérante ont été supprimés.

Évolution des exigences

- Les tâches reliées à l'exploitation des services de restauration perdent de l'importance au profit de celles axées sur la gestion et le service à la clientèle.
- Actualisation des compétences en informatique.
- Actualisation des compétences en gestion, particulièrement celles concernant les ressources humaines : communication, leadership, motivation, appréciation du rendement du personnel, contribution à l'esprit d'équipe.
- Amélioration des compétences ayant trait à la gestion des conflits et des conventions collectives.
- Amélioration des compétences relatives à la santé et à la sécurité, à l'hygiène et à la salubrité, incluant la connaissance et la mise en œuvre du système ARMPC/HACCP.

Promotion interne

- Dans la pratique, le recrutement pour ce poste s'effectue presque toujours à l'interne, auprès du personnel d'expérience ayant occupé plusieurs des postes supervisés, et en priorité auprès des directrices adjointes ou directeurs adjoints, le cas échéant. S'il est impossible de trouver quelqu'un à l'interne, le recrutement se fait chez les concurrents.
- La promotion à l'échelon supérieur est très rare.

CNP 0911

DIRECTEUR, DIRECTRICE DE LA FABRICATION

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les directeurs de la fabrication planifient, organisent, dirigent et contrôlent les activités des usines de fabrication ou des services de production à l'intérieur des usines de fabrication sous la direction d'un directeur général ou directrice générale ou d'un autre cadre supérieur.

Types d'entreprises

Établissements industriels de transformation des aliments.

Appellations courantes

- Directeur, directrice de brasserie, de conserverie, de distillerie
- Directeur, directrice de la préparation des aliments
- Directeur, directrice d'usine de produits laitiers, de traitement du poisson
- Directeur, directrice de la production.

Description des tâches

Les directeurs ou directrices de la fabrication remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- Planifier, organiser, diriger et contrôler les activités des usines de fabrication ou les services de l'exploitation ou de la production à l'intérieur des usines de fabrication;
- Élaborer et exécuter des programmes visant à assurer l'utilisation efficace des matériaux, de la main-d'œuvre et de l'équipement afin d'atteindre les objectifs de production fixés;
- Préparer et gérer les budgets des usines et des services de production;
- Diriger ou voir à la mise en place et au fonctionnement d'un système de contrôle de la qualité et mettre en place des méthodes de rapports sur la production;
- Préparer des calendriers de production et tenir l'inventaire des matières premières et des produits finis.

Dans les plus petits établissements, ils et elles remplissent également les tâches suivantes, qui sont déléguées à des cadres intermédiaires dans les plus grandes entreprises :

- Prévoir et apporter des changements aux machines et à l'équipement, au système de production et aux méthodes de travail;
- Préparer des calendriers d'entretien de l'équipement et recommander le remplacement des machines;
- Former les employés à l'utilisation du nouvel équipement ou aux techniques de production, ou veiller à leur formation;
- Voir au développement de nouveaux produits, à la gestion de la santé et de la sécurité au travail et aux exportations.

2. Exigences à l'embauche

- Diplôme universitaire, plutôt en génie qu'en gestion, dans les grandes entreprises. Dans les plus petites, les exigences scolaires sont généralement moindres.
- Cinq à dix années d'expérience à un poste de cadre dans le domaine de la transformation alimentaire.
- Posséder une maîtrise complète du domaine, en plus d'avoir une expérience dans un domaine particulier.
- Faire preuve de sérieuses aptitudes en gestion (surtout en gestion des ressources humaines), communication et négociation.
- Avoir une bonne connaissance de l'informatique, des aspects légaux du travail (entre autres en matière d'environnement), des normes de santé et sécurité et de la négociation de conventions collectives.
- La connaissance des mécanismes d'exportation est un atout.

3. Données sur la main-d'œuvre

Directeur, directrice de la fabrication	CNP 0911		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	11 585	85,8 %	14,1 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	97,2 %	98,4 %	90,2 %
- temps partiel	2,8 %	1,6 %	9,8 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	51 494 \$	53 803 \$	36 148 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	2,4 %	2,1 %	4,5 %
- 25-44 ans	55,1 %	53,4 %	65,9 %
- 45-64 ans	40,1 %	41,9 %	29,0 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	13,9 %	14,0 %	13,7 %
- Certificat d'études secondaires	14,4 %	14,1 %	16,0 %
- Certificat ou diplôme de métiers	5,3 %	5,5 %	3,8 %
- Autres études non universitaires sans certificat	5,6 %	5,6 %	6,1 %
- Autres études non universitaires avec certificat	19,4 %	19,6 %	17,9 %
- Études universitaires sans grade	12,8 %	12,5 %	15,3 %
- Études universitaires avec grade	28,5 %	28,7 %	27,2 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés au secteur de l'alimentation)	CNP 0911 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Total des industries	100,0 %	0,3 %	97,3 %
10 – Aliments	6,4 %	1,3 %	98,7 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996

4. Constats sur les compétences et la formation

Formation reliée à l'emploi

- Aucune formation particulière.

État des compétences et de la formation

- Correspond généralement aux exigences à l'embauche, quoique l'on retrouve encore quelques directeurs promus à partir de la base et dont le manque de formation scolaire est compensé par une solide expérience sur le terrain. Dans ce dernier cas, on peut parfois constater certaines lacunes en matière de gestion des ressources humaines.
- Même si la promotion interne n'a plus cours, c'est en matière de gestion des ressources humaines que l'on observe le plus de problèmes, surtout en ce qui concerne la négociation des conventions collectives.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

- Il s'agit de plus en plus d'un poste de gestionnaire et le bagage technique, même s'il reste essentiel, passe maintenant au second plan. Les aptitudes et connaissances en gestion des ressources humaines sont devenues indispensables.
- Des compétences en informatique sont évidemment incontournables.
- Des compétences en planification stratégique et en marketing sont de plus en plus importantes.
- La connaissance des mécanismes d'exportation tend à prendre de l'importance en raison de la mondialisation.
- L'expérience ne suffit plus pour accéder à ce type de poste.

CNP 1453

PRÉPOSÉ, PRÉPOSÉE À L'ACCUEIL, AUX RENSEIGNEMENTS ET AU SERVICE À LA CLIENTÈLE

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les personnes occupant ces postes accueillent, orientent, informent, conseillent et traitent les plaintes des visiteurs d'établissements et d'événements récréatifs, culturels, touristiques et commerciaux. Elles peuvent aussi percevoir les droits d'entrée, contrôler les admissions à l'entrée d'établissements ou d'événements et assumer des fonctions d'agent ou agente de sécurité.

Types d'entreprises

- Commerces de détail de grande surface en alimentation.
- Services d'information touristique gouvernementaux.
- Attractions touristiques, incluant les institutions muséales.
- Centres de loisirs de plein air.
- Événements et congrès.
- Entreprises de transport.

Caractéristiques

- Forte saisonnalité dans le secteur touristique.
- Beaucoup d'étudiants et étudiantes.
- Nombre de tâches inversement proportionnel à la taille de l'entreprise. Dans les plus petites entreprises touristiques, une seule personne cumule l'ensemble des fonctions de travail.

Appellations

- Agent, agente d'information
- Préposé, préposée à l'accueil, aux plaintes, aux renseignements, à l'information, à l'information touristique, au kiosque d'information
- Préposé, préposée à la billetterie
- Préposé, préposée aux relations publiques
- Préposé, préposée ou commis aux services à la clientèle
- Représentant, représentante au service à la clientèle, aire de ski.

Le terme commis utilisé par la CNP n'est jamais utilisé dans l'industrie touristique ou de l'alimentation.

Les préposés ou préposées à la billetterie dans l'industrie du transport se retrouvent dans les catégories 6433 et 6434 de la CNP, sous l'appellation agent, agente à la billetterie.

Description des tâches

Les personnes occupant ces postes remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes.

Accueil et billetterie, dans l'industrie touristique

- Accueillir et orienter les visiteurs et visiteuses
- Contrôler les admissions et percevoir les droits.
- Promouvoir les services et activités de l'institution et les attraits environnants.
- Assurer la sécurité du public et des collections.
- Vendre des produits dérivés.
- Appuyer le service du vestiaire en situation de dépannage, dans les institutions muséales.
- Effectuer d'autres fonctions connexes.

Information et renseignements, dans l'industrie touristique

- Fournir de l'information sur les services et produits touristiques, en réponse aux demandes directes ou téléphoniques.
- Promouvoir les services et activités de l'institution et les attraits environnants.
- Rechercher et compiler de l'information, incluant des statistiques et des rapports.
- Prendre des réservations.
- Effectuer de la recherche pour la production des outils de développement.
- Assister l'agent ou l'agente de développement touristique, l'agent ou l'agente de promotion, l'agent ou l'agente de communication ou encore la conseillère ou le conseiller d'information.

Service à la clientèle, dans le commerce de détail et l'industrie du transport

- Répondre aux demandes de renseignements et traiter les plaintes relatives aux produits, aux services et aux politiques de l'entreprise.
- Prendre des dispositions en vue des remboursements, échanges ou autres formes de compensation en cas de retour de marchandise ou de plainte motivée.
- Fournir de l'information sur les services, les produits, les horaires, les taux, la réglementation et les politiques en vigueur, en réponse aux demandes directes ou téléphoniques.
- Enregistrer des données, percevoir des paiements et remplir les formulaires nécessaires.

Service à la clientèle, dans l'industrie touristique (tâches additionnelles)

- Éventuellement, procurer des services particuliers, tels que la fourniture de fauteuils roulants, l'accueil d'invités spéciaux ou la prise en charge d'enfants.

Service à la clientèle, dans le domaine du voyage (grossistes)

- Gérer les réclamations du grossiste en voyage et de la compagnie aérienne.
- Déceler les erreurs de produits (brochures, descriptions) et sensibiliser les autres départements afin de prévenir la répétition de ces problèmes.

2. Exigences à l'embauche

En alimentation et en tourisme

- Quelques années de secondaire au minimum, le diplôme d'études secondaires est de plus en plus souvent exigé. Les exigences scolaires sont plus élevées dans les grandes chaînes où le diplôme d'études secondaires est le minimum exigé.
- Une expérience en vente, travail de bureau ou service à la clientèle peut être demandée.
- La connaissance des deux langues officielles peut être exigée dans la région de Montréal.

En tourisme (exigences supplémentaires)

- Diplôme d'études secondaires au strict minimum, avec au moins un an d'expérience de travail pertinent avec le public; un diplôme d'études collégiales en tourisme est de plus en plus souvent demandé. Il est exigé dans le domaine du voyage.
- Connaissance poussée des milieux et des clientèles touristiques.
- Aptitudes en communication et en résolution de problèmes. Excellente rédaction en français et en anglais dans le domaine du voyage.
- Connaissance des nouvelles technologies d'information et de communication.
- Connaissance des deux langues officielles au minimum. La connaissance d'une troisième langue est un atout.
- Connaissance de l'environnement juridique, patience, techniques d'écoute, capacité de désamorcer les tensions pour les préposés et préposées au service à la clientèle responsables de la gestion des plaintes et des réclamations.

Recrutement

- Très facile, sauf en ce qui concerne les préposés et préposées au service à la clientèle responsables de la gestion des plaintes.

3. Données sur la main-d'œuvre

Préposé, préposée à l'accueil, aux renseignements et au service à la clientèle	CNP 1453		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	31 095	35.1 %	64.9 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	74,1 %	76,0 %	73,1 %
- temps partiel	25,9 %	24,1 %	26,8 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	23 759 \$	25 794 \$	22 615 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	21,0 %	25,6 %	18,5 %
- 25-44 ans	56,8 %	51,8 %	59,5 %
- 45-64 ans	21,4%	21,8 %	21,2 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	12,2 %	15,5 %	10,4 %
- Certificat d'études secondaires	24,1 %	20,4 %	26,1 %
- Certificat ou diplôme de métiers	4,1 %	4,1 %	4,1 %
- Autres études non universitaires sans certificat	12,4 %	11,8 %	12,7 %
- Autres études non universitaires avec certificat	22,3 %	21,5 %	22,7 %
- Études universitaires sans grade	13,6 %	15,4 %	12,6 %
- Études universitaires avec grade	11,3 %	11,2 %	11,3 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés aux secteurs du tourisme et de l'alimentation)	CNP 1453 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Total des industries	100,0 %	0,9 %	96,9 %
45 – Transport	2,7 %	0,6 %	96,3 %
60 – Aliments, boissons et médicaments (commerce de détail)	5,8 %	1,3 %	94,3%
91 et 92 – Hébergement et restauration	2,3 %	0,3 %	86,3 %
96 – Divertissement et loisirs	3,2 %	1,6 %	87,6 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

4. Constats sur les compétences et la formation

Formation reliée à l'emploi

- AFP 7003 Commis aux services à la clientèle (pourrait correspondre aux exigences en alimentation, mais n'est pas particulière à ce secteur)
- 414.01 Techniques de tourisme (pour les exigences en tourisme).

État des compétences et de la formation

- Correspond généralement aux exigences.
- Dans les faits, tous les titulaires de ces postes ont au moins un DEC qui a trait à l'industrie touristique. Dans le domaine du voyage, la plupart ont un diplôme universitaire dans des champs de spécialisation divers.
- Dans les ATR, environ 75 % de ces préposés ou préposées auraient un DEC en Techniques de tourisme.

Lacunes et besoins de perfectionnement

- En général, les employeurs peuvent se permettre d'être très sélectifs pour ces postes et sont satisfaits de la formation de leurs employés qui est supérieure aux exigences.
- En tourisme, les seules lacunes observées sont un manque de connaissance des milieux et de culture générale chez les jeunes.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- Stabilité.

Évolution des exigences

- La connaissance des nouvelles technologies informatiques devient très importante (par exemple, les réponses par courrier électronique, la recherche dans Internet).
- L'aspect juridique prend de plus en plus d'importance pour les préposés et préposées au service à la clientèle dans le domaine du voyage, en raison de recours de plus en plus fréquents au tribunal des petites créances par une clientèle plus instruite et plus consciente de ses droits.

Promotion interne

- Le préposé ou la préposée aux renseignements ou à l'information peut monter dans la hiérarchie et devenir agent ou agente de développement ou responsable du service à la clientèle s'il ou elle possède la formation requise.
- Aucune promotion dans les musées où les fonctions de travail sont très cloisonnées.

CNP 1471

EXPÉDITEUR, EXPÉDITRICE ET RÉCEPTIONNAIRE

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les expéditeurs ou expéditrices et les réceptionnaires expédient, reçoivent et enregistrent le roulement des pièces, des fournitures, de l'équipement et du stock de l'établissement.

Types d'entreprises

Établissements de vente au détail et en gros, usines de fabrication et autres établissements commerciaux et industriels.

Appellations

- Expéditeur, expéditrice réceptionnaire
- Agent, agente à l'expédition ou à la réception
- Commis ou préposé, préposée à l'expédition et à la réception
- Expéditeur-réceptionnaire, expéditrice-réceptionnaire

Ce poste peut être fusionné avec celui de commis aux achats et à l'inventaire, et être appelé préposé, préposée à l'entrepôt.

Description des tâches

Les personnes occupant ce poste remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- Déterminer le mode d'expédition et établir les notes de chargement, les factures et les autres documents d'expédition;
- Assembler les contenants et les caisses, emballer les articles à expédier et apposer les étiquettes d'identification ainsi que les instructions d'expédition;
- Surveiller le chargement et le déchargement des articles dans des camions ou autres véhicules;
- Examiner et vérifier les articles en les comparant avec les factures ou autres documents, noter les articles manquants et retourner les articles endommagés;
- Déballer et distribuer les articles aux endroits d'entreposage appropriés;
- Tenir à jour les systèmes internes et registres, généralement à l'aide de systèmes informatisés;
- Manipuler, si nécessaire, un chariot-élévateur, un diable ou autre appareil de manutention pour charger ou décharger, transporter ou stocker des articles.

2. Exigences à l'embauche

- Diplôme d'études secondaires.
- Aptitude à faire fonctionner un système informatisé (base de données) de plus en plus exigée.

3. Données sur la main-d'œuvre

Expéditeur, expéditrice et réceptionnaire	CNP 1471		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	28 225	80,0 %	20,0 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	85,8 %	87,2 %	80,4 %
- temps partiel	14,2 %	12,8 %	19,6 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	21 517 \$	22 545 \$	17 066 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	19,7 %	20,6 %	15,8 %
- 25-44 ans	57,6 %	57,7 %	57,1 %
- 45-64 ans	22,3 %	21,3 %	26,6 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	32,7 %	32,9 %	31,6 %
- Certificat d'études secondaires	26,8 %	26,2 %	29,1 %
- Certificat ou diplôme de métiers	4,2 %	4,3 %	3,9 %
- Autres études non universitaires sans certificat	11,1 %	11,5 %	9,6 %
- Autres études non universitaires avec certificat	14,6 %	14,6 %	14,4 %
- Études universitaires sans grade	6,6 %	6,6 %	6,6 %
- Études universitaires avec grade	4,1 %	3,9 %	4,8 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés au secteur de l'alimentation)	CNP 1471 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Total des industries	100,0 %	0,8 %	89,2 %
10 – Aliments	5,4 %	2,6 %	92,9 %
52 – Produits alimentaires, boissons, médicaments et tabac (commerce de gros)	7,5 %	6,3 %	92,3 %
60 – Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	3,9 %	0,8 %	94,8 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

4. Constats sur les compétences et la formation

Formations reliées à l'emploi

- | | |
|--------------------------|---|
| • AFP 7001 (en français) | Commis à la réception et à l'expédition |
| • AFP 7501 (en anglais) | Commis à la réception et à l'expédition |
| • AFP 7103 | Préposé, préposée à la livraison. |

État des compétences et de la formation

- Promotion fréquente à partir du poste de manœuvre, avec petite formation interne.
- Aucune difficulté de recrutement.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- Stabilité.

Évolution des exigences

- Compétences en informatique.
- Compétences techniques relatives aux systèmes de gestion des stocks.
- Augmentation du niveau des compétences de base requises pour pouvoir accéder à une promotion : lecture, mathématiques, aptitudes à l'analyse et à la prise de décision.
- L'augmentation du niveau des compétences de base est liée aux nouvelles formes d'organisation du travail et à la responsabilisation des employés. Cette tendance est contrebalancée par une diminution du niveau d'autonomie et du besoin de prendre des décisions en raison de l'informatisation des systèmes de gestion des stocks.

CNP 1474

COMMIS AUX ACHATS ET À L'INVENTAIRE

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les commis aux achats et à l'inventaire traitent les transactions d'achat et tiennent l'inventaire du matériel, de l'équipement et des stocks d'un établissement.

Types d'entreprises

Établissements de vente au détail et en gros, usines de transformation d'aliments et autres établissements commerciaux et industriels.

Appellations courantes

Ce poste peut être fusionné avec celui d'expéditeur, d'expéditrice et réceptionnaire, et être appelé préposé, préposée à l'entrepôt.

- Commis aux achats et à l'inventaire
- Agent, agente de bureau aux approvisionnements
- Aide-commis aux achats
- Commis au contrôle de l'inventaire, aux achats et aux acquisitions.

Description des tâches

Les commis aux achats et à l'inventaire remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes, généralement à l'aide de logiciels et de bases de données informatisées.

Commis aux achats

- Examiner les demandes pour en assurer l'exactitude et vérifier le manque de matériel, d'équipement et de stock dans l'inventaire courant.
- Obtenir les prix à partir de catalogues ou de fournisseurs et préparer les commandes d'achat.
- Calculer les coûts des commandes et en demander le paiement ou transmettre la facture au service concerné.
- Communiquer avec le service des approvisionnements ou résoudre les problèmes liés aux articles manquants, aux erreurs de livraisons et aux autres problèmes.
- Préparer et tenir à jour des dossiers d'achats, des rapports et des listes de prix.

Commis à l'inventaire

- Surveiller l'inventaire des matériaux, de l'équipement et des stocks qui sont mis en circulation, transférés à l'intérieur de l'établissement ou vendus au public.
- Compiler les rapports sur l'inventaire, enregistrer la quantité, la nature et la valeur des matériaux, de l'équipement et de l'inventaire disponible.
- Préparer les commandes pour réapprovisionner les réserves de matériaux, d'équipements et de stocks.
- Voir au roulement des stocks, dresser la liste des stocks désuets et les éliminer.
- Concilier les inventaires avec les articles en stock.

2. Exigences à l'embauche

- Diplôme d'études secondaires dans l'industrie de la transformation.
- Quelques années de secondaire dans le commerce de gros et de détail en alimentation.
- Un DEC peut être exigé.
- L'aptitude à faire fonctionner un système informatisé (base de donnée) est de plus en plus exigée.
- Des cours en gestion des achats peuvent être requis.
- Le bilinguisme est un atout.

3. Données sur la main-d'œuvre

Commis aux achats et à l'inventaire	CNP 1474		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	11 810	57,7 %	42,3 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	82,5 %	85,4 %	78,4 %
- temps partiel	17,5 %	14,5 %	21,5 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	24 949 \$	26 790 \$	22 211 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	14,5 %	15,8 %	12,6 %
- 25-44 ans	60,6 %	58,2 %	63,7 %
- 45-64 ans	24,4 %	25,2 %	23,3 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	17,5 %	18,9 %	15,8 %
- Certificat d'études secondaires	25,6 %	23,8 %	28,0 %
- Certificat ou diplôme de métiers	5,4 %	6,1 %	4,4 %
- Autres études non universitaires sans certificat	12,3 %	13,6 %	10,5 %
- Autres études non universitaires avec certificat	19,6 %	16,7 %	23,5 %
- Études universitaires sans grade	11,3 %	12,4 %	9,9 %
- Études universitaires avec grade	8,3 %	8,5 %	7,9 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés au secteur de l'alimentation)	Cnp 1474 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Total des industries	100,0 %	0,3 %	92,1 %
10 – Aliments	2,8 %	0,5 %	93,5 %
52 – Produits alimentaires, boissons, médicaments et tabac (commerce de gros)	7,1 %	2,6 %	92,7 %
60 – Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	5,2 %	0,4 %	97,4 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

4. Constats sur les compétences et la formation

Formations reliées à l'emploi

- AFP 7100 (en français) Commis à l'inventaire.
- AFP 7514 (en anglais) Magasinier, magasinière.

État des compétences et de la formation

- Formation secondaire, pas toujours complétée.
- Lacunes au plan de l'informatique.
- Très peu de difficultés de recrutement.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- Croissance stratégique liée à l'évolution des systèmes de gestion des stocks (inventaires permanents, «juste-à-temps», et à la multiplication des produits vendus et distribués.
- Croissance numérique liée à la diminution du nombre de postes d'acheteurs ou acheteuses intermédiaires et à l'informatisation des systèmes de gestion des stocks.

Évolution de la fonction de travail

- Compétences techniques relatives aux systèmes de gestion des stocks, incluant l'informatique.
- Augmentation du niveau des compétences de base requises pour pouvoir accéder à une promotion : lecture, mathématiques, aptitudes à l'analyse et à la prise de décision.
- L'augmentation du niveau des compétences de base est liée aux nouvelles formes d'organisation du travail et à la responsabilisation des employés. Cette tendance est contrebalancée par une diminution du niveau d'autonomie et du besoin de prendre des décisions en raison de l'informatisation des systèmes de gestion des stocks.

CNP 2211, 2221

TECHNICIEN, TECHNICIENNE EN TRANSFORMATION DES PRODUITS ALIMENTAIRES

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les techniciens ou techniciennes en transformation des produits alimentaires travaillent à la conception, à la formulation ou à la mise au point de produits alimentaires. Elles et ils maîtrisent les techniques et procédés utilisés dans la fabrication et participent au contrôle de la qualité, au contrôle des procédés ou à la recherche et développement. Ces personnes travaillent en laboratoire ou dans les usines et peuvent avoir à exercer des fonctions d'inspection et de supervision.

Ce poste regroupe les fonctions de travail identifiées par les CNP 2211, 2221.

Types d'entreprises

- Usines de mise en conserve de fruits et de légumes, usines de conditionnement du poisson, laiteries, minoteries, boulangeries-pâtisseries industrielles, raffineries de sucre, usines de conditionnement de la viande, distilleries et autres établissements de transformation des aliments et des boissons.

Caractéristiques

- Fonction en mutation, orientée d'une part vers la recherche et développement en laboratoire et d'autre part vers la mise en œuvre des procédures de contrôle de la qualité et de contrôle des procédés industriels en usine.
- Pénurie de main-d'œuvre qualifiée susceptible de travailler à la mise en œuvre des procédures de contrôle de la qualité et de contrôle des procédés industriels.
- Méconnaissance des emplois reliés à la formation de technicien ou technicienne en transformation des aliments.

Appellations courantes

- Analyste
- Coordonnateur, coordonnatrice en production
- Coordonnateur, coordonnatrice à la « sanitation »
- Coordonnateur, coordonnatrice des programmes de contrôle de la salubrité
- Essayeur, essayeuse
- Inspecteur, inspectrice
- Inspecteur, inspectrice en contrôle de la qualité
- Inspecteur, inspectrice en contrôle de la salubrité
- Responsable des diagrammes de contrôle et de l'échantillon
- Technicien, technicienne de laboratoire
- Technicien, technicienne en contrôle de la qualité
- Technicien, technicienne en amélioration et mise au point des procédés
- Technicien, technicienne en analyse des coûts de production
- Technicien, technicienne en chimie, biologie, microbiologie, biochimie ou chimie appliquée

- Technicien, technicienne en lavage et assainissement
- Technicien, technicienne en hygiène industrielle
- Technicien opérateur, technicienne opératrice de salle de contrôle.

Description des tâches

Les technologues et techniciens ou technicienne en transformation des produits alimentaires remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- Analyser les produits;
- Assurer la qualité et la salubrité des produits;
- Participer à la recherche et au développement de nouveaux produits;
- Communiquer à tous les niveaux;
- Résoudre des problèmes;
- Mettre à jour ses connaissances;
- Exercer une gamme restreinte de fonctions techniques pour appuyer les recherches, les essais et les analyses.

En laboratoire

- Effectuer des essais, préparer et faire des expériences et des analyses de laboratoire en chimie, biochimie, biologie et microbiologie dans le domaine de la transformation de produits alimentaires. Ces essais, analyses et expériences peuvent être orientés vers le contrôle de la qualité ou vers la recherche et le développement de nouveaux produits.
- Utiliser et entretenir l'équipement et l'appareillage de laboratoire et préparer des solutions, des réactifs et des échantillons de formule définie.

En production

- Préparer des programmes d'échantillonnage et d'analyse afin d'assurer la conformité aux normes de qualité des substances brutes, des produits intermédiaires et des produits finis.
- Coordonner la fabrication de produits et assurer le suivi des processus de fabrication.
- Participer à des audits internes. Participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de normes, de marches à suivre et de mesures reliées à la salubrité et à la qualité des produits, aux procédés de fabrication, à la santé et à la sécurité des travailleurs et travailleuses et à la gestion des problèmes environnementaux.
- Former et superviser les opérateurs ou opératrices de machines industrielles en matière de procédures, de mise en œuvre des programmes de contrôle de la qualité, de la salubrité et des procédés, incluant l'échantillonnage, la lecture directe des instruments de mesure ainsi que le contrôle et l'entretien des instruments.
- Participer au développement de relations clients et fournisseurs.
- Faire des essais en production.
- Superviser l'utilisation et l'entretien de l'équipement et de l'appareillage de mesure et de nettoyage automatisé de l'usine.

2. Exigences à l'embauche

- Diplôme collégial, de préférence en transformation des aliments, chimie, biologie sinon, en diététique. Dans certaines industries, et de plus en plus, un baccalauréat (chimie, biochimie, microbiologie, agronomie) peut être requis lorsque les personnes occupant ce poste ont à travailler en recherche et développement.
- L'expérience dans le domaine n'est pas obligatoire.
- Des aptitudes en communication, formation et gestion des ressources humaines sont requises des technologues et techniciens ou techniciennes travaillant en production et contribuant à la formation des manœuvres et opérateurs ou opératrices.
- Polyvalence, flexibilité, autonomie, précision, fiabilité et persévérance sont requises.
- L'appartenance à la Corporation professionnelle des technologues des sciences appliquées est obligatoire au Québec pour détenir le titre de technologue.

Facilité de recrutement

- On note une pénurie de diplômées et de diplômés en transformation de produits alimentaires acceptant de travailler en production. Ce problème semble découler d'une mauvaise compréhension des types d'emplois liés à la formation. Ces personnes s'estiment trop qualifiées pour des postes à l'intérieur des usines, refusent de les occuper ou les quittent dès qu'elles en ont l'occasion (d'où un problème de rotation de personnel).
- Le recrutement de technologues et techniciens ou techniciennes de laboratoire ne pose pas de problème.

3. Données sur la main-d'œuvre

Technologue et technicien, technicienne en chimie appliquée	CNP 2211		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	7 940	60,8 %	39,2 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	91,2 %	95,0 %	85,4 %
- temps partiel	8,8 %	5,0 %	14,6 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	33 853 \$	37 704 \$	27 210 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	12,7 %	9,6 %	17,5 %
- 25-44 ans	62,4 %	57,2 %	70,5 %
- 45-64 ans	24,5 %	32,9 %	11,3 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	6,3 %	6,3 %	6,3 %
- Certificat d'études secondaires	9,8 %	12,0 %	6,4 %
- Certificat ou diplôme de métiers	3,8 %	4,3 %	3,0 %
- Autres études non universitaires sans certificat	5,0 %	5,7 %	4,2 %
- Autres études non universitaires avec certificat	41,8 %	42,1 %	41,4 %
- Études universitaires sans grade	16,5 %	15,6 %	17,7 %
- Études universitaires avec grade	16,8 %	14,0 %	21,0 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés au secteur de l'alimentation)	CNP 2211 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Total des industries	100,0 %	0,2 %	95,7 %
10 – Aliments	7,6 %	1,0 %	98,3 %
60 – Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	1,4 %	0,1 %	100,0 %

Technologue et technicien, technicienne en biologie	CNP 2221		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	2 965	58,3 %	41,8 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	90,4 %	93,9 %	85,1 %
- temps partiel	9,6 %	6,1 %	14,9 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	28 340 \$	29 939 \$	25 874 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	15,3 %	13,7 %	17,3 %
- 25-44 ans	63,0 %	63,2 %	62,8 %
- 45-64 ans	21,7 %	22,7 %	19,9 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	5,5 %	6,7 %	4,3 %
- Certificat d'études secondaires	5,7 %	5,7 %	6,1 %
- Certificat ou diplôme de métiers	2,1 %	3,3 %	0,0 %
- Autres études non universitaires sans certificat	3,6 %	3,7 %	3,5 %
- Autres études non universitaires avec certificat	38,2 %	43,5 %	31,3 %
- Études universitaires sans grade	17,8 %	15,1 %	21,3 %
- Études universitaires avec grade	27,2 %	22,1 %	33,5 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés au secteur de l'alimentation)	CNP 2221 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Total des industries	100,0 %	0,1 %	88,9 %
10 – Aliments	12,6 %	0,7 %	97,3 %
60 – Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	2,2 %	0,05 %	100,0 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

4. Constats sur les compétences et la formation

Formations reliées à l'emploi

- DEC 154.04 Technologie de la transformation des aliments
- DEC 120.01 Techniques de diététique
- DEC 231.03 Transformation des produits de la mer
- DEC 210.03 Techniques de chimie-biologie
- DEC 210.02 Techniques de génie chimique
- DEC 210.04 Techniques de procédés chimiques

État des compétences et de la formation

- D'après leurs employeurs, les technologues et techniciens ou techniciennes sont les employés les mieux formés, même au plan des communications.
- La formation des technologues et techniciens ou techniciennes actuellement en emploi correspond généralement aux exigences à l'embauche.
- Les personnes qui ont une formation universitaire de premier et de second cycle travaillent en recherche et développement.
- La distinction entre technologue et technicien ou technicienne ne semble pas très nette.

Lacunes de la formation

- Mauvaise définition des fonctions de travail reliées à la formation collégiale. Les nouveaux diplômés et diplômées ne s'attendent pas à travailler en production et y sont mal préparés.
- La formation actuelle est axée sur les aspects techniques de la profession et néglige les aspects reliés à la gestion des ressources humaines – incluant la formation – et à la gestion des systèmes de contrôle de la qualité, de la salubrité ou des procédés.
- L'industrie semble avoir tendance à utiliser les techniciens ou techniciennes en diététique pour le travail le plus routinier en laboratoire (soit un travail de technicien d'après la CNP), tandis que les autres personnes formées au cégep ou à l'université (transformation des produits alimentaires, chimie, biologie, biochimie, microbiologie) occuperaient plutôt des postes de technologues selon la CNP. Cependant, l'embauche de diplômées et diplômés en diététique à des postes de techniciens ou techniciennes en laboratoire ne convient plus lorsqu'il s'agit de recherche et de développement.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- Fonction de travail plutôt en croissance, autant pour les techniciens ou techniciennes de laboratoire dotés d'un bagage universitaire et capables de contribuer à la recherche et au développement de produits que pour les techniciens et techniciennes en production et capables d'assumer des fonctions de formation, de supervision et de coordination relatives au contrôle des procédés, de la qualité et de la salubrité.
- Le nombre de fonctions de travail liées au contrôle de la qualité et des procédés est en croissance, mais ces fonctions sont souvent intégrées à des postes de production.
- Les techniciens ou techniciennes en contrôle de procédés sont quasiment absents de l'industrie, une grande partie de leurs tâches étant maintenant déléguées aux opérateurs ou opératrices.

Évolution des exigences

- Augmentation du niveau de formation scolaire requise des techniciens et techniciennes en laboratoire appelés à faire de la recherche et du développement : une formation universitaire est de plus en plus exigée.
- Fonctions de plus en plus orientées vers l'application des systèmes ISO 9000 et ARMPC (HACCP), incluant la coordination d'équipes, le contrôle des instruments et de l'équipement et le suivi de registres et de dossiers pour les techniciens ou techniciennes travaillant hors des laboratoires. Cette évolution découle de l'application du Programme d'amélioration de la salubrité en alimentation et du transfert des fonctions d'inspecteur ou inspectrice de la salubrité du gouvernement vers le secteur privé.
- Nouvelles compétences en formation et gestion des ressources humaines exigées de ces personnes afin de faciliter la délégation d'une grande partie des tâches de contrôle et d'analyse aux opérateurs et opératrices, pour rectification immédiate de la production. Ces compétences incluent la connaissance des systèmes ISO 9000 et ARMPC.

Promotion interne

- Le poste de technicien ou technicienne en laboratoire se situe à l'entrée sur le marché du travail pour les titulaires d'un diplôme collégial, avant la transition vers des postes reliés à la production ou à des niveaux supérieurs dans la recherche et développement. En production, la progression vers le poste de supervision est courante, mais une formation complémentaire est nécessaire pour des postes supérieurs.

CNP 2243, 7333

MÉCANICIEN, MÉCANICIENNE ET ÉLECTROMÉCANICIEN, ÉLECTROMÉCANICIENNE

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les mécaniciens ou mécaniciennes et électromécaniciens ou électromécaniciennes mettent à l'essai, entretiennent, réparent, étalonnent, règlent et posent les machines de procédés industriels. Ils et elles réparent, entretiennent, étalonnent, règlent et posent les instruments industriels de contrôle et de mesure.

Type d'entreprise

En transformation des produits alimentaires.

Appellations

Technicien ou technicienne et mécanicien ou mécanicienne d'instruments industriels

- Apprenti mécanicien, apprentie mécanicienne d'instruments industriels
- Mécanicien, mécanicienne d'instruments industriels
- Mécanicien, mécanicienne d'équipement de contrôle des procédés ou d'instruments industriels
- Programmeur, programmeuse de machines de procédés industriels
- Technicien, technicienne d'instruments industriels
- Technicien, technicienne en instrumentation industrielle.

Électromécanicien, électromécanicienne

- Bobineur-réparateur, bobineuse-réparatrice de moteurs électriques, d'induits
- Dépanneur, dépanneuse de transformateurs
- Électromécanicien, électromécanicienne
- Enrouleur-réparateur, enrouleuse réparatrice de bobines
- Réparateur, réparatrice de moteurs électriques, de transformateurs, de transformateurs électriques.

Description des tâches

Les mécaniciens ou mécaniciennes et électromécaniciens ou électromécaniciennes remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes.

- Consulter les manuels des fabricants afin de déterminer les méthodes d'essai et d'entretien des instruments de mesure et de contrôle du débit, du niveau, de la pression, de la température et autres variables dans la fabrication et le traitement.
- Vérifier le fonctionnement des instruments et des systèmes à l'aide de dispositifs d'essai appropriés, afin de déceler les anomalies.
- Réparer et régler les composants du système ou enlever et remplacer les pièces défectueuses.
- Étalonner les composants et les instruments selon les indications du fabricant.

- Exécuter les travaux d'entretien préventif programmé et remplir des rapports d'essai et d'entretien.
- Installer de nouveaux instruments de contrôle sur le matériel existant.
- Planifier l'entretien de l'équipement et des instruments industriels et acheter les pièces d'équipement nécessaires.
- Programmer certaines fonctions des automates programmables.

2. Exigences à l'embauche

- DEC en électromécanique, génie mécanique, électrotechnique.
- DEP en mécanique industrielle exigé pour les apprentis.
- Trois à cinq années d'expérience sont habituellement exigées.

3. Données sur la main-d'œuvre

Technicien, technicienne et mécanicien, mécanicienne d'instruments industriels	CNP 2243		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	2 635	97,5 %	2,5 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	97,7 %	97,9 %	85,7 %
- temps partiel	2,3 %	2,1 %	14,3 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	40 967 \$	41 374 \$	23 968 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	7,1 %	6,6 %	18,2 %
- 25-44 ans	63,8 %	63,8 %	72,7 %
- 45-64 ans	28,7 %	29,2 %	0,0 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	7,5 %	7,4 %	n.d. %
- Certificat d'études secondaires	7,1 %	6,8 %	n.d. %
- Certificat ou diplôme de métiers	7,3 %	7,2 %	n.d. %
- Autres études non universitaires sans certificat	4,9 %	4,6 %	n.d. %
- Autres études non universitaires avec certificat	64,0 %	63,8 %	n.d. %
- Études universitaires sans grade	8,1 %	8,0 %	n.d. %
- Études universitaires avec grade	1,6 %	1,6 %	n.d. %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés au secteur de l'alimentation)	CNP 2243 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Total des industries	100,0 %	0,1 %	97,5 %
10 – Aliments	3,8 %	0,2 %	100,0 %
11 – Boissons	1,2 %	0,4 %	100,0 %
12 – Tabac	1,2 %	1,2 %	100,0 %

Électromécanicien, électromécanicienne	CNP 7333		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	2 005	96,3 %	3,7 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	95,0 %	94,8 %	100 %
- temps partiel	5,0 %	5,2 %	0,0 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	31 444 \$	31 405 \$	32 365 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	11,9 %	12,1 %	15,4 %
- 25-44 ans	59,7 %	58,8 %	84,6 %
- 45-64 ans	27,2 %	28,2 %	0,0 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	16,4 %	16,1 %	n.d. %
- Certificat d'études secondaires	15,8 %	16,1 %	n.d. %
- Certificat ou diplôme de métiers	11,4 %	11,0 %	n.d. %
- Autres études non universitaires sans certificat	4,7 %	4,6 %	n.d. %
- Autres études non universitaires avec certificat	46,9 %	47,6 %	n.d. %
- Études universitaires sans grade	3,3 %	3,5 %	n.d. %
- Études universitaires avec grade	1,1 %	1,2 %	n.d. %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés au secteur de l'alimentation)	CNP 7333 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Total des industries	100,0 %	0,1 %	92,5 %
10 – Aliments	2,6 %	0,1 %	100,0 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

4. Constats sur les compétences et la formation

Formation reliée à l'emploi

- Il existe des diplômes d'études professionnelles (DEP) et collégiales (DEC) en électromécanique, génie mécanique ou électrotechnique qui ne sont cependant pas spécifiques au secteur de l'alimentation.

État des compétences et de la formation

- La formation est jugée satisfaisante dans l'ensemble. Une formation interne est indispensable pour s'ajuster au type d'équipement et aux instruments utilisés dans l'entreprise. La formation continue est implicite, étant donné la rapidité des changements technologiques.

Lacunes

- Entretien et programmation des automates.
- Connaissance des logiciels.
- Aptitudes au travail d'équipe et à la résolution de problèmes.
- Connaissance des procédés alimentaires.

5 Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- En croissance (importance et quantité).

Évolution des exigences

- Plus de programmation et d'entretien d'automates programmables.

CNP 2263, 2222

INSPECTEUR, INSPECTRICE DE LA SANTÉ PUBLIQUE, DE L'HYGIÈNE ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les personnes occupant ce poste procèdent à des inspections périodiques et étudient les plaintes concernant les établissements de transformation des aliments, les hôtels, les restaurants, les commerces d'alimentation et d'autres milieux de travail afin d'assurer le respect des normes gouvernementales relatives aux systèmes sanitaires, au contrôle de la pollution, à la manipulation et à l'entreposage de substances dangereuses et à la sécurité en milieu de travail.

Type d'entreprise

Secteur public, aux trois paliers de gouvernement.

Caractéristiques

- Les personnes occupant ce poste sont généralement en place depuis plus de quinze ans et le recrutement externe est à peu près inexistant.
- L'implantation du système ARMPC (HACCP) dans l'industrie implique un transfert et une modification des tâches reliées au contrôle de la salubrité vers le secteur privé, l'approche étant de plus en plus préventive et intégrée à la production.

Appellations courantes

- Agent, agente de la santé et de la sécurité au travail
- Inspecteur, inspectrice de dératisation
- Inspecteur, inspectrice de la santé publique
- Inspecteur, inspectrice de l'eau
- Inspecteur, inspectrice de restaurants
- Inspecteur, inspectrice des mesures antipollution
- Inspecteur, inspectrice des normes sanitaires

Description des tâches

Les personnes occupant ce poste remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes.

- Informer et éduquer les employeurs, les employés et le grand public sur les questions reliées à la santé publique, à la protection environnementale et à la sécurité en milieu de travail.
- Participer à l'implantation de systèmes préventifs en matière de santé publique, de protection environnementale et de sécurité en milieu de travail, incluant le système ARMPC.
- Contrôler les conditions sanitaires des établissements publics ou privés relevant du secteur de l'alimentation et étudier les cas de maladies contagieuses et d'empoisonnements dus à la consommation d'aliments avariés.
- Étudier les accidents associés à des produits chimiques dangereux ou à des produits qui peuvent être nuisibles à la santé humaine ou à l'environnement

naturel et prendre des échantillons d'eau ou autres substances afin de les analyser.

- Inspecter les milieux de travail afin de s'assurer que l'équipement, les matériaux et les procédés de production ne représentent aucun danger pour la sécurité ou pour la santé des employés ou du public et mener des enquêtes sur les accidents et les maladies provenant du milieu de travail.
- Entamer des procédures de mise en application des règlements afin de condamner à une amende ou de fermer un établissement qui ne respecte pas les règlements municipaux, provinciaux ou fédéraux.

2. Exigences à l'embauche

- Diplôme d'études collégiales ou universitaires en chimie, en sciences des aliments, en diététique, en assainissement et sécurité industrielle, en santé et sécurité, études en environnement ou dans une discipline connexe.
- Plusieurs années d'expérience et une formation en milieu de travail peuvent suppléer à la formation scolaire dans certaines entreprises privées.
- Une certification de *l'Association for Canadian Registered Safety Professionals* peut être exigée des agents ou agentes de la santé et de la sécurité au travail.

Facilité de recrutement

- Aucun recrutement dans la fonction publique depuis de nombreuses années.

3. Données sur la main-d'œuvre

Inspecteur, inspectrice de la santé publique, de l'hygiène et de la sécurité au travail	CNP 2263		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	1 785	69,7 %	30,3 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	93,0 %	95,2 %	88,9 %
- temps partiel	7,0 %	4,8 %	12,0 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	38 616 \$	40 538 \$	33 843 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	4,0 %	4,4 %	2,1 %
- 25-44 ans	54,0 %	45,9 %	73,2 %
- 45-64 ans	41,4 %	48,5 %	23,7 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	5,8 %	7,0 %	3,1 %
- Certificat d'études secondaires	8,0 %	7,4 %	9,3 %
- Certificat ou diplôme de métiers	4,3 %	5,7 %	0,0 %
- Autres études non universitaires sans certificat	3,1 %	3,5 %	2,1 %
- Autres études non universitaires avec certificat	27,3 %	27,9 %	24,7 %
- Études universitaires sans grade	19,6 %	18,8 %	20,6 %
- Études universitaires avec grade	31,9 %	29,7 %	38,1 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés aux secteurs du tourisme et de l'alimentation)	CNP 2263 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Total des industries	100,0 %	0,1 %	93,4 %
45 – Transport	2,3 %	0,03 %	87,5 %
99 – Autres services	1,4 %	0,03 %	80,0 %

Inspecteur, inspectrice des produits agricoles et de la pêche	CNP 2222		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	960	69,8 %	30,2 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	88,5 %	90,3 %	84,5 %
- temps partiel	11,5 %	9,7 %	15,5 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	33 532 \$	36 243 \$	26 791 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	2,9 %	3,1 %	4,5 %
- 25-44 ans	58,9 %	50,8 %	84,1 %
- 45-64 ans	36,6 %	46,2 %	11,4 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	9,8 %	10,2 %	9,1 %
- Certificat d'études secondaires	14,9 %	14,8 %	15,9 %
- Certificat ou diplôme de métiers	4,0 %	4,7 %	0,0 %
- Autres études non universitaires sans certificat	4,6 %	5,5 %	0,0 %
- Autres études non universitaires avec certificat	33,9 %	35,2 %	31,8 %
- Études universitaires sans grade	13,8 %	14,8 %	11,4 %
- Études universitaires avec grade	19,0 %	14,8 %	31,8 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés aux secteurs du tourisme et de l'alimentation)	CNP 2222 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Total des industries	100,0 %	0,03 %	91,1 %
10 – Aliments	19,4 %	0,03 %	81,1 %
11 – Boissons	1,0 %	n.d.	n.d.
60 – Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	1,0 %	n.d.	n.d.
99 – Autres services	1,0 %	n.d.	n.d.

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

4. Constats sur les compétences et la formation

Formation reliée à l'emploi

- Aucun diplôme d'État directement relié à cet emploi.

État des compétences et de la formation

- Correspond aux exigences à l'embauche.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- Stabilité.

Évolution des exigences

- Plus grande polyvalence, reliée au nombre et à la complexité croissante des lois et règlements relatifs à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité au travail.
- Approche plus préventive.

CNP 3219

TECHNICIEN, TECHNICIENNE EN DIÉTÉTIQUE

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Le texte qui suit tient compte de la réalité des personnes, détenant une formation en Techniques de diététique, qui travaillent dans le secteur Alimentation uniquement.

Définition

Les techniciens ou techniciennes en diététique assistent les diététistes dans l'élaboration, la mise en application et le suivi de menus et de régimes et participent à des recherches sur les aliments et la nutrition.

Types d'entreprises

Établissements de soins de santé et de services alimentaires dans les hôpitaux, les centres de soins prolongés, les maisons de santé, les écoles, les cafétérias et les distributeurs de restauration rapide, les usines de transformation agroalimentaire et les commerces d'alimentation.

Caractéristiques

- Profession majoritairement féminine.
- Fonction de travail en mutation.

Appellations courantes

- Technicien, technicienne en diététique

Description des tâches

Les techniciens ou techniciennes en diététique remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes.

- Aider les diététistes ou les nutritionnistes à planifier et à superviser les opérations du service alimentaire ou remplir l'ensemble de ces fonctions, à l'occasion.
- Planifier des menus et surveiller des régimes pour des personnes ou des groupes, sous la direction d'un ou d'une diététiste ou d'un ou d'une nutritionniste.
- Aider à la supervision du personnel qui prépare et sert les aliments.
- Aider les patientes et les patients à remplir leurs menus.
- Aider les diététistes dans leurs recherches sur les aliments, la nutrition et les systèmes des services alimentaires.
- Les techniciens ou techniciennes en diététique peuvent également exercer des fonctions de technicien ou technicienne de laboratoire dans l'industrie de transformation agroalimentaire (CNP 2211, 2221), de conseiller ou conseillère en consommation ou en promotion de produits alimentaires dans le commerce de détail en alimentation (CNP 4163, 4164).

2. Exigences à l'embauche

- Diplôme d'études collégiales Techniques de diététique.
- Polyvalence.
- L'expérience n'est pas exigée aux postes d'entrée sur le marché (postes de soutien).

Facilité de recrutement

- Facile.

3. Données sur la main-d'œuvre

Autre technologue et technicien, technicienne des sciences de la santé (incl. technicien, technicienne en diététique)	CNP 3219		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	1 775	29,1 %	70,9 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	70,1 %	96,2 %	59,4 %
- temps partiel	29,9 %	3,8 %	40,6 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	30 565 \$	29 144 \$	31 514 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	5,0 %	6,9 %	4,6 %
- 25-44 ans	74,6 %	67,6 %	77,5 %
- 45-64 ans	19,9 %	23,5 %	17,9 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	6,2 %	13,0 %	3,8 %
- Certificat d'études secondaires	5,9 %	11,0 %	3,8 %
- Certificat ou diplôme de métiers	5,9 %	10,0 %	3,8 %
- Autres études non universitaires sans certificat	2,6 %	6,0 %	1,3 %
- Autres études non universitaires avec certificat	56,0 %	34,0 %	65,3 %
- Études universitaires sans grade	17,6 %	17,0 %	18,0 %
- Études universitaires avec grade	5,9 %	9,0 %	4,2 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés au secteur de l'alimentation)	CNP 3219 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Total des industries	100,0 %	0,1 %	96,6 %
60 – Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	0,6 %	0,01 %	n.d.

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

4. Constats sur les compétences et la formation

Formation reliée à l'emploi

- DEC 120.01 Techniques de diététique

Lacunes et besoins de perfectionnement

- Formation jugée (par l'industrie de la transformation des aliments) mal ciblée, trop générale, désuète et inadaptée aux besoins actuels du marché, à revoir en profondeur en fonction des débouchés réels.
- Compétences de base en informatique.
- Gestion des ressources humaines et service à la clientèle, si ces personnes sont appelées à travailler dans un commerce de détail ou un service alimentaire.
- Notions de contrôle de la qualité et de la salubrité des aliments.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- Dans les services alimentaires (nutrition clinique, production, distribution) : stabilité.
- Dans l'industrie de la transformation : plutôt en décroissance, en raison de leur inadéquation en recherche et développement; perspective d'évolution en raison de l'application des systèmes de contrôle de la qualité (HACCP).
- Dans le commerce de détail : croissance possible, en raison de la vogue du prêt-à-manger.

Évolution des exigences

- Connaissances en informatique indispensables quel que soit le domaine de spécialisation.
- Compétences en service à la clientèle et éventuellement en gestion des ressources humaines, si les diplômés ou diplômées souhaitent travailler dans le commerce de détail comme conseillers ou conseillères en promotion de produits alimentaires, voire comme gérants ou gérantes de département.

Promotion interne

- La mise à jour du programme permettrait d'accéder plus rapidement à des postes ayant des responsabilités accrues dans les différents domaines d'activité où oeuvrent les techniciennes et techniciens en diététique.

CNP 4163

CONSEILLER, CONSEILLÈRE EN DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET EN MARKETING

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les conseillers ou conseillères en développement économique et en marketing effectuent des recherches, développent des politiques, administrent des programmes et articulent des services afin de promouvoir les investissements, produits et services relatifs au domaine dans lequel ils ou elles exercent leurs compétences. Dans le cadre de cette étude, les professions visées sont celles de conseiller ou conseillère en promotion des produits alimentaires et de conseiller en tourisme.

Types d'entreprises

Organismes gouvernementaux fédéraux, provinciaux et municipaux, entreprises de marketing, bureaux d'études, centres d'information, associations de gens d'affaires, travailleurs autonomes.

Caractéristiques

- Les tâches et les compétences requises sont relativement similaires dans les deux secteurs étudiés, la connaissance du milieu, de ses produits, services et réseaux étant la seule variable d'importance.
- Ces fonctions sont souvent exercées par des ressources externes au milieu de l'alimentation et du tourisme.
- Le profil de formation est assez éclectique.

Appellations courantes

Les agents ou agentes de promotion commerciale qui sont classés sous cette rubrique par la CNP ont un profil correspondant beaucoup plus à celui du représentant ou de la représentante des ventes non techniques, ventes en gros (CNP 6411).

- Agent, agente de développement touristique
- Analyste de développement régional
- Analyste du marketing, consultant en marketing
- Conseiller, conseillère en promotion de produits agroalimentaires
- Consultant, consultante de l'industrie touristique
- Conseiller, conseillère publicitaire
- Rechercheur des marchés
- Conseiller, conseillère aux ventes.

Description des tâches

- Fournir à la clientèle des secteurs publics et privés des services de recherche, d'analyse et de planification relatifs à l'industrie du tourisme ou de l'alimentation, aux marchés et aux réseaux de marketing, à l'organisation de l'industrie et aux programmes gouvernementaux.
- Évaluer les possibilités de marketing.
- Établir les stratégies de marketing et de développement de projets particuliers.
- Articuler des services et participer au développement de produits touristiques ou alimentaires.
- Établir l'ordre du jour de congrès dans les secteurs du tourisme ou de l'alimentation et recruter les conférenciers ou conférencières.

2. Exigences à l'embauche

- Un diplôme universitaire en économie, en commerce, en gestion des affaires, en gestion touristique ou en administration publique est exigé.
- Si la tâche relative au développement et à la conception de produits et à l'analyse des clientèles n'est pas exigée dans la description des tâches, un diplôme d'études collégiales peut être suffisant.
- Bilinguisme; la connaissance d'une troisième langue peut être requise, particulièrement en tourisme.
- Aptitudes en communication, autonomie, sens de l'organisation et du travail d'équipe, méthode de travail.

Recrutement

- Assez facile.

3. Données sur la main-d'œuvre

Conseiller, conseillère en développement	CNP 4163		
économique et en marketing	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	3 935	52,2 %	47,8 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	90,1 %	91,2 %	88,8 %
- temps partiel	9,9 %	8,8 %	11,2 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	39 327 \$	43 989 \$	34 105 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	6,8 %	6,3 %	7,7 %
- 25-44 ans	66,5 %	59,7 %	74,3 %
- 45-64 ans	25,7 %	32,7 %	17,7 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	2,3 %	2,5 %	1,7 %
- Certificat d'études secondaires	5,9 %	4,0 %	8,0 %
- Certificat ou diplôme de métiers	1,3 %	1,3 %	1,4 %
- Autres études non universitaires sans certificat	3,4 %	3,3 %	3,4 %
- Autres études non universitaires avec certificat	8,3 %	9,3 %	7,2 %
- Études universitaires sans grade	16,2 %	15,4 %	17,0 %
- Études universitaires avec grade	62,6 %	64,1 %	61,2 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés aux secteurs du tourisme et de l'alimentation)	CNP 4163 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Total des industries	100,0 %	0,1 %	95,2 %
10 – Aliments	1,3 %	0,1 %	100,0 %
45 – Transport	2,3 %	0,1 %	100,0 %
52 – Produits alimentaires, boissons, médicaments et tabac (commerce de gros)	2,5 %	0,3 %	100,0 %
60 – Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	1,0 %	0,03 %	100,0 %
91 – Hébergement	1,1 %	0,1 %	100,0 %
96 – Divertissements et loisirs	1,9 %	0,1 %	86,7 %
99 – Autres services	1,3 %	0,1 %	100,0 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

4. Constats sur les compétences et la formation

Formation reliée à l'emploi

- Aucun diplôme d'État directement relié à cet emploi.

État des compétences et de la formation

- En alimentation, la formation se situe également à l'enseignement universitaire plutôt que collégial, mais les conseillers et conseillères en promotion agroalimentaire proviennent d'horizons très différents : économie, commerce, administration, diététique et techniques agroalimentaires. On compte moins de diplômes de second cycle qu'en tourisme et plus de diplômes du collégial.
- En tourisme, on retrouve surtout des diplômés et diplômées universitaires de premier et second cycle en gestion, géographie et urbanisme. Les plus jeunes conseillers ou conseillères peuvent avoir une formation en tourisme.

Lacunes et besoins de perfectionnement

- Compétences reliées au marketing : analyse de marché, analyse de clientèles, connaissance des réseaux de distribution, de la publicité et des médias de masse.
- De façon générale, les employeurs sont satisfaits de la qualification, les attitudes étant plus importantes à leurs yeux que les aptitudes et le bagage scolaire.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- Dans les municipalités, la fonction d'agent ou agente de développement touristique est en croissance.
- Elle est en décroissance dans les ATR.

Évolution des exigences

- Financement, subventions, développement de l'organisme dans les ATR.
- Conception des produits touristiques impliquant la connaissance de nouveaux produits de plus en plus complexes (catalogues informatisés, cédéroms), en plus des produits traditionnels.
- Conception de nouvelles stratégies promotionnelles en alimentation en tenant compte des dimensions information et éducation du consommateur.

Promotion interne

- Des conseillers ou conseillères peuvent être promus à des postes de direction, mais ce n'est pas monnaie courante.

CNP 4164

CONSEILLER, CONSEILLÈRE EN ÉCONOMIE DOMESTIQUE

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les personnes occupant ce poste effectuent des recherches et conseillent les consommateurs, les fabricants et les distributeurs sur la sélection et l'usage approprié des produits alimentaires.

Types d'entreprises

Chaînes de supermarchés, organismes et services gouvernementaux, cuisines collectives, banques alimentaires et travailleurs ou travailleuses autonomes.

Caractéristiques

- Fonction de travail en mutation et en croissance.
- Joue un rôle d'interface entre producteurs, distributeurs et consommateurs.
- Recoupe en partie les fonctions de conseiller en promotion et développement, d'acheteur ou d'acheteuse, d'inspecteur ou d'inspectrice, de représentant ou de représentante, et de professionnel ou professionnelle des communications, de la vente et de la mise en marché.
- Se retrouve surtout dans le secteur privé.

Appellations

- Agent, agente de recherche
- Analyste
- Conseiller, conseillère aux consommateurs
- Conseiller, conseillère en consommation
- Recherchiste.

Description des tâches

Les personnes occupant ce poste remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes.

- Effectuer des enquêtes, rechercher, trier et analyser de l'information afin d'identifier les besoins des consommateurs.
- Rédiger et communiquer des articles et des rapports sur ce sujet, par l'entremise de médias classiques ou électroniques.
- Planifier des congrès et des événements en rapport avec les besoins et tendances de consommation.
- Planifier des programmes d'information et d'éducation pour des clientèles précises.
- Conseiller, informer et éduquer les consommateurs et consommatrices.
- Donner suite aux plaintes de consommateurs ou consommatrices et les représenter auprès des producteurs de biens et services délictueux.
- Participer à la mise en marché de biens et services.

2. Exigences à l'embauche

- Diplôme d'études collégiales ou universitaires dans une discipline des sciences de la consommation ou en administration commerciale.
- Un certificat en consommation est un atout.
- Une formation en techniques diététiques peut être un atout.
- Une maîtrise dans une discipline des sciences de la consommation ou en administration commerciale peut être exigée pour travailler comme conseiller ou conseillère au service à la clientèle dans l'entreprise privée.
- Des aptitudes en communication, de l'autonomie, un bon sens de l'organisation et du travail d'équipe sont requis.

3. Données sur la main-d'œuvre

Aucune donnée n'est disponible sur la main-d'œuvre ou sur les secteurs d'emploi.

4. Constats sur les compétences et la formation

Formation reliée à l'emploi

- DEC 120.01 Techniques de diététique

État des compétences et de la formation

- Enseignement universitaire plutôt que collégial. Les conseillères ou conseillers proviennent d'horizons très différents : consommation, économie, commerce, administration, diététique, agroalimentaire, etc.
- Correspond aux exigences.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- Croissance dans les grandes chaînes en raison de l'importance accrue du service à la clientèle dans tous les domaines.
- Ouverture de bureaux privés.

Évolution des exigences

- Connaissance de l'informatique et des nouveaux médias d'information : Internet, cédérom, etc.
- Compétences en développement de stratégies de communication, d'éducation et d'information.
- Promotion interne très rare, vers directeur ou directrice des services à la clientèle.

CNP 5124

PROFESSIONNEL, PROFESSIONNELLE DES RELATIONS PUBLIQUES ET DES COMMUNICATIONS

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les professionnels ou professionnelles des relations publiques et des communications élaborent et appliquent des stratégies de communication et des programmes d'information, s'occupent de la publicité des activités et événements et entretiennent des relations avec les médias au nom des commerces, des gouvernements et autres organisations.

Types d'entreprises

Agences de marketing et de relations publiques, bureaux de consultants dans le domaine des services touristiques, entreprises privées dans les domaines du tourisme d'aventure, des loisirs de plein air, des attraits touristiques, des fêtes et festivals, des congrès et des voyages, entreprises majeures dans les domaines de l'hébergement, de la restauration et des transports, grandes chaînes dans le secteur de l'alimentation, organismes gouvernementaux et autres organisations ainsi que les travailleurs ou travailleuses autonomes.

Caractéristiques

- Le travail, très souvent à forfait, est confié à des consultants externes (travailleurs autonomes, agences de marketing et de relations publiques, bureaux de consultants).
- Dans nombre d'entreprises touristiques, plus de 50 % des tâches concernent la production de brochures et de matériel promotionnel et la personne occupant ce poste doit jouer le rôle de directeur ou directrice de production et de rédacteur ou rédactrice en chef.
- Les tâches et les compétences associées à ce poste varient en fonction de la taille de l'organisme. Dans la majorité des cas, la personne exerçant ces fonctions devra voir à l'élaboration, à la gestion et à l'application des stratégies de communication et de marketing. Dans les plus petites entreprises, elle devra également s'occuper de la vente et du financement.

Appellations

Le poste de préposé ou préposée aux renseignements (CNP 1453) se situe à un échelon inférieur dans la pyramide hiérarchique; il peut comprendre des tâches relatives à l'application des stratégies de communication, mais ne concerne en aucun cas l'élaboration de ces stratégies.

À l'inverse, le poste de directeur ou directrice des relations publiques et des communications (CNP 0611) comprend les tâches relatives à l'élaboration et à la gestion des stratégies de communication, mais n'implique généralement pas leur mise en application.

- Agent, agente de communications
- Agent, agente de publicité
- Agent, agente d'information
- Agent, agente des relations avec les médias
- Attaché, attachée de presse

- Agent, agente de vente et de marketing
- Coordonnateur, coordonnatrice des relations avec les médias
- Expert-conseil, experte-conseil en levée de fonds
- Relationniste
- Responsable des communications.

Description des tâches

Les professionnels ou professionnelles des relations publiques et des communications remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes.

Relations publiques

- Agir à titre de porte-parole pour un organisme et assurer le suivi auprès de la clientèle; dans les grands hôtels et les centres de congrès, les professionnels ou professionnelles de relations publiques jouent un rôle d'interface et de facilitateur lors d'événements spéciaux.
- Établir et entretenir des relations avec les médias.

Communications

- Élaborer, appliquer et évaluer des stratégies de communication et des programmes destinés à informer la clientèle, les employés et le grand public des initiatives et des politiques des commerces, des gouvernements et autres organisations.
- Assurer la production et la diffusion de publications telles que des brochures, bulletins d'information, rapports et communiqués.
- Concevoir et coordonner la production d'outils d'information et de promotion utilisant les nouveaux supports de communication (vidéo, cédérom, pages Web).
- Dans un musée, assurer le suivi de la banque d'images (photos, diapositives, vidéo).
- Gérer les budgets, les employés et les sous-traitants qui ont un lien avec les fonctions mentionnées ci-dessus.

Promotion et marketing

- Organiser des événements tels que des réunions, des ateliers, des séminaires, des conférences de presse ou des cérémonies en vue de publicité, de levée de fonds et d'information.
- Développer des programmes éducatifs et des activités afin de sensibiliser le public ciblé aux produits et services promus par l'organisme (principalement dans le domaine des attraits touristiques).
- Assurer les activités de démarchage de clientèle et de levée de fonds (principalement dans le domaine des attraits touristiques).
- Participer aux foires et salons commerciaux (principalement dans le secteur de l'alimentation).

2. Exigences à l'embauche

- Diplôme d'études collégiales ou universitaires en relations publiques, communication, journalisme, graphisme, tourisme, publicité ou dans un domaine connexe. Dans les plus petites entreprises, il arrive que l'expérience, la connaissance du milieu et les compétences suppléent au bagage scolaire.
- Entregent, présentation impeccable.
- Minimum de cinq années d'expérience dans les domaines de la publicité, de la promotion, des publications ou des relations publiques.
- Excellentes habiletés en rédaction.
- Bonne connaissance des nouveaux outils de communication (Internet, cédérom) et des logiciels pertinents.
- Bilinguisme dans la plupart des cas (anglais et français).

Facilité de recrutement

- Assez difficile.

3. Données sur la main-d'œuvre

Professionnel, professionnelle des relations publiques et des communications	CNP 5124		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	7 375	36,9 %	63,1 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	87,1 %	90,1 %	85,3 %
- temps partiel	12,9 %	9,9 %	14,7 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	37 238 \$	43 397 \$	33 443 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	5,6 %	3,7 %	6,7 %
- 25-44 ans	65,3 %	59,4 %	68,9 %
- 45-64 ans	28,2 %	35,2 %	23,9 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	3,6 %	4,4 %	3,2 %
- Certificat d'études secondaires	9,1 %	10,8 %	8,2 %
- Certificat ou diplôme de métiers	2,3 %	2,1 %	2,3 %
- Autres études non universitaires sans certificat	4,2 %	6,4 %	2,9 %
- Autres études non universitaires avec certificat	10,5 %	10,2 %	10,6 %
- Études universitaires sans grade	17,1 %	13,9 %	19,0 %
- Études universitaires avec grade	53,2 %	52,2 %	53,8 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés aux secteurs du tourisme et de l'alimentation)	CNP 5124 – Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Toutes les industries	100,0 %	0,2 %	94,4 %
45 - Transport	1,7 %	0,1 %	100,0 %
92 - Restauration	0,7 %	0,03 %	100,0 %
96 - Divertissements et loisirs	5,7 %	0,7 %	95,3 %
99 - Autres services	1,3 %	0,2 %	87,5 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

4. Constats sur les compétences et la formation

Formation reliée à l'emploi

- Aucun diplôme d'État directement relié à cet emploi.

État des compétences et de la formation

- Le profil de formation correspond généralement aux exigences et les dépasse souvent. La plupart de ces professionnels ou professionnelles ont au moins un diplôme collégial en communications et connaissent les nouvelles technologies.
- Dans les centres d'information touristique, environ la moitié des personnes occupant ces postes ont une formation collégiale dans le secteur du tourisme.

Lacunes et besoins de perfectionnement

- Perception souvent erronée de la profession, surestimation des différents aspects des relations publiques aux dépens de la majorité des tâches réelles de travail qui s'effectuent en coulisses.
- Un stage en cours d'études permettrait de corriger cette situation.
- Lacunes en gestion financière et direction de production pour la majorité des diplômés ou diplômées provenant des communications, du marketing ou du journalisme.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- En croissance, selon Emploi-Avenir 96.

Évolution des exigences

- Importance accrue de la maîtrise des nouvelles technologies de communication impliquant un besoin de formation continue.
- Importance accrue des tâches de travail reliées au marketing et à la recherche de financement dans le domaine des attraits touristiques et des fêtes et festivals, découlant de la diminution des subventions gouvernementales.
- Charge de travail de plus en plus importante, en relation avec les ventes et le marketing; contexte de plus en plus difficile étant donné l'augmentation de la concurrence.

Promotion interne

- Aucune mobilité professionnelle dans les musées, où les fonctions de travail sont cloisonnées.
- Dans les autres domaines, il est possible, quoique rare, d'être promu à partir du poste de préposé ou préposée aux renseignements et d'accéder au poste de directeur ou directrice des relations publiques et des communications.

CNP 6212

SUPERVISEUR, SUPERVISEURE DES SERVICES ALIMENTAIRES

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les superviseurs ou superviseures des services alimentaires gèrent, au niveau opérationnel, les ressources humaines, financières et informationnelles de leur service. Ils ou elles supervisent la production et la distribution des services afin de satisfaire leur clientèle tout en assurant la rentabilité ou l'équilibre budgétaire de leur unité, que ce soit dans le secteur privé ou le secteur public.

Types d'établissements

- Secteur privé : entreprises de gestion de services alimentaires, cuisines centrales de production d'aliments pour les compagnies de transport et les chaînes de restauration rapide, chaînes de distribution de produits alimentaires, services de traiteurs majeurs, cafétérias d'entreprises, services de gestion de distributeurs automatiques et autres établissements similaires.
- Secteur public : hôpitaux, centres d'accueil, établissements d'enseignement et autres institutions dotées de services alimentaires.

Caractéristiques

- La tendance actuelle à la centralisation fait que ces emplois sont de plus en plus concentrés dans les entreprises de gestion de services alimentaires et les cuisines centrales, dans le domaine du commerce de gros.
- Dans un nombre croissant d'entreprises, le volet opérationnel de ces fonctions est assumé par les chefs.
- Dans les hôpitaux, les coupures massives ont produit un accroissement considérable de la charge de travail des superviseurs et superviseures de services alimentaires, elles et ils doivent superviser d'autres services en plus des leurs.
- Ces emplois sont souvent occupés par des techniciens ou techniciennes en gestion des services alimentaires.

Appellations courantes

- Chef de service
- Chef de section
- Superviseur, superviseure du service alimentaire
- Superviseur, superviseure de cafétéria.

Description des tâches

Les personnes occupant ce poste remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes.

- Gérer les tâches du personnel de son secteur; participer à son embauche, à sa formation et à son évaluation; établir les horaires, répartir le travail, constituer et motiver des équipes de travail; voir à l'application des normes de santé et de sécurité et des systèmes de contrôle de la qualité et de la salubrité, incluant ARMPC (HACCP).
- Gérer les approvisionnements en collaboration avec le ou les chefs et les diététistes; participer à la révision des spécifications; déterminer les quantités; traiter avec les fournisseurs; superviser l'entreposage et la distribution interne.
- Gérer la production, en collaboration avec le ou les chefs et les diététistes; participer à l'élaboration des menus et à la standardisation des recettes; planifier et superviser la production.
- Gérer la distribution des aliments; coordonner le contrôle de la qualité; appliquer les stratégies de merchandising; superviser le service des mets et boissons, s'il y a lieu.
- Superviser le service à la clientèle; donner suite aux plaintes de la clientèle et s'assurer de sa satisfaction.
- Contrôler les coûts; superviser le contrôle de l'inventaire; calculer les coûts de production et de vente.
- Contrôler les ventes et la facturation.
- Produire des rapports afin de communiquer aux échelons supérieurs l'information découlant des tâches précédentes.

2. Exigences à l'embauche

- Un diplôme d'études secondaires générales ou spécialisées est le strict minimum requis; les exigences scolaires fluctuent en fonction de la taille de l'entreprise et de la complexité des tâches.
- Un DEC en gestion des services alimentaires, gestion hôtelière ou dans une discipline connexe est de plus en plus demandé. Un diplôme universitaire en diététique ou en gestion peut être exigé dans le secteur public et par les grandes chaînes.
- Une certification ARMPC est de plus en plus exigée. Une formation en cours d'emploi peut être donnée à ce sujet.
- Aptitudes en gestion des ressources humaines et financières.
- Plusieurs années d'expérience dans un service alimentaire ou dans un poste de gestion dans le secteur de l'alimentation.

3. Données sur la main-d'œuvre

Superviseur, superviseure des services alimentaires	CNP - 6212		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	2 209	42,4 %	57,6 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	76,2 %	80,3 %	73,4 %
- temps partiel	23,8 %	19,7 %	26,6 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	21 443 \$	24 750 \$	18 783 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	26,9 %	24,7 %	28,2 %
- 25-44 ans	54,4 %	60,1 %	50,0 %
- 45-64 ans	18,2 %	15,2 %	20,1 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	17,9 %	18,2 %	18,0 %
- Certificat d'études secondaires	21,3 %	18,8 %	23,2 %
- Certificat ou diplôme de métiers	4,8 %	3,4 %	5,2 %
- Autres études non universitaires sans certificat	10,2 %	10,8 %	9,9 %
- Autres études non universitaires avec certificat	19,6 %	15,9 %	22,7 %
- Études universitaires sans grade	13,8 %	18,8 %	9,9 %
- Études universitaires avec grade	12,3 %	14,2 %	11,2 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés au secteur de l'alimentation)	CNP 6212 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Toutes les industries	100,0 %	0,1 %	92,0 %
10 - Aliments	2,7 %	0,1 %	66,7 %
60 - Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	6,7 %	0,1 %	100,0 %
92 - Restauration	68,3 %	0,8 %	92,8 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

4. Constats sur les compétences et la formation

Formations reliées à l'emploi

- DEC 430.02 Techniques de gestion des services alimentaires et de restauration
- DEC 120.01 Techniques de diététique (Un des emplois visés, suivant les objectifs du programme.)

État des compétences et de la formation

- Le profil de formation satisfait aux exigences à l'embauche et varie en fonction de l'envergure du service, de la complexité des tâches effectuées, du secteur d'activité de l'entreprise et du laps de temps depuis que la personne occupe ce poste.

Lacunes et besoins de perfectionnement

- Sérieux besoin de compétences de base en informatique.
- Connaissance d'ARMPC et des normes de santé et de sécurité.
- Gestion des ressources humaines.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- Stabilité selon Emploi-Avenir 96.
- Décroissance dans le secteur public due au phénomène de centralisation, selon les intervenants rencontrés.
- Croissance dans les cuisines centrales ou les firmes de production, les entreprises de gestion de services alimentaires, les gros services de traiteurs et le domaine de la distribution.

Évolution des exigences

- Plus de compétences en gestion de systèmes (ISO, ARMPC, systèmes qualité, systèmes informatisés de gestion de l'information), moins de compétences opérationnelles (contrôle des coûts, gestion des tâches, mise en œuvre des systèmes de contrôle de la qualité et de la salubrité) (ces dernières sont de plus en plus souvent déléguées au chef).
- Gestion des processus de production différée d'aliments (liaison froide), procédé de plus en plus utilisé dans les services alimentaires, en relation avec le phénomène de centralisation de la production.
- Dans le domaine de la distribution, les tâches de travail reliées aux approvisionnements et recoupant les fonctions d'acheteur ou acheteuse (CNP 6233) prennent une importance croissante.

CNP 6233

ACHETEUR, ACHETUSE DES COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les personnes occupant ce poste achètent des marchandises pour la revente, dans un commerce de gros ou de détail. Les fonctions de travail relatives aux achats sont assumées par le directeur ou la directrice de l'établissement dans les commerces de détail indépendants.

Types d'entreprises

Grossistes en alimentation, centrales d'achat des grandes chaînes de distribution de denrées alimentaires et des services alimentaires ou cuisines centrales de grande envergure.

Caractéristiques

- Poste à très haut niveau de stress dans le domaine du gros, particulièrement dans les fruits et légumes, en raison de l'extrême volatilité des prix.
- Dans la pratique, ces tâches sont de plus en plus souvent assumées par les courtiers ou courtières en alimentation.
- Disparition quasi-totale des postes d'acheteurs intermédiaires au profit de postes de courtier ou courtière en alimentation et de commis aux achats, en relation avec la centralisation, la transformation structurelle et l'informatisation des systèmes d'approvisionnement.
- Les grossistes indépendants étant en régression, ce poste se retrouve majoritairement dans les grandes chaînes de distribution; dans l'ensemble des commerces (incluant d'autres secteurs que l'alimentation), on retrouve deux fois plus d'acheteurs pour la revente de détail que pour celle de gros.

Appellations courantes

- Acheteur, acheteuse de denrées alimentaires
- Acheteur, acheteuse de denrées périssables
- Acheteur dégustateur, acheteuse dégustatrice de boissons

Description des tâches

Les personnes occupant ce poste remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes.

- Acheter des marchandises pour la revente dans un commerce de gros ou de détail.
- Examiner les besoins du commerce et déterminer la quantité et la sélection des marchandises à acheter.
- Étudier les analyses de marché, les revues pertinentes, les catalogues publicitaires et visiter les expositions, les salles d'exposition, les manufacturiers et les expositions des designers.
- Choisir la marchandise qui répond le mieux aux exigences du commerce.
- Négocier les prix, les escomptes, les modalités de crédit et le transport des marchandises avec les fournisseurs, généralement au moyen de télécopieur et de téléphone.

- Organiser la distribution des marchandises aux points de vente et maintenir des stocks adéquats.
- Établir et maintenir des contacts avec les fournisseurs.
- Coordonner le travail d'autres acheteurs ou acheteuses (de moins en moins).

Les acheteurs ou acheteuses des commerces de gros et de détail peuvent se spécialiser dans un type de marchandise.

2. Exigences à l'embauche

- Diplôme d'études secondaires.
- Bilinguisme.
- Un diplôme d'études collégiales ou universitaires en gestion des affaires, en marketing ou dans une discipline connexe peut être requis dans les grandes chaînes d'alimentation.
- Expérience en tant que directeur, directrice ou représentant, représentante des ventes, directeur, directrice ou superviseur, superviseure de département dans le commerce d'alimentation.
- Honnêteté, résistance au stress, connaissance approfondie du réseau de production et de distribution et des produits achetés sont des critères de sélection beaucoup plus importants que la formation scolaire.

Facilité de recrutement

- Difficile.

3. Données sur la main-d'œuvre

Acheteur, acheteuse des commerces de gros et de détail	CNP 6233		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	6 570	64,1 %	35,9 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	95,7 %	95,6 %	95,6 %
- temps partiel	4,3 %	4,4 %	4,4 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	33 576 \$	35 831 \$	29 559 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	3,7 %	3,7 %	3,8 %
- 25-44 ans	66,3 %	61,8 %	74,8 %
- 45-64 ans	28,4 %	32,8 %	20,3 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	14,8 %	17,2 %	10,5 %
- Certificat d'études secondaires	23,1 %	23,3 %	22,8 %
- Certificat ou diplôme de métiers	3,3 %	3,8 %	2,2 %
- Autres études non universitaires sans certificat	8,1 %	7,3 %	9,2 %
- Autres études non universitaires avec certificat	19,4 %	18,0 %	21,9 %
- Études universitaires sans grade	16,2 %	14,4 %	19,7 %
- Études universitaires avec grade	15,1 %	15,9 %	13,6 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés au secteur de l'alimentation)	CNP 6233 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Toutes les industries	100,0 %	0,2 %	97,0 %
10 - Aliments	2,8 %	0,3 %	100,0 %
52 - Produits alimentaires, boissons, médicaments et tabac (commerce de gros)	6,7 %	1,4 %	96,6 %
60 - Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	7,4 %	0,4 %	94,9 %
92 - Restauration	0,8 %	0,03 %	100,0 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

4. Constats sur les compétences et la formation

Formation reliée à l'emploi

- Aucune formation particulière.

État des compétences et de la formation

- Formation scolaire au secondaire ou au collégial, expérience d'un sous-domaine de l'alimentation (viande, fruits et légumes, etc.).
- Les personnes occupant ces postes sont souvent d'anciens directeurs ou directrices de commerces d'alimentation.

Lacunes et besoins de perfectionnement

- Les compétences requises pour ce poste ne peuvent pas vraiment être acquises par la formation scolaire, puisqu'il s'agit surtout de contacts et d'expérience sur le terrain.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- En déclin; transfert de grossistes indépendants vers les grandes chaînes intégrées de distribution et disparition du poste d'acheteur ou acheteuse intermédiaire.

Évolution des exigences

- Les diplômes risquent de prendre plus d'importance à cause du rapatriement des acheteurs ou acheteuse au sein des grandes entreprises ayant des critères de sélection plus serrés que les grossistes indépendants.

CNP 6241, 6242

CHEF

CUISINIER, CUISINIÈRE

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les chefs planifient et dirigent les activités reliées à la préparation et à la cuisson des aliments; elles et ils préparent et font cuire les spécialités de la maison. Les cuisiniers ou cuisinières préparent et font cuire des aliments nombreux et variés. Les apprentis cuisiniers ou apprenties cuisinières sont inclus dans ce groupe de base.

Types d'entreprises

Restaurants (restauration rapide, de type courant ou gastronomique), hôtels et autres établissements d'hébergement, hôpitaux et autres institutions de soins de santé, services alimentaires, services de traiteur, cuisines centrales, firmes de production d'aliments cuisinés du domaine de la transformation, établissements de loisirs de plein air, navires de croisière, clubs et établissements semblables.

Caractéristiques

- Les tâches et les aptitudes sont très différentes pour les chefs (CNP 6241), les cuisiniers, cuisinières (CNP 6242) et les aides-cuisiniers, aides-cuisinières (voir CNP 6642).
- L'expérience compte beaucoup plus que la formation pour ce qui est des critères de sélection.
- Les chefs assument de plus en plus souvent des fonctions de directeurs ou directrices de cuisine, les sous-chefs disparaissent graduellement et les cuisiniers ou cuisinières assument plus de responsabilités par rapport aux opérations; les phénomènes de centralisation et de standardisation de la production, de transfert des responsabilités et de suppression des postes intermédiaires observés dans le reste de l'industrie s'appliquent de façon importante à ces postes de première ligne.
- On ne trouve aucun cuisinier diplômé ou cuisinière diplômée dans la majorité des établissements de restauration rapide; bien que ces postes soient inclus sous cette rubrique, ils s'apparentent plus aux aides-cuisiniers ou aides-cuisinières par leur profil de formation et leur description de tâches. La plupart des chaînes de restaurants populaires n'emploient aucun cuisinier ou cuisinière dans leurs restaurants, ces personnes travaillant plutôt dans les cuisines centrales.

Appellations courantes

- Chef
- Chef exécutif
- Chef de partie
- Chef de banquet, de corporation
- Chef spécialisé, entremettier, entremetière pâtissier, saucier, saucière, rôtiisseur, rôtiisseuse
- Chef préposé ou préposée au garde-manger

- Directeur, directrice des cuisines ou de la restauration
- Entremettier, entremetière
- Sous-chef de cuisine
- Apprenti cuisinier, apprentie cuisinière
- Cuisinier, cuisinière
- Cuisinier diplômé, cuisinière diplômée
- Cuisinier, cuisinière de casse-croûte, de repas diététiques, de repas-minute, de service privé, de spécialités
- Cuisinier, cuisinière d'établissement, d'hôpital, d'établissement communautaire
- Grilleur, grilleuse.

Description des tâches

Les chefs remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes.

Directeur, directrice des cuisines ou chef exécutif

- Planifier et diriger les activités reliées à la préparation et à la cuisson des aliments dans un établissement, des chaînes de restaurants, des hôpitaux ou toute autre entreprise ayant des services alimentaires.
- Gérer les coûts de production.
- Gérer les activités du personnel de cuisine.
- Évaluer les besoins en aliments, fournitures et équipements de cuisine.
- Voir au recrutement et à l'embauche de personnel.
- Dresser les menus et s'assurer que la qualité des aliments est conforme aux normes.
- Préparer, au besoin, et faire cuire des aliments à intervalles réguliers, pour des invités spéciaux ou des occasions spéciales.

Chef, sous-chef et chef de spécialités

- Préparer et faire cuire des aliments pour des repas complets, des banquets ou des spécialités telles que des pâtisseries, des sauces, des soupes, des salades, des légumes, des plats de viande, de volaille et de poisson et créer des pièces montées décoratives.
- Expliquer les nouvelles techniques culinaires et le nouvel équipement au personnel des cuisines et enseigner aux cuisiniers ou cuisinières à préparer, faire cuire, garnir et présenter les aliments.
- Expliquer, au besoin, les menus et spécialités au personnel de service et aux clients et clientes.
- Superviser et coordonner les cuisiniers et cuisinières et les autres employés des cuisines.
- Dresser des menus s'il y a lieu, et commander, au besoin, des aliments, des fournitures et du matériel de cuisine.

Cuisinier, cuisinière

- Préparer et faire cuire des repas complets ou des plats particuliers.
- Préparer et faire cuire des repas spéciaux pour des patients conformément aux directives du ou de la diététiste, du chef cuisinier ou de la chef cuisinière.

- Superviser le personnel subalterne dans la préparation, la cuisson et la manipulation des aliments.
- Dresser des menus s'il y a lieu, déterminer la dimension des portions, évaluer les besoins en aliments, le coût de production et commander le matériel nécessaire.

2. Exigences à l'embauche

Chef

- Un diplôme d'études secondaires est habituellement exigé.
- Un programme d'apprentissage de trois ans, une formation officielle à l'étranger ou une formation et une expérience équivalentes sont exigées.
- Un minimum de six à huit années d'expérience est requis pour pouvoir exercer cette fonction.
- Leadership, capacité de gérer du personnel, habiletés en communication, capacité d'innover, polyvalence, flexibilité et sentiment d'appartenance à l'entreprise sont des aptitudes recherchées.

Cuisinier, cuisinière

- Un diplôme d'études secondaires est habituellement exigé, une formation spécialisée est un atout.
- Un programme d'apprentissage de trois ans, une formation spécialisée de cuisinier ou cuisinière en milieu scolaire ou plusieurs années d'expérience comme cuisinier commercial ou cuisinière commerciale sont exigés.
- Fiabilité, polyvalence, diplomatie, jugement, disponibilité, débrouillardise et capacité de résister au stress sont des aptitudes recherchées.
- Le Sceau rouge peut être accordé aux cuisiniers qualifiés ou cuisinières qualifiées.

Pour ces deux postes

- L'expérience et la réputation des établissements où cette expérience a été acquise sont des critères de sélection beaucoup plus importants que la formation scolaire.
- Une formation ou un apprentissage de travail à l'étranger (de préférence en Europe) est un atout important.

Facilité de recrutement

- Variable, suivant les exigences.

3. Données sur la main-d'œuvre

Chef	CNP 6241		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	6 415	74,6 %	25,4 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	87,5 %	90,0 %	80,3 %
- temps partiel	12,5 %	10,0 %	19,7 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	22 390 \$	23 437 \$	18 939 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	12,4 %	12,6 %	11,5 %
- 25-44 ans	60,4 %	61,5 %	56,8 %
- 45-64 ans	26,6 %	25,1 %	31,0 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	22,6 %	22,8 %	22,0 %
- Certificat d'études secondaires	16,2 %	15,1 %	19,6 %
- Certificat ou diplôme de métiers	10,6 %	11,5 %	8,0 %
- Autres études non universitaires sans certificat	7,7 %	7,8 %	7,0 %
- Autres études non universitaires avec certificat	30,4 %	30,3 %	30,8 %
- Études universitaires sans grade	9,1 %	9,6 %	7,3 %
- Études universitaires avec grade	3,4 %	2,8 %	5,2 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés aux secteurs du tourisme et de l'alimentation)	CNP 6241 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Toutes les industries	100,0 %	0,2 %	90,8 %
10 - Aliments	1,5 %	0,2 %	91,0 %
60 - Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	3,6 %	0,2 %	90,4 %
91 - Hébergement	9,6 %	1,6 %	83,9 %
92 - Restauration	64,9 %	2,3 %	92,4 %
96 - Divertissements et loisirs	2,1 %	0,2 %	74,1 %

Cuisinier, cuisinière	CNP 6242		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	51 625	50,5 %	49,5 %
- Statut d'emploi			
- plein temps	64,0 %	66,0 %	61,9 %
- temps partiel	36,0 %	34,0 %	38,1 %
- Revenu moyen d'emploi (plein temps)	14 904 \$	16 928 \$	12 702 \$
Population active occupée			
- Groupes d'âge			
- 15-24 ans	29,0 %	39,2 %	17,6 %
- 25-44 ans	44,5 %	43,3 %	45,8 %
- 45-64 ans	25,9 %	17,2 %	35,5 %
- Plus haut niveau de scolarité atteint			
- Primaire ou secondaire seulement	37,3 %	32,2 %	42,9 %
- Certificat d'études secondaires	20,9 %	18,1 %	23,3 %
- Certificat ou diplôme de métiers	5,7 %	5,7 %	5,7 %
- Autres études non universitaires sans certificat	11,1 %	13,8 %	8,0 %
- Autres études non universitaires avec certificat	17,7 %	20,2 %	14,9 %
- Études universitaires sans grade	5,2 %	6,7 %	3,5 %
- Études universitaires avec grade	2,2 %	2,6 %	1,7 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés aux secteurs du tourisme et de l'alimentation)	CNP 6242 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Toutes les industries	100,0 %	1,5 %	88,5 %
10 - Aliments	0,9 %	0,8 %	91,0 %
60 - Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	1,5 %	0,6 %	90,4 %
91 - Hébergement	4,7 %	6,2 %	76,7 %
92 - Restauration	69,4 %	19,7 %	88,7 %
96 - Divertissements et loisirs	2,2 %	1,8 %	76,2 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

4. Constats sur les compétences et la formation

Formation reliée à l'emploi

Chef et cuisinier

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| • DEP 1038 | Cuisine d'établissement |
| • ASP 5159 (en français) | Cuisine actualisée |
| • ASP 5659 (en anglais) | Cuisine actualisée |

État des compétences et de la formation

- Dans l'ensemble, le profil de formation correspond aux exigences et combine expérience de travail et formation scolaire; le degré de satisfaction des employeurs à l'égard de la formation scolaire de leurs employés est généralement élevé, même si elle n'est pas considérée comme un gage certain de compétence.

Lacunes et besoins de perfectionnement

- Contrôle des coûts pour beaucoup de cuisiniers ou cuisinières et certains chefs.
- Principes, normes et systèmes en vigueur dans les domaines de l'hygiène, de la salubrité, de la santé et de la sécurité au travail.
- Standardisation des recettes et des méthodes de travail pour les chefs.
- Connaissance des chaînes de production et des nouvelles technologies telles que la cuisson sous vide, la cuisson en continu, le refroidissement rapide, les systèmes et méthodes d'emballage et de préservation, la gestion de la chaîne de froid pour ceux et celle qui travaillent dans les cuisines centrales, les services alimentaires, les chaînes de distribution et l'industrie de la transformation.
- La formation existante est jugée trop théorique et en retard sur l'évolution de l'industrie. Les stages sont jugés trop courts et devraient avoir lieu à d'autres moments que l'été pour mieux refléter la réalité du milieu (l'été est plutôt une saison creuse dans les restaurants traditionnels).
- Les cuisiniers ou cuisinières travaillant dans les supermarchés et établissements de restauration rapide devront développer des compétences en transformation de produits semi-finis et rethermalisation; ces compétences relèvent cependant plus des aides-cuisiniers ou aides-cuisinières que des cuisiniers ou cuisinières proprement dits, les entreprises n'engageant pas de personnes diplômées pour remplir ces fonctions, qui ne nécessitent d'ailleurs pas une formation spécialisée de longue durée.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- Croissance reliée à l'essor du prêt-à-manger, de la cuisine santé et de la restauration rapide. Il est probable que les tendances actuelles vers la standardisation et la centralisation de la production entraînent plus de demande pour les aides-cuisiniers ou aides-cuisinières que pour les cuisiniers ou cuisinières qualifiés ayant des exigences salariales plus élevées.

Évolution des exigences

- Polyvalence.
- Gestion de plus en plus serrée des coûts de production (pour les chefs et les cuisiniers ou cuisinières).
- Compétences relatives à l'application des normes ARMPC (HACCP) et ISO, particulièrement dans les gros établissements.
- Connaissance des modes de préparation à partir de produits semi-finis, surgelés ou déshydratés, encore que cette exigence s'applique plus aux aides-cuisiniers et aides-cuisinières qu'aux cuisiniers ou cuisinières qualifiés.
- Utilisation de nouveaux équipements et de nouvelles technologies, incluant les systèmes informatiques ayant trait à la gestion (surtout pour les chefs).
- Même tendance que dans les autres domaines relativement à l'augmentation des compétences en gestion pour les chefs et de l'autonomie pour les cuisiniers ou cuisinières.

Promotion interne

- Système de promotion hiérarchique classique toujours en vigueur.

CNP 6251, 9462

BOUCHER, BOUCHÈRE

POISSONNIER, POISSONNIÈRE

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les bouchers ou bouchères industriels traitent la viande et la volaille en vue de leur préparation, de leur emballage ou de leur vente.

Les bouchers ou bouchères dans la vente en gros et au détail préparent des coupes régulières de viande et de volaille qui seront vendues par des commerces de gros ou de détail en alimentation. Ce groupe inclut les charcutiers ou charcutières ainsi que les postes de supervision de premier niveau.

Les poissonniers ou poissonnières dans la vente au détail préparent les poissons, coquillages et crustacés qui seront vendus par des commerces de détail. Lorsqu'ils ou elles ne sont pas en contact avec le public, leur travail s'apparente à celui des ouvriers et manœuvres des usines de conditionnement du poisson (CNP 9463, 9465 et 9618). Ce groupe inclut les commis à la poissonnerie (CNP 6622) et les postes de supervision de premier niveau (CNP 6211).

Lorsqu'ils ou elles travaillent au comptoir, dans les commerces de détail, les bouchers ou bouchères et poissonniers ou poissonnières conseillent la clientèle sur le choix et l'utilisation des coupes de viande en fonction de leur mode de cuisson.

Types d'entreprises

Boucher industriel, bouchère industrielle

- Abattoirs, entreprises de transformation et d'emballage de la viande et de la volaille.

Boucher, bouchère vente en gros et au détail

- Supermarchés, boucheries, charcuteries, entreprises de transformation et d'emballage de la viande et de la volaille, services alimentaires, cuisines centrales, agences spécialisées.

Poissonnier, poissonnière vente au détail

- Supermarchés, poissonneries spécialisées, services alimentaires.

Caractéristiques

- Métiers en mutation, importance croissante du service à la clientèle dans la vente au détail.
- Problèmes majeurs au plan de la formation des professionnels ou professionnelles dans la vente au détail.
- Fonctions de travail et niveaux de compétences très différents entre les bouchers et bouchères de l'industrie et ceux et celles de la vente au détail.
- Manque de définition du métier de poissonnier ou poissonnière, éparpillé à travers six rubriques de la CNP.
- La plupart des commis à la poissonnerie dans la région de Montréal proviennent d'origines ethniques autres que française ou anglaise et sont très peu scolarisés.

Appellations courantes

- Boucher industriel, bouchère industrielle, abatteur, abatteuse, dépeceur-découpeur, dépeceuse-découpeuse de viande, désosseur, désosseuse, pareur, pareuse, préparateur, préparatrice de volailles
- Boucher, bouchère en chef, vente au détail et en gros; gérant, gérante des viandes; assistant-gérant, assistante-gérante des viandes
- Boucher, bouchère, boucher-charcutier, bouchère-charcutière, charcutier, charcutière
- Apprenti boucher, apprentie bouchère; commis-boucher, commis-bouchère; commis ou préposé, préposée à l'emballage des viandes; commis ou préposé, préposée au comptoir des viandes; commis ou préposé, préposée au comptoir de la charcuterie
- Boucher, bouchère dans la restauration
- Dépeceur, dépeceuse, vente au détail et en gros
- Poissonnier, poissonnière
- Technicien, technicienne en transformation des produits de la mer
- Commis ou préposé, préposée à la poissonnerie.

Description des tâches

Les bouchers industriels ou bouchères industrielles remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes.

- Abattre, éviscérer et débiter les animaux, à l'aide de couteaux et d'appareils spécialisés selon les prescriptions de rites religieux, le cas échéant.
- Dépecer des carcasses, des demi-carcasses ou des quartiers de bovins, d'ovins, d'équidés ou de porcs en vue d'une transformation ou d'un emballage ultérieur.
- Désosser, parer et couper la viande en coupes particulières destinées à la vente en gros.
- Abattre, vider, plumer, flamber et laver la volaille en vue d'une transformation ou d'un emballage ultérieur.

Les bouchers, bouchères, vente en gros et au détail, remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes.

- Commander, recevoir et faire la mise en marché des produits pour la vente.
- Assurer la salubrité des produits, des locaux, de l'équipement et de l'outillage.
- Couper, parer et préparer des coupes régulières de viande, de volaille pour la vente à des comptoirs de libre-service, selon les directives des clients ou des clientes.
- Préparer et faire cuire des charcuteries.
- Hacher les viandes crues et trancher les viandes rôties à l'aide de hachoirs électriques et de machines à découper.
- Préparer des assortiments spéciaux de viande, de volaille et de charcuterie pour l'étalage et effectuer la rotation des marchandises.
- Façonner et ficeler les rôtis et autres viandes, ainsi que les volailles et, à l'occasion, envelopper les viandes et les volailles préparées.

- Conseiller la clientèle sur le choix des pièces de viande, leurs modes de préparation et de cuisson et les aliments complémentaires.

Les poissonniers ou poissonnières remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes.

- Écailler, peler, désosser, éviscérer, dépiauter, parer et fileter les poissons.
- Effectuer les rotations de marchandises, monter les comptoirs, glacer et envelopper, au besoin, les poissons, coquillages et crustacés.
- Entretenir les viviers.
- Participer à l'étiquetage et à la tenue de l'inventaire.
- Emballer les marchandises préportionnées ou non.
- Conseiller la clientèle sur le choix des produits de la mer, leurs modes de préparation et de cuisson et les aliments complémentaires.

Les bouchers ou bouchères et poissonniers ou poissonnières occupant des postes de supervision remplissent également une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes :

- Gérer le département dont ils ou elles sont responsables : superviser, coordonner et former d'autres bouchers ou bouchères ou encore commis à la poissonnerie, voir à la gestion des aliments, du matériel et de l'équipement, négocier et effectuer les achats.

2. Exigences à l'embauche

- Bouchers industriels, bouchères industrielles : aucune exigence, sauf l'endurance.
- Autres bouchers ou bouchères : formation spécialisée en milieu scolaire (DEP) et expérience.
- Poissonniers, poissonnières : aucune exigence, mais l'expérience est un atout.

Facilité de recrutement

- Sérieux problèmes de recrutement, à tous les niveaux.
- Bouchers industriels, bouchères industrielles : difficultés liées à la nature éprouvante de cet emploi.
- Autres types : difficultés reliées, entre autres, aux modifications des horaires de travail, à l'expansion du travail au noir, à la faiblesse des salaires et à l'inadéquation des formations existantes.

3. Données sur la main-d'œuvre

Boucher, bouchère, vente en gros et au détail (inclut poissonnier, poissonnière)	CNP 6251		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	10 370	77,7 %	22,3 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	82,2 %	88,0 %	61,8 %
- temps partiel	17,8 %	12,0 %	38,2 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	21 546 \$	22 719 \$	15 722 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	17,3 %	14,4 %	28,0 %
- 25-44 ans	52,0 %	52,0 %	51,9 %
- 45-64 ans	30,3 %	33,1 %	20,1 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	30,7 %	31,0 %	29,3 %
- Certificat d'études secondaires	24,2 %	23,4 %	26,9 %
- Certificat ou diplôme de métiers	12,1 %	13,1 %	8,4 %
- Autres études non universitaires sans certificat	7,7 %	6,3 %	12,5 %
- Autres études non universitaires avec certificat	21,0 %	21,9 %	17,5 %
- Études universitaires sans grade	3,5 %	3,3 %	4,1 %
- Études universitaires avec grade	1,0 %	0,9 %	1,2 %

CNP 6251 - Population active			
Principaux secteurs d'emploi (CTI liés au secteur de l'alimentation)	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Total des industries	100,0 %	0,3 %	94,5 %
60 - Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	94,1 %	69,0 %	94,6 %

	CNP 9462		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	4 335	81,1 %	18,9 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	92,4 %	94,2 %	84,8 %
- temps partiel	7,6 %	5,8 %	15,2 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	<i>21 817 \$</i>	<i>23 232 \$</i>	<i>15 110 \$</i>
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	17,5 %	17,23 %	18,8 %
- 25-44 ans	62,2 %	62,0 %	63,0 %
- 45-64 ans	19,5 %	20,0 %	18,1 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	52,4 %	52,7 %	52,6 %
- Certificat d'études secondaires	22,1 %	21,3 %	25,5 %
- Certificat ou diplôme de métiers	8,3 %	9,1 %	3,6 %
- Autres études non universitaires sans certificat	6,3 %	6,2 %	7,3 %
- Autres études non universitaires avec certificat	8,7 %	9,0 %	7,3 %
- Études universitaires sans grade	1,3 %	1,3 %	1,5 %
- Études universitaires avec grade	0,9 %	0,5 %	2,2 %

	CNP 9462 - Population active		
Principaux secteurs d'emploi (CTI liés au secteur de l'alimentation)	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Total des industries	100,0 %	0,1 %	90,8 %
10 – Aliments	86,3 %	6,5 %	91,8 %
60 – Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	1,6 %	0,1 %	100,0 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

4. Constats sur les compétences et la formation

Formations reliées à l'emploi

Boucher, bouchère et aide-boucher, aide-bouchère

- DEP 5174 Boucherie
- AFP 7029 Aide-boucher
- AFP 7107 Aide-boucher d'abattoir.

Poissonnier, poissonnière

- DEP 5103 Préparation des produits de la pêche
- DEP 5104 Vente des produits de la pêche.

État des compétences et de la formation

Bouchers industriels, bouchères industrielles

- Quelques années de secondaire, n'ont pas de formation particulière.

Bouchers, bouchères, vente en gros et au détail

- Formation correspondant aux exigences, enseignement secondaire spécialisé (DEP).

Poissonniers, poissonnières, vente au détail

- Quelques années de secondaire, aucune formation spécialisée en amont de l'embauche, formation en cours d'emploi, à l'occasion.

Lacunes et besoins de perfectionnement

Bouchers industriels, bouchères industrielles

- Affûtage de couteaux, santé et sécurité au travail; formation de courte durée donnée dans l'industrie.

Bouchers, bouchères et poissonniers, poissonnières, vente au détail

- Connaissances liées aux modes de préparation des produits, conseils et service à la clientèle.

Poissonniers, poissonnières

- Connaissances de base des produits de la mer : variétés de poissons, coquillages et crustacés, provenances et modes de conservation.
- Principes élémentaires en bactériologie, en hygiène sanitaire, en techniques de vente et de mise en marché, en montage des comptoirs, en promotion, en information et en éducation du consommateur, en techniques d'apprêt et de cuisson.

Postes de supervision, boucherie et poissonnerie

- Gestion des ressources humaines, en plus des besoins de perfectionnement généraux évoqués plus haut.

La fermeture de l'Institut national des viandes et le rapatriement de la formation dans les commissions scolaires sont regrettés par l'industrie. On estime que les nouvelles formations sont trop longues, pas assez vulgarisées et pas assez pratiques.

L'absence de formation en commercialisation des produits de la mer à l'extérieur de la Gaspésie et la carence de formation au secondaire sont également décriées par l'industrie.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- Fonction en mutation plutôt qu'en croissance.
- Importance stratégique croissante des bouchers ou bouchères en chef dans le commerce de détail (moyennes et grandes surfaces).
- Disparition des bouchers ou bouchères dans le domaine de la restauration (les pièces de viande sont suffisamment préparées par les services du commerce de gros).
- Croissance probable des fonctions de travail rattachées à la commercialisation des produits de la mer, liée à l'augmentation de la consommation de ce type de produits, à la diversification des produits disponibles et à l'essor des comptoirs de produits frais dans les supermarchés.

Évolution des exigences

Dans l'ensemble du secteur :

- Connaissance des coupes de viande en fonction de leurs modes de préparation et de cuisson.
- Connaissance et mise en œuvre du système ARMPC (HACCP).
- Connaissance des modes de préparation des aliments carnés et des produits de la mer, les personnes occupant ces fonctions pouvant être appelées à cuisiner dans les supermarchés, boucheries-charcuteries, poissonneries et services alimentaires.

Dans le commerce de détail :

- Service à la clientèle, service au comptoir : conseiller la clientèle sur le choix des coupes de viandes, leurs modes de préparation et de cuisson et sur le choix de produits complémentaires.
- Techniques de merchandising.
- Gestion pour les chefs de département dont le rôle prend de plus en plus d'importance dans les commerces de moyenne et grande surface.

Promotion interne

- De manœuvre vers boucher ou bouchère pour les bouchers industriels ou bouchères industrielles.
- D'apprenti boucher ou apprentie bouchère vers boucher, bouchère, puis boucher ou bouchère en chef dans le commerce de gros et de détail.
- De commis au travail général d'épicerie vers commis spécialisé au comptoir des viandes, de la charcuterie ou des produits de la mer.

CNP 6252

BOULANGER-PÂTISSIER, BOULANGÈRE-PÂTISSIÈRE

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les boulangers-pâtisseries ou boulangères-pâtisseries font des pains, des petits pains, des muffins, des tartes et des gâteaux qui seront vendus par des détaillants de produits alimentaires ou qui seront servis dans des restaurants et autres établissements. Les boulangers ou boulangères qui occupent des postes de surveillance sont inclus dans ce groupe de base.

Types d'entreprises

- Boulangeries et pâtisseries industrielles ou artisanales, magasins d'alimentation, hôtels, restaurants.

Caractéristiques

- Métier de boulanger ou boulangère en mutation et en croissance.
- Boulanger, boulangère et pâtissier, pâtissière sont deux fonctions de travail distinctes, fusionnées dans une minorité de cas (commerce de détail, supermarchés).
- Selon les personnes interrogées, il existe une pénurie de boulangers ou boulangères formés, surtout en boulangerie artisanale.
- Manque de formations en boulangerie.
- Importation de boulangers français.

Appellations courantes

- Boulanger, boulangère
- Pâtissier, pâtissière
- Boulanger-pâtissier, boulangère-pâtissière
- Maître boulanger, maître boulangère, chef pâtissier, chef pâtissière
- Apprenti boulanger, apprentie boulangère, apprenti pâtissier, apprentie pâtissière, apprenti boulanger-pâtissier, apprentie boulangère-pâtissière
- Décorateur, décoratrice de gâteaux ou de pâtisseries
- Façonneur, façonneuse de pâte
- Surveillant, surveillante de boulangerie-pâtisserie.

Description des tâches

Les personnes occupant ces postes remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes.

- Préparer la pâte pour les tartes, les pains et les petits pains, les sucreries, les muffins, les biscuits et les gâteaux ainsi que les crémages et les glaçages, selon les recettes ou les commandes spéciales.
- Cuire les produits préparés.
- Glacer et décorer des gâteaux ou autres produits de boulangerie.

Les maîtres boulangers ou maîtres boulangères et chefs pâtissiers ou chefs pâtissières remplissent également une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes.

- Établir un calendrier de production pour déterminer la gamme et la quantité d'articles à produire.
- Acheter les fournitures de boulangerie et de pâtisserie.
- Engager, superviser et former le personnel.
- Voir à la vente et à la mise en marché des produits.

2. Exigences à l'embauche

- Un diplôme d'études secondaires.
- Un DEP en pâtisserie ou expérience pertinente pour les pâtissiers ou pâtissières.
- Motivation et capacités d'apprentissage pour les boulangers ou boulangères, étant donné la pénurie de candidats ou candidates formés ou expérimentés.

Facilité de recrutement

- Pénurie de boulangers ou boulangères formés ou expérimentés.

3. Données sur la main-d'œuvre

Boulangier-pâtissier, boulangère-pâtissière	CNP 6252		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	10 010	49,6 %	50,4 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	72,5 %	83,0 %	62,2 %
- temps partiel	27,5 %	17,0 %	37,8 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	<i>16 579 \$</i>	<i>18 432 \$</i>	<i>14 153 \$</i>
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	23,6 %	22,0 %	25,3 %
- 25-44 ans	53,1 %	54,6 %	51,5 %
- 45-64 ans	22,7 %	22,3 %	23,0 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	35,8 %	38,0 %	33,4 %
- Certificat d'études secondaires	21,3 %	16,7 %	26,3 %
- Certificat ou diplôme de métiers	7,2 %	9,2 %	5,0 %
- Autres études non universitaires sans certificat	10,3 %	9,1 %	11,5 %
- Autres études non niversitaires avec certificat	18,3 %	19,2 %	17,4 %
- Études universitaires sans grade	4,5 %	5,0 %	4,0 %
- Études universitaires avec grade	2,6 %	2,8 %	2,4 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés aux secteurs du tourisme et de l'alimentation)	CNP 6252 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Total des industries	100,0 %	0,3 %	90,2 %
10 – Aliments	27,1 %	4,8 %	87,3 %
60 – Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	52,4 %	3,8 %	92,2 %
91 – Hébergement	1,6 %	0,4 %	69,7 %
92 – Restauration	14,3 %	0,8 %	89,9 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

4. Constats sur les compétences et la formation

Formations reliées à l'emploi

Boulangier

- AFP 7030 Aide-boulangier, aide-boulangère

Pâtissier

- DEP 5039 Pâtisserie
- AFP 7032 Aide-pâtissier, aide-pâtissière
- AFP 7033 Opérateur, opératrice d'équipement de contrôle en pâtisserie

État des compétences et de la formation

- Formation correspondant aux exigences pour les pâtissiers ou pâtissières et boulangers-pâtissiers ou boulangères-pâtissières.
- Profil de formation variable mais généralement inadapté pour les boulangers ou boulangères, incluant ceux et celles qui travaillent dans la transformation.

Lacunes et besoins de perfectionnement

- Boulangers, boulangères et pâtissiers, pâtissières : connaissance des procédés de transformation de produits semi-finis (surgelés), normes d'hygiène et de salubrité.
- Boulangers, boulangères : connaissance approfondie des matériaux, processus de fermentation et procédés de fabrication industriels ou artisanaux.
- D'après les personnes interrogées, il y aurait une forte demande pour la création d'un programme de formation complet en boulangerie industrielle et artisanale, le DEP existant étant jugé nettement inadéquat.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- Forte croissance en boulangerie artisanale, limitée par les difficultés de recrutement.
- Croissance de l'importance stratégique des boulangers, boulangères dans l'industrie de la transformation.
- Croissance en boulangerie-pâtisserie, dans les rayons spécialisés des supermarchés.
- Disparition des boulangers ou boulangères dans le domaine de la restauration.

Évolution des exigences

- Spécialisation des fonctions de travail : en boulangerie ou pâtisserie industrielle ou artisanale.
- Autonomie, travail d'équipe, résolution de problèmes, connaissance des matériaux et des processus de fabrication, polyvalence, autant dans l'industriel que dans l'artisanal.
- Connaissance des procédés de transformation de produits semi-finis.

Promotion interne

- À partir d'apprenti boulangier et apprentie boulangère ou apprenti pâtissier et apprentie pâtissière
- Vers maître boulangier et maître boulangère ou chef pâtissier et chef pâtissière.

CNP 6411

REPRÉSENTANT, REPRÉSENTANTE DES VENTES NON TECHNIQUES, VENTE EN GROS

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les personnes occupant ce poste vendent des biens et des services non techniques à des détaillants, des grossistes, des établissements commerciaux ou spécialisés. Les représentants ou représentantes des ventes non techniques, vente en gros, qui occupent des postes de supervision sont compris dans ce groupe.

Types d'entreprises

- Entreprises intégrées de distribution et grossistes dans le secteur de l'alimentation.
- Entreprises de transformation de produits agroalimentaires et des boissons.
- Firms de courtage en alimentation et courtiers ou courtières indépendants.
- Grossistes en tourisme.
- Entreprises majeures du domaine de l'hébergement, du transport, des attractions touristiques, des loisirs et du tourisme d'aventure visant une clientèle d'affaires.

Appellations

- Agent, agente des ventes
- Représentant, représentante des ventes
- Courtier, courtière en denrées alimentaires
- Directeur, directrice des ventes (appellation courante dans le milieu hôtelier)
- Voyageur ou grossiste en voyage, forfaitiste, « consolidateur »
- Représentant, représentante en services hôteliers.

Les voyageurs comprennent les forfaitistes, qui conçoivent et vendent des forfaits, et les « consolidateurs » qui achètent et revendent des lots de billets d'avions. Le terme « voyageur » est également utilisé pour désigner les entreprises de commerce de gros dans le domaine du voyage.

Caractéristiques

- Poste en mutation, d'importance stratégique croissante.
- Les courtiers ou courtières en denrées alimentaires travaillent toujours à leur propre compte ou pour une firme de courtage. Ils ou elles assument une double fonction d'acheteur et de représentant des ventes et remplacent progressivement ces postes dans les entreprises de distribution de denrées alimentaires.
- Dans le secteur du tourisme, les voyageurs strictement grossistes évitent les ventes directes au public et ne font affaire qu'avec des sous-traitants locaux et des agences de voyage.
- Certaines entreprises intégrées du secteur touristique organisent leurs voyages et en font la promotion de leurs propres bureaux et par l'entremise de leurs conseillers ou conseillères en voyages; on parlera alors de voyageurs détaillants-grossistes.

Description des tâches

Les représentants ou représentantes des ventes non techniques, ventes en gros, remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes.

- Effectuer ou analyser des études de marché.
- Cibler la clientèle éventuelle et la solliciter.
- Participer à la mise en marché des produits et services vendus et faire leur promotion auprès des clients et clientes.
- Évaluer et établir les prix, les conditions de crédit, les garanties et les dates de livraison.
- Rédiger les contrats de vente ou être responsable de leur rédaction.
- Assurer le service après-vente; assurer le suivi auprès de la clientèle, fournir du soutien, des conseils et de la formation si nécessaire et résoudre les problèmes.
- Superviser, s'il y a lieu, le travail d'autres représentants ou représentantes des ventes.

Courtiers, courtières en alimentation (tâches spécifiques)

- Exercer la double fonction d'acheteur ou acheteuse et de représentant ou représentante des ventes dans le commerce de gros en alimentation.
- Exercer des fonctions de représentant ou représentante des ventes auprès des centrales d'achat des grandes chaînes de distribution de denrées alimentaires, des grossistes, des industries, des services alimentaires, des chaînes pharmaceutiques et des institutions.
- Participer à la mise en marché de produits agroalimentaires dans les commerces de détail.

Voyagistes-forfaitistes (tâches spécifiques)

- Concevoir, promouvoir et exploiter des forfaits vendus exclusivement par des agences de voyage.
- Rechercher de l'information pertinente à la création des forfaits, incluant des services relatifs aux transports, à l'hébergement, à la restauration et aux activités de loisirs.
- Créer des banques de données à partir de cette information afin d'établir et d'ajuster les prix et les services offerts dans le cadre des forfaits.
- Négocier des tarifs avec les entreprises pourvoyeuses de services (hébergement, transport et autres).
- Concevoir des forfaits sur mesure adaptés aux différentes clientèles.
- Coordonner la création de brochures promotionnelles destinées aux agences de voyages et développer des outils de vente et de promotion adaptés aux différentes clientèles.

Le voyageur importateur, ou voyageur d'accueil, se spécialise surtout dans l'arrivée de groupes dans une ville particulière et ne fournit les services qu'au point de destination; le voyageur exportateur organise le transport aller et retour entre le lieu d'origine et la destination touristique ainsi que les transports et les services à destination.

2. Exigences à l'embauche

- Une excellente connaissance du domaine et des produits et services vendus ainsi qu'un réseau de clientèle établi sont les principaux critères de sélection.
- Un diplôme d'études secondaires est le minimum exigé. Un diplôme d'études collégiales ou universitaires peut être requis dans les grandes chaînes.
- Autonomie, sens de l'organisation, aptitudes pour la vente.
- Bilinguisme.
- Plusieurs années d'expérience dans le domaine de la vente.

Courtier, courtière en denrées alimentaires

- Être dans l'industrie depuis au moins un an.
- Être membre certifié des branches régionales et nationales de l'Association canadienne des courtiers en alimentation (ACCA).

Facilité de recrutement

- Difficile.

3. Données sur la main-d'œuvre

Représentant, représentante des ventes non techniques, vente en gros	CNP 6411		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	42 375	73,7 %	26,4 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	89,7 %	93,1 %	80,5 %
- temps partiel	10,3 %	6,9 %	19,5 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	34 982 \$	36 964 \$	28 576 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	6,2 %	5,1 %	9,6 %
- 25-44 ans	59,6 %	57,0 %	67,2 %
- 45-64 ans	31,4 %	34,5 %	22,6 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	14,4 %	16,2 %	9,1 %
- Certificat d'études secondaires	22,3 %	22,8 %	20,7 %
- Certificat ou diplôme de métiers	4,4 %	5,0 %	2,9 %
- Autres études non universitaires sans certificat	8,4 %	8,5 %	8,0 %
- Autres études non universitaires avec certificat	19,8 %	19,2 %	21,5 %
- Études universitaires sans grade	14,8 %	14,3 %	16,2 %
- Études universitaires avec grade	16,0 %	14,1 %	21,5 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés aux secteurs du tourisme et de l'alimentation)	CNP 6411 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Toutes les industries	100,0 %	1,3 %	95,3 %
10 - Aliments	4,9 %	3,7 %	94,8 %
11 - Boissons	1,2 %	6,7 %	98,1 %
45 - Transport	1,8 %	0,6 %	94,2 %
52 - Produits alimentaires, boissons, médicaments et tabac (commerce de gros)	10,2 %	14,1 %	95,5 %
60 - Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	1,0 %	0,3 %	96,4 %
96 - Divertissements et loisirs	0,9 %	0,6 %	94,7 %
99 - Autres services	1,6 %	0,9 %	97,2 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

4. Constats sur les compétences et la formation

Formation reliée à l'emploi

- Aucune formation spécifique.

État des compétences et de la formation

- Correspond aux exigences à l'embauche, généralement plus élevées dans le secteur du tourisme que dans celui de l'alimentation.
- Les compétences requises relèvent plus des aptitudes et elles ont trait à la connaissance du milieu plus qu'à la formation scolaire. Dans les faits, la plupart des personnes occupant ces postes ont acquis leur formation sur le terrain.
- Les forfaitistes et voyagistes ont généralement une formation universitaire en vente, marketing, géographie ou tourisme.

Courtier, courtière en denrées alimentaires

- Des formations sur mesure concernant la mise en marché, les techniques de vente et de gestion sont offertes par leur association.

Lacunes et besoins de perfectionnement

- Techniques de vente et de mise en marché à actualiser.
- Nouvelles technologies d'information et de communication.
- Gestion pour les cadres qui ont plutôt une expérience en vente.

Satisfaction des employeurs

- Plutôt insatisfaits en hôtellerie. Il semble que ces fonctions de travail ne sont pas couvertes par la plupart des programmes en tourisme et en gestion hôtelière.
- Plutôt satisfaits dans les autres domaines.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- En croissance dans la plupart des domaines, en raison de la concurrence de plus en plus féroce.

Évolution des exigences

- Ce poste exige une plus grande polyvalence qu'auparavant.
- Aptitudes en formation, communication, mise en marché; les fonctions de travail associées à ces postes se modifient énormément et évoluent d'une part vers un rôle de soutien ou même de formation auprès de la clientèle, en ce qui regarde l'utilisation et la mise en valeur des produits ou services, et d'autre part vers un rôle de conseiller ou conseillère en marketing auprès de l'employeur (attentes et besoins de la clientèle, améliorations à apporter aux produits et services).
- Pour les cadres : capacité à mobiliser le personnel (plus de tâches, moins de ressources).
- Ce poste est de plus en plus souvent rattaché à la présidence ou vice-présidence des compagnies en raison de son évolution et de son importance stratégique croissante.

Promotion interne

- On peut accéder au poste de voyageur à partir des postes de guide accompagnateur ou accompagnatrice, agent ou agente de réservation ou encore conseiller ou conseillère en voyage.
- On peut accéder aux autres postes de représentant ou représentante des ventes, vente en gros, à partir de postes de représentant ou représentante des ventes ou de directeur ou directrice des ventes, vente au détail (dans le commerce d'alimentation, il s'agit souvent d'anciens directeurs ou directrices de supermarchés).
- Il est possible d'accéder à d'autres postes de cadre supérieur dans le même domaine.

CNP 6451, 6452, 6453

MAÎTRE D'HÔTEL ET HÔTE, HÔTESSE

BARMAN, BARMAID

SERVEUR, SERVEUSE

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les serveurs ou serveuses prennent les commandes et servent la clientèle.

Les barmans ou barmaids préparent et servent des boissons alcoolisées ou non.

Les maîtres d'hôtels et hôtes ou hôtesses accueillent et accompagnent les clients et clientes aux tables, coordonnent et supervisent le service en salle.

Ce groupe inclut les suiteurs, suiteuses (aide-serveurs, aides-serveuses) et les sommeliers ou sommelières.

Types d'entreprises

- Restaurants, hôtels, bars, salles de réception et autres établissements similaires. On peut également retrouver ces postes dans les organisations de congrès, festivals et événements touristiques.

Caractéristiques

- Fonctions de travail affectées par la saisonnalité.
- Postes souvent occupés à temps partiel.
- L'expérience est un critère de sélection beaucoup plus important que la formation scolaire.
- Les sommeliers ou sommelières ont disparu des salles de restaurant; ceux ou celles qui restent veillent à la cave et à la formation œnologique des serveurs ou serveuses.

Appellations courantes

- Maître d'hôtel ou hôte et hôtesse
- Hôte en chef
- Barman, barmaid, premier barman, première barmaid, serveur de bar, serveuse de bar
- Serveur, serveuse
- Suiteur, suiteuse
- Sommelier, sommelière
- Serveur, serveuse en chef, sommelier, sommelière en chef, capitaine de banquets.

Description des tâches

Les personnes occupant ces postes remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes.

Maître d'hôtel et hôte ou hôtesse

- Prendre et consigner les réservations des clients et assigner les tables aux clients et clientes.
- Accueillir les clients et clientes à l'entrée et les accompagner à leur table ou à un endroit où ils et elles peuvent s'asseoir.
- Donner le ton et l'ambiance «de la maison», converser avec les clients et clientes et s'assurer de leur entière satisfaction.
- Gérer le personnel de salle : supervision, coordination, motivation, esprit d'équipe, «esprit de la maison».
- Contribuer à l'embauche et à la formation du personnel de salle.
- Voir à la mise en place de la salle.
- Percevoir, au besoin, les sommes dues par les clients ou les clientes.
- Préparer les horaires de travail et, s'il y a lieu, les feuilles de paie (généralement préparées par le directeur ou la directrice de la restauration).
- Représenter le ou la propriétaire en son absence et exercer, au besoin, des fonctions complètes de gérant ou gérante de salle de restaurant.

Barman, barmaid

- Prendre les commandes des serveurs ou serveuses ou encore directement des clients ou clientes.
- Préparer des boissons alcoolisées ou non, le vin, la bière pression ou en bouteille et faire les cafés pour les serveurs et serveuses ou les servir directement aux clients et clientes.
- Nettoyer le comptoir et laver les verres.
- Percevoir et encaisser les sommes dues pour les boissons.
- Tenir et contrôler l'inventaire des stocks et commander les boissons, au besoin.
- Remplir le bar et la cave, transporter des caisses de boissons.
- Assister, s'il y a lieu, le chef-sommelier ou la chef-sommelière et renseigner les clients et clientes sur la carte des vins et boissons en cours.
- Superviser, s'il y a lieu, d'autres serveurs et serveuses et employés de bar.

Serveur, serveuse

- Accueillir la clientèle, présenter le menu, faire des suggestions et répondre aux questions concernant les aliments et boissons offerts.
- Converser avec les clients et clientes, contribuer à créer l'ambiance «de la maison» (important).
- Expliquer la carte des vins et les menus et recommander des vins assortis aux aliments commandés.
- Passer les commandes en cuisine par l'entremise d'un système informatisé ou non.
- Préparer et servir les spécialités de la maison aux tables et servir les aliments et boissons commandés.
- Participer à la mise en place de la salle et inscrire les plats du jour sur le tableau.
- Percevoir et encaisser les sommes dues.
- Débarrasser les tables, au besoin.

Sommelier, sommelière (ou en chef)

- Gérer la cave à vin et le bar, s'occuper de tout ce qui a trait aux liquides et superviser les barmans ou barmaids : contrôle du stock, tenue de l'inventaire, renouvellement de la carte des vins, achats et suivi des bouteilles (gestion délicate : la cave doit être «bien balancée» et quasiment «vidée» en fin d'année fiscale; certaines bouteilles peuvent sommeiller cinq à six années avant de ressortir de la réserve, le choix de nouveaux vins implique une recherche permanente, etc.).
- Donner des formations-dégustations de vin à l'ensemble du personnel.
- Accueillir la clientèle, au besoin, et participer au service.
- Converser avec les clients et clientes et éclairer leur choix en matière de vins.

Suiteur, suiteuse (ou «*bus-boy*»)

- Assister les serveurs et serveuses dans la mise en place et le service de boissons et d'aliments et débarrasser les tables au fur et à mesure des services.
- Apporter les cafés.

2. Exigences à l'embauche

- Diplôme d'études secondaires ou collégiales ou bonne culture générale, suivant le style de clientèle visée par l'établissement.
- Exigences au plan de la personnalité et de l'expérience.
- La réputation des endroits où l'expérience de travail a été acquise est garante de la qualité de la formation, bien plus qu'un diplôme (valable pour l'ensemble des postes en restauration).
- Une formation en cours d'emploi est habituellement offerte.

Maître d'hôtel

- Expérience préalable de trois ou quatre ans minimum au service en salle.
- Entregent, sens des responsabilités et de l'organisation, «leadership», aptitudes en gestion de personnel.
- Correspondre à l'image de la maison.
- Ce poste est généralement comblé à l'interne. Comme il s'agit d'un poste de confiance (le patron peut laisser les clés n'importe quand), il serait hors de question de laisser le poste à un «étranger».
- Recrutement : assez difficile.

Barman, barmaid

- Expérience préalable de trois ou quatre ans minimum au service du bar.
- Caractère et personnalité correspondant au style de l'entreprise, entregent, efficacité, endurance physique et nerveuse, connaissance des vins, savoir préparer des cafés. Correspondre à l'image de la maison.
- Recrutement : assez facile.

Serveur ou serveuse, suiteur ou suiteuse

- Expérience préalable de deux à trois ans minimum pour les serveurs ou serveuses.
- Pour les suiteurs ou suiteuses, l'expérience n'est pas forcément requise.
- Caractère et personnalité correspondant au style de l'entreprise, entregent, enthousiasme, efficacité.
- Recrutement : de facile à assez difficile pour serveur ou serveuse (selon le type et l'image de l'établissement), facile pour suiteur ou suiteuse.

Sommelier, sommelière

- Plusieurs années d'expérience.
- Passion et connaissance aigüe des vins, caractère et personnalité correspondant à l'ambiance «de la maison».
- Recrutement : difficile.

3. Données sur la main-d'œuvre

Maître d'hôtel et hôte, hôtesse	CNP 6451		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	4 580	17,7 %	82,3 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	48,9 %	77,6 %	42,7 %
- temps partiel	51,1 %	22,4 %	57,3 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	15 806 \$	20 643 \$	13 923 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	42,4 %	23,3 %	46,9 %
- 25-44 ans	33,9 %	47,3 %	30,7 %
- 45-64 ans	22,3 %	27,3 %	21,0 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	22,8 %	18,0 %	23,9 %
- Certificat d'études secondaires	20,2 %	16,0 %	21,3 %
- Certificat ou diplôme de métiers	3,4 %	1,3 %	3,9 %
- Autres études non universitaires sans certificat	17,8 %	15,3 %	18,3 %
- Autres études non universitaires avec certificat	19,4 %	28,7 %	17,3 %
- Études universitaires sans grade	10,9 %	13,3 %	10,2 %
- Études universitaires avec grade	5,5 %	7,3 %	5,0 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés aux secteurs du tourisme et de l'alimentation)	CNP 6451 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Total des industries	100,0 %	0,1 %	89,0 %
45 – Transport	1,1 %	0,04 %	80,0 %
91 – Hébergement	12,9 %	1,5 %	88,6 %
92 – Restauration	69,6 %	1,7 %	90,6 %
96 – Divertissements et loisirs	4,2 %	0,3 %	81,1 %

Barman, barmaid	CNP 6452		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	14 630	28,5 %	71,5 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	54,0 %	58,6 %	52,2 %
- temps partiel	46,0 %	41,4 %	47,8 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	<i>11 984 \$</i>	<i>15 144 \$</i>	<i>10 574 \$</i>
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	35,0 %	30,8 %	36,6 %
- 25-44 ans	51,1 %	45,0 %	53,6 %
- 45-64 ans	13,3 %	22,4 %	9,7 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	29,8 %	27,4 %	30,9 %
- Certificat d'études secondaires	21,5 %	17,3 %	23,1 %
- Certificat ou diplôme de métiers	5,0 %	4,8 %	5,0 %
- Autres études non universitaires sans certificat	12,2 %	12,4 %	12,2 %
- Autres études non universitaires avec certificat	14,6 %	14,7 %	14,5 %
- Études universitaires sans grade	11,7 %	15,4 %	10,3 %
- Études universitaires avec grade	5,1 %	8,0 %	4,0 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés aux secteurs du tourisme et de l'alimentation)	CNP 6452 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Total des industries	100,0 %	0,4 %	87,2 %
91 – Hébergement	11,2 %	4,2 %	86,7 %
92 – Restauration	79,4 %	6,4 %	87,5 %
96 – Divertissements et loisirs	6,8 %	1,6 %	86,5 %

Serveur, serveuse d'aliments et de boissons	CNP 6453		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	53 105	19,2 %	80,8 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	48,1 %	56,3 %	46,1 %
- temps partiel	51,9 %	43,7 %	53,9 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	<i>11 431 \$</i>	<i>14 586 \$</i>	<i>10 516 \$</i>
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	34,6 %	39,7 %	33,4 %
- 25-44 ans	49,1 %	47,3 %	49,5 %
- 45-64 ans	15,9 %	12,5 %	16,8 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	30,6 %	18,3 %	33,6 %
- Certificat d'études secondaires	21,1 %	16,8 %	22,2 %
- Certificat ou diplôme de métiers	3,8 %	3,4 %	3,9 %
- Autres études non universitaires sans certificat	13,2 %	17,0 %	12,3 %
- Autres études non universitaires avec certificat	15,6 %	19,8 %	14,6 %
- Études universitaires sans grade	10,0 %	16,4 %	8,5 %
- Études universitaires avec grade	5,7 %	8,4 %	5,0 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés aux secteurs du tourisme et de l'alimentation)	CNP 6453 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Total des industries	100,0 %	1,5 %	89,9 %
91 – Hébergement	6,9 %	9,2 %	90,6 %
92 – Restauration	86,6 %	24,5 %	90,4 %
96 – Divertissements et loisirs	3,0 %	2,4 %	77,4 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

4. Constats sur les compétences et la formation

Formations reliées à l'emploi

- DEP 5130 Service de la restauration
- ASP 5129 Sommellerie
- AFP 7035 Préposé, préposée au service aux tables
- AFP 7112 Commis de bar

État des compétences et de la formation

Maître d'hôtel

- Profil de formation correspondant aux exigences, beaucoup de métier, pas de formation scolaire spécialisée, formation générale au collégial ou à l'université.

Barman, barmaid

- Profil de formation correspondant aux exigences, pas de formation spécialisée, formation générale au collégial ou à l'université.
- Lacunes en matière de connaissance des vins et de la confection des cafés.

Serveur, ou serveuse, suiteur, suiteuse, sommelier, sommelière

- Profil de formation correspondant aux exigences, pas de formation spécialisée; la formation générale est souvent acquise au collégial ou à l'université.
- Lacunes en matière de connaissance des vins chez les serveurs ou serveuses qui doivent maintenant assumer les fonctions de sommelier ou sommelière dans les établissements où ces derniers étaient présents.
- Dans les bistrots et restaurants à la mode, les serveurs et serveuses travaillent souvent dans le domaine culturel et ont un passe-temps au moins aussi important que leur travail qui joue un rôle «alimentaire» dans leur vie.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- Fluctue en fonction des saisons et de la conjoncture immédiate.

Évolution des exigences

Maître d'hôtel

- De plus en plus de responsabilités au plan de la gestion du personnel «*coaching*», au fur et à mesure de la croissance du restaurant, ce qui implique une délégation croissante de tâches préalablement affectées au «patron».

Barman, barmaid

- Plus de connaissances des vins, moins de connaissances des «*drinks*» qui sont un peu passés de mode dans la plupart des établissements.

Serveur, serveuses

- Plus de connaissance des vins, les serveurs et serveuses devant assumer la majorité des fonctions autrefois réservées aux sommeliers et sommelières
- Connaissance des plats cuisinés relative au style d'établissement.
- Connaissance du fonctionnement des caisses et des systèmes informatisés de communication avec la cuisine; les caissiers et caissières ont disparu de la quasi-totalité des restaurants.

Sommelier, sommelières

- Les fonctions de sommelier et sommelière évoluent vers la gestion de la cave, le conseil et la formation des serveurs et serveuses. Même dans les grands hôtels de luxe, on ne trouve presque plus de sommeliers ou sommelières chargés du service aux tables.
- Connaissance des logiciels de gestion des stocks pour les sommeliers et sommelières en charge de la cave.

Promotion interne

- Dans la plupart des restaurants, les postes de supervision sont affectés par voie de promotion interne, avec une certaine mobilité entre les postes de bar et de salle. Dans les restaurants d'hôtels haut de gamme, la formation scolaire prend plus d'importance.
- Les serveurs ou serveuses même expérimentés commencent tous comme suiteurs et suiteuses.
- La promotion n'est pas forcément recherchée, beaucoup de postes étant occupés à temps partiel par des personnes ayant d'autres centres d'intérêt, et les postes de supervision étant souvent moins payants que les postes de base quand il s'agit de service en salle.

CNP 6611

CAISSIER, CAISSIÈRE

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les caissiers en caissières perçoivent et enregistrent le paiement des marchandises ou de services achetés par des clients ou clientes.

Type d'entreprises

Commerces d'alimentation.

Caractéristiques

- Fonction de travail de plus en plus complexe dans les épiceries et dépanneurs, en raison de l'expansion du nombre de services connexes offerts à la caisse et de l'informatisation des modes de paiement et de gestion des prix.
- Les personnes assumant ces fonctions sont presque toutes des femmes.
- Les caissiers ou caissières ont disparu dans la majorité des restaurants.

Appellations

- Caissière, caissier de cafétéria
- Caissière, caissier d'épicerie

Description des tâches

Les personnes occupant ce poste remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes.

- Établir ou trouver le prix des marchandises ou des services à l'aide d'une caisse enregistreuse ou d'un lecteur optique.
- Recevoir les paiements en espèces, par chèque, carte de crédit ou débit automatique.
- Préparer les commandes téléphoniques ou informatiques.
- Emballer les marchandises ou les mettre dans des sacs.
- Donner des renseignements aux clients et clientes.
- Calculer les montants perçus à la fin de leur quart de travail et les concilier avec le chiffre de vente.
- Contrôler les retours de marchandise et de contenants consignés.
- Participer au besoin à l'étiquetage, au réapprovisionnement, au contrôle de l'inventaire, à la réception des marchandises et autres tâches connexes.
- Offrir ou apporter un soutien à des services connexes tels que le développement de films, le service de télécopieur et de photocopie, la vente de billets de loteries, de cafés et chocolats chauds, la livraison à domicile et autres.

2. Exigences à l'embauche

- Avoir 18 ans et plus.
- Quelques années d'études secondaires, mais un diplôme d'études secondaires est de plus en plus souvent exigé.
- Un test de mathématique peut faire partie du processus de sélection.
- Un cautionnement peut être requis.

Facilité de recrutement

- Très facile.

3. Données sur la main-d'œuvre

Caissier, caissière	CNP 6611		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	72 395	14,5 %	85,5 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	38,9 %	45,8 %	37,7 %
- temps partiel	61,1 %	54,2 %	62,3 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	13 056 \$	15 432 \$	12 568 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	53,7 %	61,6 %	52,4 %
- 25-44 ans	32,0 %	26,5 %	32,9 %
- 45-64 ans	14,0 %	11,5 %	14,4 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	24,1 %	20,4 %	24,7 %
- Certificat d'études secondaires	24,2 %	18,7 %	25,1 %
- Certificat ou diplôme de métiers	3,1 %	2,8 %	3,2 %
- Autres études non universitaires sans certificat	19,0 %	20,4 %	18,7 %
- Autres études non universitaires avec certificat	15,9 %	17,1 %	15,7 %
- Études universitaires sans grade	9,5 %	13,8 %	8,8 %
- Études universitaires avec grade	4,2 %	6,9 %	3,8 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés au secteur de l'alimentation)	CNP 6611 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Toutes les industries	100,0 %	2,1 %	91,5 %
60 - Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	53,2 %	26,4 %	92,8 %
92 - Restauration	12,1 %	4,6 %	89,4 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

4. Constats sur les compétences et la formation

Formation reliée à l'emploi

- Aucune formation particulière.

État des compétences et de la formation

- Quelques années de secondaire.
- Une formation en cours d'emploi est généralement offerte.

Lacunes et besoins de perfectionnement

- Connaissance des nouveaux outils informatisés : caisses et balances électroniques, lecteurs optiques, codes U.P.C.
- Application des principes de base du service à la clientèle.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- Décroissance.

Évolution des exigences

- Connaissance des nouvelles technologies informatisées, appliquées à des tâches précises.
- Application des principes de mise en marché concernant le réapprovisionnement, l'étalage, l'étiquetage et l'affichage.
- Application des principes de gestion concernant les méthodes de changement de prix, la réception et l'entreposage des marchandises ainsi que le contrôle de l'inventaire.
- Application des principes de prévention des pertes et des normes d'hygiène, de salubrité et de santé et sécurité au travail, incluant ARMPC (HACCP).
- Vente de services connexes.

Promotion interne

- À partir d'aide-caissier ou aide-caissière
- Vers chef caissier ou chef caissière

CNP 6622

COMMIS D'ÉPICERIE

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les commis d'épicerie conseillent et orientent la clientèle, emballent leurs achats, apposent les prix sur les produits, garnissent les étagères et remplissent les commandes.

Type d'entreprises

- Commerces d'alimentation de petite, moyenne et grande surface.

Caractéristiques

- Emploi en mutation, importance croissante du service à la clientèle.
- Fonctions de travail plus ou moins spécialisées, de l'aide général au commis à la boutique des fromages.
- Deux tendances inverses se côtoient dans l'industrie : commis de plus en plus spécialisés dans les entreprises misant sur la qualité du service à la clientèle et commis au service général sans formation spécialisée dans les entreprises misant sur une politique de bas prix.
- Roulement élevé de personnel : poste souvent occupé par des étudiantes et étudiants ou des personnes en attente d'un autre emploi.
- Ce poste englobe assez souvent les fonctions de travail dévolues aux commis aux achats et à la réception.

Appellations

- Commis d'épicerie
- Commis ou préposé et préposée à l'emballage, aux commandes, aux denrées périssables, aux stocks
- Commis ou préposé et préposée à la clientèle, aux rayons service aux clients, aire de vente, produits non alimentaires, cosmétiques
- Commis ou préposé et préposée au travail général des fruits et légumes, au comptoir des viandes, de la charcuterie, des fromages, à la boulangerie, à la caisse, aux produits en vrac
- Commis de service
- Aide-caissier, aide-caissière
- Étalagiste
- Étiqueteur, étiqueteuse

Description des tâches

Les commis d'épicerie remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes.

- Renseigner et orienter les clients et clientes.
- Apposer les prix et les étiquettes, suivant une liste de prix.
- Garnir les étagères, les îlots et les présentoirs et effectuer les rotations de marchandise suivant les principes de mise en marché en vigueur.
- Tenir la marchandise propre et en ordre.

- Aller chercher, à la demande des clients ou des clientes, des articles disposés sur des étagères ou en entrepôt.
- Balayer les allées et effectuer d'autres tâches de nettoyage général.

Commis de service, aide général et aide-caissier ou aide-caissière

- Emballer les achats des clients et préparer les colis pour la livraison.
- Apporter les achats sur le terrain de stationnement et les ranger dans le véhicule des clients et clientes.
- Aider la caissière à remplir les commandes téléphoniques.
- Balayer les allées et effectuer d'autres tâches de nettoyage général.

2. Exigences à l'embauche

- Quelques années d'études secondaires. Savoir lire, écrire et compter.
- L'expérience est un atout.

Facilité de recrutement

- Très facile.

3. Données sur la main-d'œuvre

Commis d'épicerie	CNP 6622		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	34 570	72,6 %	27,4 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	48,8 %	46,9 %	53,8 %
- temps partiel	51,2 %	53,7 %	46,2 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	16 291 \$	16 969 \$	14 726 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	53,4 %	62,0 %	30,5 %
- 25-44 ans	34,6 %	29,3 %	48,8 %
- 45-64 ans	11,7 %	8,5 %	20,2 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	31,2 %	31,2 %	31,0 %
- Certificat d'études secondaires	24,3 %	23,1 %	27,7 %
- Certificat ou diplôme de métiers	3,8 %	3,3 %	4,9 %
- Autres études non universitaires sans certificat	17,5 %	19,6 %	12,0 %
- Autres études non universitaires avec certificat	14,3 %	13,9 %	15,3 %
- Études universitaires sans grade	6,2 %	6,4 %	5,7 %
- Études universitaires avec grade	2,8 %	2,5 %	3,3 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés au secteur de l'alimentation)	CNP 6622 Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Toutes les industries	100,0 %	1,0 %	92,3 %
60 - Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	82,8 %	19,9 %	93,3 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

4. Constats sur les compétences et la formation

Formations reliées à l'emploi

- AFP 7007 Commis de dépanneur
- AFP 7009 Commis de marché de fruits et légumes
- AFP 7011 Commis de vente (en français)
- AFP 7511 Commis de vente (en anglais)
- AFP 7101 Commis d'épicerie, de supermarché (en français et en anglais)
- AFP 7103 Préposé ou préposée à la livraison
- AFP 7113 Commis en alimentation

État des compétences et de la formation

- Correspond aux exigences à l'embauche.

Lacunes et besoins de perfectionnement

- Familiarité avec les nouveaux outils informatisés : codes U.P.C, inventaire permanent.
- Application des principes de mise en marché concernant le réapprovisionnement, l'étalage, l'étiquetage et l'affichage.
- Application des principes de gestion concernant les prix, la réception et l'entreposage des marchandises ainsi que le contrôle de l'inventaire.
- Application des principes de prévention des pertes et des normes d'hygiène, de salubrité et de santé et sécurité au travail.
- Principes relatifs au service à la clientèle.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- Numériquement stable, importance stratégique croissante.

Évolution des exigences

- Importance accrue du service à la clientèle, responsabilisation.
- Connaissance et application des principes ARMPC (HACCP).
- Connaissance et application des principes du service à la clientèle.
- Connaissance et application de principes de mise en marché de produits alimentaires concernant le réapprovisionnement, l'étalage, l'étiquetage et l'affichage.
- Connaissance et application de principes de gestion concernant les prix, la réception et l'entreposage des marchandises ainsi que le contrôle de l'inventaire.
- Connaissance et application des principes de prévention des pertes, des normes d'hygiène, de salubrité ainsi que de santé et sécurité au travail.

Promotion interne

- Vers assistant-gérant ou assistante-gérante, avec aptitudes et expérience adéquates.

CNP 6642

AIDE-CUISINIER, AIDE-CUISINIÈRE

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les aides-cuisiniers et aides-cuisinières et aides dans les services alimentaires débarrassent les tables, nettoient les postes de travail, lavent la vaisselle et exécutent diverses tâches pour aider les autres employés chargés de servir et de préparer les aliments et les boissons.

Types d'entreprises

Restaurants, hôtels, centres de villégiature, comptoirs de restauration rapide, cafétérias, hôpitaux et autres établissements de soins de santé, services alimentaires, services de traiteurs, cuisines centrales, chaînes de distribution de denrées alimentaires, entreprises de transformation de produits agroalimentaires.

Caractéristiques

- Fonction de travail en croissance, en relation avec la standardisation et la centralisation des modes de production de denrées alimentaires.

Appellations

- Aide-barman, aide-barmaid
- Aide-cuisinier, aide-cuisinière
- Aide dans les services alimentaires
- Aide général, aide générale de cuisine
- Aide-traiteur, aide-traiteuse
- Garçon de cuisine, fille de cuisine
- Plongeur, plongeuse
- Préposé aux tables, préposée aux tables

Description des tâches

Les personnes occupant ce poste remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes.

Aides-cuisiniers, aides-cuisinières

- Laver et peler les fruits et les légumes.
- Nettoyer les postes de travail, les armoires et les accessoires.
- Enlever les déchets et les ordures et vider les poubelles.
- Déballer et ranger les provisions dans les réfrigérateurs, les armoires et autres endroits réservés au rangement.
- Balayer et nettoyer les planchers et exécuter d'autres tâches pour aider le cuisinier ou la cuisinière et le personnel de cuisine.

Aides dans les services alimentaires

- Débarrasser et nettoyer les tables et les plateaux dans les salles à manger.
- Transporter la vaisselle propre, les ustensiles et autres objets aux aires de service et dresser la table.
- Refaire les provisions de condiments et autres articles sur les tables et dans les aires de service.
- Enlever les couverts avant et après les services.
- Exécuter d'autres tâches telles que nettoyer et empiler la vaisselle, transporter le linge de table à la blanchisserie et faire des courses.

Plongeurs, plongeuses

- Laver la vaisselle, les verres et les ustensiles, les marmites et les casseroles à la main ou à l'aide d'un lave-vaisselle.
- Ranger la vaisselle.
- Récurer les marmites et les casseroles et, au besoin, astiquer et polir l'argenterie.

2. Exigences à l'embauche

- Aucune exigence particulière.

Facilité de recrutement

- Très facile.

3. Données sur la main-d'œuvre

Aide-cuisinier, aide-cuisinière	CNP 6642		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	33 790	55,1 %	44,9 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	43,5 %	39,8 %	48,1 %
- temps partiel	56,5 %	60,2 %	51,9 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	<i>13 266 \$</i>	<i>12 631 \$</i>	<i>13 913 \$</i>
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	46,9 %	65,4 %	24,3 %
- 25-44 ans	31,3 %	25,8 %	38,0 %
- 45-64 ans	21,3 %	8,4 %	37,1 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	40,3 %	36,6 %	44,8 %
- Certificat d'études secondaires	22,7 %	20,6 %	25,2 %
- Certificat ou diplôme de métiers	3,4 %	2,9 %	3,9 %
- Autres études non universitaires sans certificat	14,1 %	18,2 %	9,0 %
- Autres études non universitaires avec certificat	11,6 %	11,6 %	11,5 %
- Études universitaires sans grade	5,6 %	6,7 %	4,3 %
- Études universitaires avec grade	2,4 %	3,3 %	1,3 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés aux secteurs du tourisme et de l'alimentation)	CNP 6642 – Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Toutes les industries	100,0 %	0,9 %	86,5 %
60 - Aliments, boissons et médicaments (commerce de détail)	1,2 %	0,3 %	79,7 %
91 - Hébergement	5,9 %	4,8 %	76,9 %
92 - Restauration	62,1 %	10,8 %	85,5 %
96 - Divertissements et loisirs	2,6 %	1,3 %	76,5 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

4. Constats sur les compétences et la formation

Formations reliées à l'emploi

- AFP 7031 Aide-cuisinier, aide-cuisinière (en français)
- AFP 7531 Aide-cuisinier, aide-cuisinière (en anglais)
- AFP 7113 Commis en alimentation
- AFP 7034 Préposé, préposée au service au comptoir en restauration rapide (en français)
- AFP 7534 Préposé, préposée au service au comptoir en restauration rapide (en anglais)
- AFP 7109 Aide-traiteur, aide-traiteuse

État des compétences et de la formation

- Correspond aux exigences.
- Lacunes au plan de l'application des principes d'hygiène et de santé et sécurité.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- En croissance.

Évolution des exigences

- Connaissance et application du système ARMPC (HACCP).
- Application des nouvelles technologies de production et de conditionnement des aliments; rethermalisation, travail avec des produits semi-finis, surgelés ou déshydratés.
- Apparition de nouveaux débouchés dans les commerces d'alimentation, où les services de cuisine-maison ne sont généralement pas confiés à des cuisiniers ou cuisinières diplômés ou très qualifiés, en raison des salaires établis pour ces fonctions. Dans ces entreprises, les aides-cuisiniers ou aides-cuisinières devront développer des compétences de cuisinier ou cuisinière dans un contexte différent des cuisines commerciales traditionnelles : préparation en plus petites quantités, à partir de produits frais ou souvent semi-finis. Ils ou elles devront également faire preuve de plus d'autonomie.

Promotion interne

- Avec expérience ou formation complémentaire, vers serveur et serveuse ou cuisinier et cuisinière.

CNP 9213

SUPERVISEUR, SUPERVISEURE DANS LA TRANSFORMATION DES ALIMENTS, DES BOISSONS ET DU TABAC

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les superviseurs et superviseures dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac supervisent, coordonnent et contrôlent les tâches des travailleurs qui font fonctionner des machines utilisées dans la transformation, l'emballage et le classement des aliments, des boissons et du tabac.

Types d'entreprises

- Usines de transformation des fruits et des légumes, laiteries, minoteries, pâtisseries, boulangeries, raffineries de sucre, usines de traitement du poisson et de transformation des viandes, brasseries et autres établissements de transformation des aliments, des boissons et du tabac.

Appellations courantes

- Superviseur et superviseure dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac
- Responsable de la production
- Chef d'équipe
- Contremaître, contremaîtresse de pâtisserie, de salaison, de conserve de poisson.
- Superviseur, superviseure à la transformation du poisson, à la vérification d'aliments, à l'emballage, à l'embouteillage, des classeurs de volaille, du traitement du tabac.

Le terme surveillant ou surveillante n'est jamais utilisé. On emploie plutôt les titres de superviseur ou superviseure, contremaître ou contremaîtresse, chef de service, chef d'équipe ou responsable (le plus récent).

Description des tâches

Les superviseurs et superviseures dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes.

- Superviser et coordonner les activités des personnes chargées de la transformation, de l'emballage, de l'échantillonnage et du triage des aliments, des boissons et du tabac.
- Régler les problèmes reliés au travail et recommander des mesures visant à améliorer la productivité, la qualité des produits et la gestion des impacts environnementaux.
- Assurer la formation en cours d'emploi du personnel et enseigner les règles de sécurité et les politiques de l'entreprise.
- Recommander des mesures concernant l'embauche et les promotions des employés ou procéder à l'embauche dans certains cas.

- Rédiger les rapports de production et d'autres rapports.
- Instaurer des méthodes permettant d'atteindre les objectifs de production et coordonner les activités avec les autres départements, lorsque cet aspect du travail n'est pas délégué aux opérateurs ou opératrices.

2. Exigences à l'embauche

- Diplôme collégial, de préférence en transformation des aliments. Dans certaines industries, un baccalauréat (agronomie, chimie) peut être requis, les personnes occupant ce poste étant également affectées à mi-temps à un poste de technicien ou technicienne en contrôle de qualité.
- Plusieurs années d'expérience dans le domaine sont exigées.
- Aptitudes requises : communication, gestion, négociation.

Facilité de recrutement

- Pénurie de main-d'œuvre et problèmes de rotation de personnel découlant d'une mauvaise compréhension des types d'emplois liés à la formation de technicien ou technicienne en transformation des aliments. Les diplômés et diplômées ne veulent pas travailler dans l'usine, mais en laboratoire. Ils et elles veulent faire un travail technique relié au contrôle de qualité et ne sont pas intéressés par un poste de supervision impliquant des tâches de gestionnaire.

3. Données sur la main-d'œuvre

Superviseur, superviseure dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	CNP 9213		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	3 220	78,1 %	21,9 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	96,6 %	97,4 %	94,3 %
- temps partiel	3,4 %	2,6 %	5,7 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	34 824 \$	37 911 \$	23 357 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	5,9 %	5,3 %	8,3 %
- 25-44 ans	61,0 %	60,1 %	63,3 %
- 45-64 ans	32,4 %	33,7 %	26,7 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	27,5 %	25,3 %	35,8 %
- Certificat d'études secondaires	23,4 %	23,7 %	21,7 %
- Certificat ou diplôme de métiers	6,3 %	7,6 %	1,7 %
- Autres études non universitaires sans certificat	4,9 %	4,9 %	4,2 %
- Autres études non universitaires avec certificat	20,2 %	21,5 %	15,0 %
- Études universitaires sans grade	8,2 %	7,8 %	10,8 %
- Études universitaires avec grade	9,5 %	9,4 %	10,8 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés au secteur de l'alimentation)	CNP 9213 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Toutes les industries	100,0 %	0,1 %	94,4 %
10 - Aliments	73,9 %	4,2 %	94,3 %
11 - Boissons	8,9 %	3,7 %	96,5 %
12 - Tabac	3,7 %	4,8 %	100,0 %
52 – Produits alimentaires, boissons, médicaments (commerce de gros)	7,0 %	0,7 %	88,9 %
60 - Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	1,1 %	0,03 %	100,0 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

4. Constats sur les compétences et la formation

Formations reliées à l'emploi

- DEC 154.04 Technologie de la transformation des aliments
- DEC 120.01 Techniques de diététique
- DEC 231.03 Transformation des produits de la mer

État des compétences et de la formation

- La formation actuelle est généralement jugée insuffisante par les employeurs. Elles est de durée inégale, puisque certains superviseurs proviennent de la base et n'ont pas complété leur 5^e secondaire alors que d'autres ont fréquenté l'université.

Lacunes de la formation

- Il ne semble pas exister de formation spécifique pour ce poste. La formation collégiale en transformation des aliments est axée sur la technique et elle ne prépare pas au rôle de responsable d'équipe de travail. Les diplômés et diplômées de ces programmes ne se jugent pas suffisamment qualifiés pour un poste de superviseur dans l'usine.
- Les principales lacunes des programmes existants se situent au plan de la gestion des ressources humaines, des communications et des relations de travail.
- Les connaissances de base en informatique et en santé et sécurité au travail sont jugées insuffisantes, ainsi que celles concernant les normes ARMPC (HACCP) et ISO.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Croissance et décroissance

- Fonction de travail en décroissance (importance et quantité).

Évolution de la fonction de travail

- Devient souvent un demi-poste, combiné à une fonction d'opérateur ou opératrice, et parfois avec une fonction de technicien ou technicienne.
- Ce poste demeure important, mais les tâches se situent davantage au plan de la planification à court terme, de la coordination et de la gestion des ressources humaines (animation, diffusion et communication d'information) que du travail de «surveillance». La gestion des problèmes techniques et de la productivité est de plus en plus souvent déléguée aux équipes d'opérateurs et opératrices, par le biais du travail en équipes semi-autonomes.

Promotion interne

- La promotion interne classique à partir du poste d'opérateur ou opératrice est de moins en moins courante, mais l'on retrouve encore beaucoup de superviseurs et superviseuses de ce type qui présentent des lacunes en matière de gestion des ressources humaines.
- La promotion à partir du poste d'opérateur ou opératrice implique aujourd'hui une formation complémentaire (interne ou externe) et peut exiger la réussite d'un examen interne.

CNP 9461, 9463, 9464, 9465

OPÉRATEUR, OPÉRATRICE DANS LA TRANSFORMATION DES ALIMENTS, DES BOISSONS ET DU TABAC

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les personnes occupant ces postes effectuent différentes tâches spécialisées dans la transformation et l'emballage des aliments, des boissons et du tabac. Ce groupe comprend les opérateurs et opératrices de machines de procédés industriels, les opérateurs et opératrices de machines à fonction unique, les échantillonneurs et échantillonneuses et trieurs et trieuses, préposés et préposées à l'entretien sanitaire spécialisés dans le fonctionnement de systèmes de nettoyage automatisés, ainsi que les ouvriers et ouvrières spécialisés des usines de conditionnement du poisson.

Types d'entreprises

- Usines de mise en conserve de fruits et de légumes, usines de conditionnement du poisson, laiteries, minoteries, boulangeries-pâtisseries industrielles, raffineries de sucre, usines de conditionnement de la viande, distilleries et autres établissements de transformation des aliments et des boissons.
- Les ouvriers et ouvrières spécialisés dans le conditionnement du poisson se retrouvent également dans certains commerces d'alimentation.

Caractéristiques

- Grande variation du degré de spécialisation.
- Scolarisation peu élevée : la moitié des opérateurs ou opératrices n'auraient pas complété leur secondaire, et environ 20 à 30 % éprouveraient des difficultés liées à l'alphabétisation.
- Salaires et degré de syndicalisation relativement élevés.
- Très faible proportion de femmes, sauf dans les usines de conditionnement du poisson où le travail s'apparente le plus souvent à celui des manœuvres (travail non mécanisé).
- Poste en croissance et en mutation, premier visé par les nouvelles formes d'organisation du travail.

Appellations courantes

- Opérateur ou opératrice de machines de procédés industriels, opérateur, opératrice, ouvrier ou ouvrière, échantillonneur ou échantillonneuse, trieur ou trieuse dans la transformation des aliments et des boissons
- Opérateur et opératrice, ouvrier et ouvrière, échantillonneur et échantillonneuse, trieur, trieuse dans les usines de conditionnement du poisson
- Opérateur ou opératrice de machines dans le traitement du tabac
- Baratteur ou baratteuse, bonbonnier ou bonbonnière, brasseur ou brasseuse, cuiseur ou cuiseuse, mélangeur ou mélangeuse, fromager, fromagère, fournisseur-boulangier, fournisseuse-boulangère, glacier-pâtissier, glacière-pâtissière, pâtissier spécialisé, pâtissière spécialisée, pétrisseur, pétrisseuse, peseur, peseuse, distributeur, distributrice d'ingrédients
- Confectionneur de produits laitiers spéciaux

- Embouteilleur ou embouteilleuse, enrobeur, enrobeuse, trancheur ou trancheuse à la machine
- Raffineur ou raffineuse de chocolat, râpeur ou râpeuse de fromage, hacheur ou hacheuse de viande, remplisseur ou remplisseuse de saucisses cuites, friteur ou friteuse de croquettes

Le terme conducteur ou conductrice utilisé dans la CNP n'est jamais utilisé; opérateur ou opératrice est le terme le plus couramment employé pour les personnes ayant à travailler sur des machines industrielles.

Lorsque le travail est spécialisé, mais non mécanisé, on emploie plutôt le terme ouvrier ou ouvrière.

Les boulangers ou boulangères, fromagers ou fromagères et bouilleurs ou bouilleuses de sucre industriels sont classés dans cette catégorie par la CNP, mais leur travail s'apparente plus à celui de technicien ou technicienne selon les critères de l'industrie et leur description de tâche.

Les maîtres-brasseurs ne font pas partie de cette catégorie. En milieu syndical, il s'agit d'un poste de cadre de deuxième niveau qui exige une formation universitaire ou collégiale en chimie et dont relèvent les superviseurs ou superviseuses et chefs d'équipe.

Description des tâches

Les opérateurs ou opératrices dans la transformation des aliments et des boissons remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes.

Opérateurs ou opératrices de machines de procédés industriels

- Faire fonctionner des machines multifonctionnelles de procédés industriels par l'entremise de tableaux de commande, de terminaux informatiques ou autres pour broyer, extraire, mélanger, cuire ou transformer de quelque autre manière, les produits d'alimentation et les ensacher, mettre en boîte ou emballer, selon des procédés divers.
- Faire fonctionner des machines multifonctionnelles de procédés industriels pour broyer, extraire, mélanger, distiller, faire fermenter ou transformer, de quelque autre manière, les boissons alcooliques ou non alcooliques et les embouteiller, mettre en conserve ou emballer, selon des procédés divers.
- Surveiller les indicateurs, les relevés d'ordinateur et les écrans de contrôle pour vérifier les conditions de transformation prescrites et faire les réglages pour modifier des variables comme les temps de cuisson, l'apport d'ingrédients, les débits et les températures et faire appel aux autres opérateurs ou opératrices ou au superviseur ou à la superviseuse, si nécessaire.
- Remplir un registre de production et y inscrire d'autres données, au besoin.
- Participer à l'entretien préventif en inspectant quotidiennement et de façon périodique l'état des pièces d'équipement et d'appareillage des machines. Effectuer des travaux d'entretien mineurs et faire appel au mécanicien ou à la mécanicienne, au technicien ou à la technicienne en instrumentation si nécessaire.
- Participer au contrôle de la qualité et des procédés en faisant fonctionner les machines et en prélevant des échantillons de matériaux bruts, semi-finis et finis afin de les acheminer au laboratoire aux fins d'analyse et procéder aux ajustements nécessaires, en fonction des résultats des analyses.
- Nettoyer et laver l'équipement, la machinerie et les alentours immédiats de son poste de travail.
- Utiliser l'équipement en suivant les procédures de sécurité afin d'éviter tout risque d'accident.

Autres opérateurs ou opératrices de machines

- Régler et ajuster les machines de transformation et d'emballage en vue de leur mise en service.
- Faire fonctionner des machines à fonction unique pour meuler, extraire, mélanger, mêler, congeler, cuire ou transformer, de quelque autre manière, les aliments et les boissons et les mettre en boîte, en conserve ou les emballer, selon des procédés divers.
- Vérifier les produits pour déceler les défauts et assurer la conformité aux normes de la compagnie et effectuer, s'il y a lieu, des ajustements mineurs sur les machines.
- Noter les renseignements concernant la production, tels que la quantité, le poids, la taille, la date et les différents types de produits emballés.

Ouvriers ou ouvrières des usines de conditionnement du poisson, tâches non mécanisées (CNP 9463)

- Couper, nettoyer, écailler, parer, éviscérer, fileter, découper et peser les poissons selon les spécifications, en vue de leur traitement ultérieur.
- Écailler des coquillages, décortiquer les homards et autres crustacés, retirer et nettoyer les chairs de mollusques et crustacés en vue de leur traitement ultérieur.

2. Exigences à l'embauche

- Diplôme de 5^e secondaire minimum, on tend vers le DEC (transformation de produits alimentaires, chimie).
- Habiletés mécaniques, aptitudes d'apprentissage et de compréhension, aptitudes en prise de décisions et résolution de problèmes, travail d'équipe, propreté.
- Une formation de base en informatique est un atout.

Fromager, fromagère

- Les manœuvres travaillant déjà dans l'industrie et présentant des aptitudes pour ce poste peuvent bénéficier d'une formation complémentaire en fabrication des produits laitiers (AEC) afin d'être promus fromagers ou fromagères.
- Sinon, le DEC de Saint-Hyacinthe est obligatoire.

Boulangier, boulangère

- En l'absence de formation adéquate, un intérêt personnel et des aptitudes d'apprentissage sont les seuls préalables possibles. L'expérience est un atout majeur.
- Il semble y avoir une pénurie de boulangers ou boulangères, surtout en boulangerie artisanale.

3. Données sur la main-d'œuvre

Opérateur, opératrice dans la transformation des aliments et des boissons	CNP 9461		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	7 125	73,3 %	26,7 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	91,5 %	93,5 %	86,3 %
- temps partiel	8,5 %	6,5 %	13,7 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	26 854 \$	29 299 \$	19 565 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	12,5 %	11,9 %	14,5 %
- 25-44 ans	55,9 %	58,0 %	50,2 %
- 45-64 ans	31,2 %	29,9 %	34,7 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	40,4 %	39,9 %	41,6 %
- Certificat d'études secondaires	28,7 %	27,3 %	32,5 %
- Certificat ou diplôme de métiers	5,0 %	5,2 %	4,4 %
- Autres études non universitaires sans certificat	6,8 %	7,1 %	6,0 %
- Autres études non universitaires avec certificat	13,7 %	14,9 %	10,4 %
- Études universitaires sans grade	4,1 %	4,3 %	3,8 %
- Études universitaires avec grade	1,2 %	1,2 %	1,3 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés au secteur de l'alimentation)	CNP 9461 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Toutes les industries	100,0 %	0,2 %	91,8 %
10 - Aliments	75,3 %	9,3 %	92,1 %
11 - Boissons	14,6 %	13,3 %	90,2 %
60 - Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	1,4 %	0,1 %	90,0 %

Ouvrier, ouvrière dans les usines de conditionnement du poisson	CNP 9463		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	770	46,8 %	53,2 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	75,5 %	79,2 %	73,2 %
- temps partiel	24,5 %	20,8 %	26,8 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	<i>9 816 \$</i>	<i>11 733 \$</i>	<i>7 994 \$</i>
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	19,8 %	27,7 %	12,2 %
- 25-44 ans	55,2 %	51,1 %	57,1 %
- 45-64 ans	24,0 %	19,1 %	28,6 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	61,9 %	66,0 %	58,0 %
- Certificat d'études secondaires	17,5 %	14,9 %	22,0 %
- Certificat ou diplôme de métiers	8,2 %	8,5 %	6,0 %
- Autres études non universitaires sans certificat	6,2 %	6,4 %	6,0 %
- Autres études non universitaires avec certificat	4,1 %	0,0 %	8,0 %
- Études universitaires sans grade	2,1 %	4,3 %	0,0 %
- Études universitaires avec grade	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés au secteur de l'alimentation)	CNP 9463 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Toutes les industries	100,0 %	0,02 %	63,2 %
10 - Aliments	85,5 %	1,1 %	65,4 %
52 - Produits alimentaires, boissons, médicaments et tabac (commerce de gros)	2,6 %	0,1 %	n.d.
60 - Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	3,3 %	0,02 %	n.d.

Opérateur, opératrice dans la transformation du tabac	CNP 9464		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	630	53,2 %	46,0 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	98,4 %	100,0 %	96,6 %
- temps partiel	1,6 %	0,0 %	3,4 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	<i>44 097 \$</i>	<i>44 355 \$</i>	<i>43 792 \$</i>
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	1,9 %	0,0 %	4,3 %
- 25-44 ans	41,9 %	61,1 %	17,0 %
- 45-64 ans	55,2 %	35,6 %	78,7 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	36,5 %	26,7 %	48,9 %
- Certificat d'études secondaires	39,4 %	36,7 %	42,2 %
- Certificat ou diplôme de métiers	4,8 %	8,3 %	4,4 %
- Autres études non universitaires sans certificat	6,7 %	11,7 %	4,4 %
- Autres études non universitaires avec certificat	7,7 %	10,0 %	0,0 %
- Études universitaires sans grade	2,9 %	3,3 %	0,0 %
- Études universitaires avec grade	1,9 %	3,3 %	0,0 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés au secteur de l'alimentation)	CNP 9464 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Toutes les industries	100,0 %	0,02 %	96,3 %
12 - Tabac	93,6 %	20,2 %	97,1 %
52 - Produits alimentaires, boissons, médicaments et tabac (commerce de gros)	2,8 %	0,1 %	n.d.

Échantillonneur, échantillonneuse et trieur, trieuse dans la transformation des aliments et des boissons	CNP 9465		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	1 415	63,6 %	36,4 %
- Statut d'emploi			
- plein temps	87,3 %	91,6 %	79,8 %
- temps partiel	12,7 %	8,4 %	20,2 %
- Revenu moyen d'emploi (plein temps)	25 767 \$	30 142 \$	17 114 \$
Population active occupée			
- Groupes d'âges			
- 15-24 ans	8,9 %	7,3 %	12,0 %
- 25-44 ans	57,8 %	54,0 %	65,3 %
- 45-64 ans	32,4 %	37,3 %	22,7 %
- Plus haut niveau de scolarité atteint			
- Primaire ou secondaire seulement	33,8 %	34,3 %	32,0 %
- Certificat d'études secondaires	22,7 %	22,0 %	24,0 %
- Certificat ou diplôme de métiers	7,6 %	10,0 %	2,7 %
- Autres études non universitaires sans certificat	8,4 %	10,7 %	4,0 %
- Autres études non universitaires avec certificat	12,4 %	11,3 %	13,3 %
- Études universitaires sans grade	6,2 %	4,7 %	8,0 %
- Études universitaires avec grade	8,9 %	6,0 %	16,0 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés au secteur de l'alimentation)	CNP 9465 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Toutes les industries	100,0 %	0,04 %	85,9 %
10 - Aliments	51,5 %	1,2 %	84,4 %
11 - Boissons	13,4 %	2,3 %	94,3 %
12 - Tabac	1,5 %	0,8 %	n.d.
52 - Produits alimentaires, boissons, médicaments et tabac (commerce de gros)	10,3 %	0,4 %	82,6 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

4. Constats sur les compétences et la formation

Formation reliée à l'emploi

- AFP 7174 Conducteur, conductrice de machines à ensacher et à emballer
- AFP 7697 Conducteur, conductrice de machines à ensacher et à encapsuler
- AFP 7690 Manœuvre dans la lyophilisation des aliments

État des compétences et de la formation

- Les opérateurs et opératrices en place depuis longtemps sont souvent des manœuvres promus selon l'ancienneté. Environ la moitié de ces personnes n'ont pas complété leur secondaire.
- Les nouveaux opérateurs et opératrices ont en général une 5^e secondaire.
- De 20 à 30 % des opérateurs et opératrices éprouveraient des difficultés reliées à l'alphabétisation.
- Une formation d'appoint à l'interne axée sur l'apprentissage de tâches spécifiques est quasiment obligatoire; elle est couramment offerte dans l'industrie.

Lacunes et besoins de perfectionnement

- Les employeurs interrogés se disent très insatisfaits, la formation étant jugée inexistante.
- Principales lacunes observées : culture générale, hygiène, capacité de raisonnement et d'initiative, connaissances de base en informatique.
- Culture générale : capacités de lecture, de rédaction, de calcul et surtout de raisonnement, afin d'améliorer l'adaptabilité dans un contexte de changements rapides.
- Une formation de base en «bonnes pratiques industrielles» serait souhaitable au secondaire, incluant des notions de mécanique, de procédés de production, de santé et sécurité au travail, d'hygiène et des principes de qualité. Les milieux syndicaux ont toutefois des réserves quant à l'alternance travail-études.
- Boulanger, boulangère : un DEP semble souhaitable car il n'en existe plus. L'ancienne formation de boulanger-pâtissier, boulangère-pâtissière est maintenant exclusivement axée sur la fonction de pâtissier ou pâtissière (ce qui correspond à la réalité, car les deux fonctions sont très différentes).

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- Fonction de travail en croissance (nombre et importance). Une grande partie du travail des superviseurs et superviseuses et des techniciennes et techniciens en contrôle des procédés leur est maintenant déléguée.
- Forte demande en boulangerie artisanale.

Évolution des exigences

- Nouvelles tâches : entretien préventif, lecture directe des instruments de contrôle, une partie du contrôle de la qualité et l'essentiel du contrôle des procédés.

- Nouvelles aptitudes requises : autonomie, adaptabilité, initiative, jugement et raisonnement, résolution de problèmes et prise de décision, sens des responsabilités et du travail d'équipe.

Promotion interne

- La promotion interne de manœuvre vers opérateur et opératrice et de technicien ou technicienne ou opérateur ou opératrice vers opérateur ou opératrice spécialisé existe encore, mais elle est coupée entre opérateur, opératrice et superviseur, superviseuse sauf en cas de formation continue.

CNP 9617, 9618

MANOEUVRE

1. Définition de la fonction de travail et description des tâches

Définition

Les manoeuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac effectuent des tâches de manutention de matériel, de nettoyage, d'emballage et autres activités se rapportant à la transformation des aliments, des boissons et du tabac.

Types d'entreprises

Usines de transformation de fruits, de légumes, de viandes, de produits de la mer, laiteries, minoteries, pâtisseries, raffineries de sucre, brasseries et autres établissements de transformation des aliments, des boissons et du tabac.

Appellations courantes

Manœuvre dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac

- Opérateur ou opératrice non spécialisé, ouvrier, ouvrière, préposé, préposée à la production, aide à la production, dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac
- Aide-boucher, aide-bouchère, aide-boulangier, aide-boulangère, aide-fromager, aide-fromagère, aide-laitier, aide-laitière
- Découpeur, découpeuse, emballeur, emballeuse, empaqueteur, empaqueteuse
- Laveur, laveuse de bouteilles, peseur, peseuse de pâte, préparateur, préparatrice de viande fumée, trieur, trieuse de croustilles

Manœuvre dans la transformation du poisson

- Empaqueur, empaqueteuse de coquillages et crustacés
- Manœuvre de conserverie, de coquillages et crustacés, d'usine de conditionnement du poisson
- Peseur, peseuse, saleur, saleuse, saumurier, saumurière de poisson

Description des tâches

Les manoeuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac remplissent une partie ou l'ensemble des fonctions suivantes.

- Transporter, manuellement ou à l'aide d'équipement mécanique, les matières premières, les produits finis et les matériaux d'emballage dans l'usine et l'entrepôt.
- Peser, mesurer et charger les ingrédients dans les trémies des mélangeurs et des broyeurs ou des camions-citernes.
- Enlever les contenants remplis des tapis roulants et charger manuellement les marchandises dans des sacs, des boîtes ou autres contenants.
- Nettoyer les aires de travail et l'équipement.
- Vérifier les produits et les emballages pour y déceler tout défaut élémentaire relatif à la qualité des produits.
- Aider les opérateurs et opératrices de machines et de contrôle des procédés dans l'exercice de leurs fonctions.

Dans la transformation des produits de la mer (tâches spécifiques)

- Plonger les filets de poisson frais dans la saumure afin de les conditionner pour l'emballage ou la congélation.
- Peser et glacer les poissons, coquillages et crustacés.

Dans l'industrie du tabac (tâches spécifiques)

- Alimenter et décharger des machines de transformation du tabac.

2. Exigences à l'embauche

- Diplôme d'études secondaires.
- Savoir lire, écrire, compter et démontrer des capacités d'apprentissage.
- Habiletés mécaniques, aptitudes en prise de décisions et résolution de problèmes, travail d'équipe, propreté; toutes ces qualités permettant la promotion au poste d'opérateur ou opératrice.
- Des connaissances de base en informatique sont un atout.

Facilité de recrutement

- Très facile.

3. Données sur la main-d'œuvre

Manoeuvre dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	CNP 9617		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	17 550	57,2 %	42,8 %
- <i>Statut d'emploi</i>			
- plein temps	84,0 %	85,9 %	81,4 %
- temps partiel	16,0 %	14,1 %	18,6 %
- <i>Revenu moyen d'emploi (plein temps)</i>	19 756 \$	22 647 \$	15 677 \$
Population active occupée			
- <i>Groupes d'âges</i>			
- 15-24 ans	21,5 %	24,4 %	17,5 %
- 25-44 ans	53,4 %	53,7 %	52,9 %
- 45-64 ans	24,4 %	21,2 %	29,0 %
- <i>Plus haut niveau de scolarité atteint</i>			
- Primaire ou secondaire seulement	49,2 %	45,5 %	54,5 %
- Certificat d'études secondaires	23,6 %	22,8 %	24,6 %
- Certificat ou diplôme de métiers	4,5 %	5,5 %	3,1 %
- Autres études non universitaires sans certificat	8,5 %	9,8 %	6,6 %
- Autres études non universitaires avec certificat	10,1 %	11,4 %	8,3 %
- Études universitaires sans grade	2,8 %	3,5 %	1,8 %
- Études universitaires avec grade	1,3 %	1,5 %	1,0 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés au secteur de l'alimentation)	CNP 9617 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Toutes les industries	100,0 %	0,5 %	86,1 %
10 - Aliments	74,4 %	21,8 %	86,2 %
11 - Boissons	4,8 %	10,3 %	89,9 %
12 - Tabac	1,5 %	9,7 %	95,9 %
52 - Produits alimentaires, boissons, médicaments et tabac (commerce de gros)	8,5 %	4,5 %	82,6 %
60 - Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	2,9 %	0,3 %	89,7 %

Manoeuvre dans la transformation du poisson	CNP 9618		
	Total	Hommes	Femmes
Population de 15 ans et plus	1 800	40,3 %	59,7 %
- Statut d'emploi			
- plein temps	72,2 %	72,9 %	71,6 %
- temps partiel	27,8 %	27,1 %	28,4 %
- Revenu moyen d'emploi (plein temps)	8 764 \$	11 883 \$	6 627 \$
Population active occupée			
- Groupes d'âges			
- 15-24 ans	19,4 %	29,0 %	12,3 %
- 25-44 ans	60,2 %	52,7 %	64,9 %
- 45-64 ans	20,4 %	18,3 %	21,9 %
- Plus haut niveau de scolarité atteint			
- Primaire ou secondaire seulement	64,4 %	72,0 %	57,0 %
- Certificat d'études secondaires	22,4 %	11,8 %	29,8 %
- Certificat ou diplôme de métiers	2,9 %	3,2 %	1,8 %
- Autres études non universitaires sans certificat	4,4 %	6,5 %	2,6 %
- Autres études non universitaires avec certificat	4,4 %	4,3 %	4,4 %
- Études universitaires sans grade	0,0 %	0,0 %	1,8 %
- Études universitaires avec grade	1,5 %	0,0 %	2,6 %

Principaux secteurs d'emploi (CTI liés au secteur de l'alimentation)	CNP 9618 - Population active		
	Répartition selon les secteurs d'emploi	Proportion de la main-d'œuvre de cette industrie	Personnes occupées
Toutes les industries	100,0 %	0,1 %	60,1 %
10 - Aliments	87,8 %	2,6 %	59,8 %
60 - Aliments, boissons, médicaments (commerce de détail)	1,5 %	0,02 %	60,0 %

Source : Statistique Canada, Recensement 1996.

4. Constats sur les compétences et la formation

Formation reliée à l'emploi

- AFP 7114 Manœuvre dans la transformation des aliments
- AFP 7029 Aide-boucher, aide-bouchère
- AFP 7030 Aide-boulangier, aide-boulangère
- AFP 7108 Aide-fromager, aide-fromagère

État des compétences et de la formation

- Beaucoup de manœuvres n'ont pas de 5^e secondaire, ce qui pose des problèmes de promotion au poste d'opérateur ou opératrice et de responsabilisation. Le taux d'analphabétisme est assez élevé (aux environs de 30 %).
- Formation interne indispensable, surtout à cause de l'approche qualité.

Lacunes et besoins de perfectionnement

- Principes d'hygiène élémentaire, fondamentaux dans cette industrie.
- Culture générale : connaissances de base en informatique, capacités de lecture (taux d'analphabétisme élevé), de rédaction, de calcul et surtout de raisonnement et d'initiative, afin d'améliorer l'adaptabilité dans un contexte de changements rapides.
- Un cours de sur les bonnes pratiques industrielles serait souhaitable au secondaire, incluant des notions de mécanique, de procédés de production, de santé et sécurité au travail, d'hygiène et des principes de qualité. Les milieux syndicaux ont toutefois des réserves quant à la formation en alternance travail-études.

5. Évolution récente et prévisible de la fonction de travail

Perspectives d'emploi

- Emplois en nombre décroissant, mais ce poste implique de plus en plus de responsabilités (réorganisation du travail).

Évolution des exigences

- La responsabilisation découlant des nouvelles formes d'organisation du travail s'applique aussi à ce poste, mais elle est moins marquée que pour les opérateurs et opératrices.

Promotion interne

- La promotion interne de manœuvre vers opérateur ou opératrice existe toujours, mais seulement pour ceux et celles qui possèdent un minimum de culture générale, soit un DES complété par une certaine familiarisation avec l'informatique. Ceux et celles qui ne posséderont pas ces connaissances de base risquent de rester manœuvres à vie, ou, au mieux, pourront être promus au poste de commis à l'entrepôt dans les rares entreprises n'ayant pas encore introduit l'informatique.

4 *PORTRAIT DE L'OFFRE DE FORMATION*

Le présent chapitre trace le portrait de la formation en alimentation actuellement offerte au Québec. L'essentiel des données et de l'analyse concerne les programmes de formation professionnelle et technique du secteur de formation Alimentation et tourisme du MEQ (section 4.1) et, plus particulièrement, ceux qui se rattachent à l'alimentation (section 4.2). La section 4.3 présente des programmes d'autres secteurs de formation qui ont un lien plus ou moins direct avec l'alimentation. La section 4.4 aborde les attestations de formation professionnelle (AFP), volet de la formation secondaire actuellement en expérimentation, qui visent à former de la main-d'œuvre dans des métiers semi-spécialisés. Outre ces formations sanctionnées par un diplôme du ministère de l'Éducation, d'autres programmes dits d'établissement préparent la main-d'œuvre en fonction de besoins complémentaires ou spécifiques. Ces programmes ont été recensés pour l'année scolaire 1997-1998 et font l'objet de la section 4.5.

La section 4.6 présente succinctement les programmes de 1^{er} cycle (baccalauréats et certificats) et ceux des études avancées qui sont offerts dans les différentes universités francophones et anglophones du Québec.

La section suivante (4.7) fait état de certaines autres formations offertes par le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT) pour certifier les compétences acquises par la main-d'œuvre déjà en poste dans les entreprises, ou bien pour favoriser l'intégration sur le marché du travail ou encore pour accéder à des postes semi-qualifiés dans l'industrie.

La section 4.8 résume les constats de l'analyse de la formation en alimentation au Québec et présente une synthèse du chapitre.

La personne intéressée à obtenir, par région administrative, un portrait d'ensemble de la formation en alimentation offerte dans le sous-secteur de formation Alimentation ainsi que dans les secteurs connexes est invitée à consulter les annexes 1 à 3 de l'étude.

Pour faciliter la compréhension du présent chapitre, les pages suivantes contiennent une définition succincte de chacun des types de diplômes de l'enseignement secondaire et collégial faisant l'objet de l'étude.

Attestation de formation professionnelle

AFP

Les programmes d'études qui conduisent à l'attestation de formation professionnelle (AFP) visent l'acquisition de compétences spécifiques à l'exercice des métiers semi-spécialisés comme les aides-cuisiniers et aides-cuisinières, les commis de pourvoirie, les préposés et préposées dans un centre d'activités sportives, etc.

Ces programmes, d'une durée variant entre 725 et 900 heures, sont élaborés par les commissions scolaires pour répondre à des besoins locaux de formation. Après confirmation d'un besoin réel de main-d'œuvre par le bureau régional d'Emploi-Québec, le ministre autorise l'établissement scolaire à l'offrir pour un an.

Les compétences de formation générale et de préparation au marché du travail sont acquises dans l'établissement alors que celles qui ont trait au métier le sont dans l'industrie. Le ministre ne délivre l'attestation de formation professionnelle, avec mention du métier, qu'avec l'accord de l'entreprise et de l'établissement de formation.

Diplôme d'études professionnelles
--

DEP

Les programmes de formation conduisant au diplôme d'études professionnelles (DEP) visent l'acquisition de compétences spécifiques à l'exercice de métiers ou professions spécialisés comme ceux de cuisinière et cuisinier, d'agent et agente de voyage, d'agent et agente de conservation de la faune, etc.

Ces programmes, d'une durée variant entre 600 et 1800 heures, sont élaborés par le ministère de l'Éducation pour répondre à des besoins de formation nationaux et sont dispensés par le réseau des commissions scolaires après autorisation du ministre de l'Éducation.

L'élève reçoit un diplôme d'études professionnelles avec mention du métier ou de la profession lorsqu'il ou elle a réussi toutes les unités du programme de formation.

Attestation de spécialisation professionnelle
--

ASP

Les programmes d'études qui conduisent à une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) visent l'acquisition de compétences complémentaires aux compétences acquises dans les programmes de formation initiale (DEP) par exemple, l'ASP en *Pâtisserie de restaurant* complémentaire au DEP *Cuisine d'établissement*.

Ces programmes, de courte durée (entre 330 et 900 heures), sont aussi élaborés par le ministère de l'Éducation pour répondre à des besoins de formation nationaux; ils sont dispensés par le réseau des commissions scolaires après autorisation du ministre de l'Éducation.

Diplôme d'études collégiales

DEC

Les programmes d'études conduisant au diplôme d'études collégiales (DEC) visent à former des techniciennes, techniciens ou technologues, par exemple, les guides touristiques, les maîtres d'hôtel, les agentes et agents de développement touristique, etc.

Ces programmes de formation technique, d'une durée de trois ans, sont élaborés par le ministère de l'Éducation, en collaboration avec les réseaux, pour répondre à des besoins de formation nationaux et sont dispensés par le réseau des cégeps publics et des collèges privés ou dans les écoles nationales (ITHQ, ITA), après autorisation du ministre de l'Éducation.

Le DEC est constitué de compétences de formation générale et de compétences spécifiques aux métiers techniques. Sur recommandation de l'établissement, le ministre délivre le diplôme d'études collégiales à l'élève.

Autres

D'autres programmes d'études sont offerts par les établissements scolaires privés et publics, secondaires ou collégiaux. Ces programmes sont mis en place pour répondre à des besoins spécifiques de main-d'œuvre, qu'ils soient locaux ou nationaux, et ne sont parfois dispensés qu'une seule fois.

Ces programmes, généralement de courte durée, ne sont pas sanctionnés par un diplôme du ministère de l'Éducation du Québec mais par un diplôme d'établissement. Les attestations d'études collégiales (AEC) se trouvent dans cette catégorie.

La plupart des établissements offrent aussi de la formation sur mesure non créditée.

4.1 APERÇU DES PROGRAMMES DU SECTEUR DE FORMATION ALIMENTATION ET TOURISME

Le secteur de formation Alimentation et tourisme compte au total treize programmes¹ dont plusieurs touchent à la fois l'alimentation et le tourisme.

- À l'enseignement secondaire, six programmes menant à l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) sont offerts tandis que trois autres programmes, rattachés à des DEP existants, donnent accès à une attestation de spécialisation professionnelle (ASP). Cinq des six DEP sont aussi offerts en anglais. Le sixième, *Boucherie*, est actuellement en traduction.
- À l'enseignement collégial, quatre programmes dits techniques mènent à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC).

TABLEAU 4.1

Liste des programmes du secteur de formation Alimentation et tourisme

Alimentation		Tourisme	
N°	Nom du programme	N°	Nom du programme
SECONDAIRE - DEP			
5174	Boucherie		
		1487 1987	Commercialisation des voyages Travel Services
1038 1538	Cuisine d'établissement Professional Cooking	1038 1538	Cuisine d'établissement Professional Cooking
5039 5539	Pâtisserie Pastry Making		
		5087 5587	Réceptionniste bilingue en hôtellerie Bilingual Hotel Receptionist
5130 5630	Service de la restauration Restaurant Services	5130 5630	Service de la restauration Restaurant Services
SECONDAIRE - ASP			
5159 5659	Cuisine actualisée Comtemporary Cuisine	5159 5659	Cuisine actualisée Comtemporary Cuisine
1057	Pâtisserie de restaurant	1057	Pâtisserie de restaurant
5129	Sommellerie	5129	Sommellerie
COLLÉGIAL - DEC			
154.04	Technologie de la transformation des aliments		
		414.01	Techniques de tourisme
		430.01	Techniques de gestion hôtelière
430.02	Techniques de gestion des services alimentaires et de restauration	430.02	Techniques de gestion des services alimentaires et de restauration

Source : Répertoire des programmes et des établissements de formation professionnelle et technique au secondaire et au collégial 1997-1998, MEQ.

1 À cela il faut ajouter les programmes offerts dans le volet 2 actuellement en expérimentation et les attestations de formation professionnelle. En octobre 1998, ces programmes étaient au nombre de dix-neuf dans le secteur de formation (voir section 4.4). Les diplômées et diplômés de ces programmes ne sont pas comptabilisés dans les données présentées aux pages suivantes.

Compte tenu, notamment, du fait que la restauration touche les deux sous-secteurs de formation Alimentation et tourisme, nous constatons que la moitié des programmes visent les deux volets du secteur de formation. Quatre des six DEP concernent l'alimentation et les trois ASP visent des perfectionnements dans le domaine de l'alimentation. Au collégial, deux programmes traitent plus spécifiquement de l'alimentation, l'un d'eux étant orienté vers la transformation des aliments. Ce programme, *Technologie de la transformation des aliments*, résulte du regroupement de trois programmes distincts, tel que décrit dans la fiche relative à ce programme. Dans le secteur de formation, ce dernier programme est le seul, de l'enseignement collégial, qui soit réservé exclusivement à l'alimentation. Les programmes *Boucherie* et *Pâtisserie* ne sont traités que dans le sous-secteur Alimentation compte tenu de la disparition quasi complète des bouchers et bouchères et pâtissiers, pâtissières dans les restaurants².

4.1.1 LES INSCRIPTIONS DU SECTEUR DE FORMATION

Le secteur de formation Alimentation et tourisme comptait, en 1997, 8 884 inscriptions à temps plein réparties selon les données fournies au tableau 4.2. Il s'agit de 5,8 % des inscriptions totales au secondaire professionnel et au collégial technique.

² Cette information nous a été confirmée par l'enquête sur le terrain et les statistiques d'emploi de 1996.

TABEAU 4.2

**Part des inscriptions du secteur de formation Alimentation et tourisme
par rapport à l'ensemble des secteurs en 1997**

ANNÉE 1997	SECONDAIRE	COLLÉGIAL (Formation technique)	
		Inscriptions nouvelles	Inscriptions totales
Le secteur de formation Alimentation et tourisme	5 756	1 346	3 128
L'ensemble des secteurs de formation	69 840	36 608	83 653
Part du secteur de formation Alimentation et tourisme par rapport à l'ensemble au secondaire	8,2 %	3,7 %	3,7%
Ensemble des inscriptions du secteur de formation Alimentation et tourisme	8 884		
Inscriptions totales (secondaire et collégial technique)	153 493		
Part du secteur de formation Alimentation et tourisme par rapport aux inscriptions totales	5,8 %		

Source : Secondaire : Nombre d'élèves inscrits et diplômés par programme par année, 1993-1997 (liste n° J-2440 et J-2440-L02).

Collégial : *Inscriptions à l'enseignement ordinaire et à temps plein et sanction des études collégiales menant à l'obtention d'un DEC : Évolution de 1992 à 1997, MEQ, juillet 1998.*

Au secondaire, le nombre d'inscriptions du secteur de formation Alimentation et tourisme a augmenté de 54,9 % au cours des quatre dernières années pour atteindre 5 756 en 1997-1998. Soulignons qu'à lui seul, le programme *Cuisine d'établissement* (français et anglais) accapare 41,3 % des inscriptions de ce secteur au secondaire. Par ailleurs, comparativement à l'ensemble des secteurs de formation au secondaire, le secteur Alimentation et tourisme représente 8,2 % des inscriptions, en 1997-1998, pourcentage qui augmente depuis 1994-1995 alors qu'il ne représentait que 7,0 % des inscriptions.

Au collégial, la progression est aussi significative puisque les inscriptions dans le secteur ont progressé de 2 430 à 3 128, soit un taux de 28,7 %. Cette proportion s'avère cependant nettement inférieure à celle enregistrée au secondaire. Cette situation souligne la prédominance des emplois peu spécialisés, tel que démontré aux chapitres précédents. La progression du poids relatif du secteur de formation Alimentation et tourisme observée au secondaire se manifeste aussi au collégial. Cependant, le rythme de croissance est plus rapide au secondaire.

Évolution des inscriptions du secteur de formation Alimentation et tourisme par rapport à l'ensemble des secteurs de formation, 1994-1995 à 1997-1998

	1994-1995	1995-1996	1996-1997	1997-1998
Inscriptions au secteur de formation (secondaire professionnel)	3 715	4 639	5 312	5 756
Inscriptions totales (secondaire professionnel)	53 208	60 484	66 690	69 840
Part du secteur de formation sur l'ensemble des secteurs (secondaire professionnel)	7,0 %	7,7 %	8,0 %	8,2 %
Inscriptions au secteur de formation (collégial technique)	2 430	2 606	2 914	3 128
Inscriptions totales (collégial technique)	81 446	81 784	82 791	83 653
Part du secteur de formation par rapport à l'ensemble des secteurs (collégial technique)	3,0 %	3,2 %	3,5 %	3,7 %
<i>Poids relatif des inscriptions du secteur : secondaire sur collégial «Ratio professionnel/technique»</i>	152,9 %	178,0 %	182,3 %	184,0 %

Collégial : *Inscriptions à l'enseignement ordinaire et à temps plein et sanction des études collégiales menant à l'obtention d'un DEC : Évolution de 1992 à 1997. MEO, juillet 1998.*

Au collégial, il importe de souligner l'importance relative des catégories d'établissements actuellement autorisés à offrir les quatre programmes du secteur de formation. Les établissements privés subventionnés accaparent près de 50 % des inscriptions dans le secteur de formation Alimentation et tourisme, comme le montre le tableau 4.4, alors qu'ils ne comptent que pour 7,6 % des inscriptions totales des programmes techniques. Les cégeps détiennent moins du tiers des inscriptions dans le secteur de formation alors qu'ils comptent plus de 90 % des inscriptions totales des programmes du secteur technique.

Les deux écoles gouvernementales touchées par les programmes à l'étude sont l'Institut de technologie agroalimentaire de Saint-Hyacinthe et l'Institut de tourisme et d'hôtellerie.

TABEAU 4.4

**Inscriptions du secteur de formation Alimentation et tourisme
par catégorie d'établissements en 1997**

ANNÉE 1997 Cégeps	Inscriptions totales dans le secteur de formation	Pourcentage	Inscriptions totales en formation technique	Part des inscriptions en formation technique
	456	31,3 %	75 576	90,3 %
Établissements privés subventionnés	624	48,1 %	6 333	7,6 %
Écoles gouvernementales	266	20,6 %	1 744	2,1 %
TOTAL	1 346	100,0 %	83 653	100,0 %

Source : Collégial : *Inscriptions à l'enseignement ordinaire et à temps plein et sanction des études collégiales menant à l'obtention d'un DEC : Évolution de 1992 à 1997*, MEQ, juillet 1998.

Il est aussi intéressant de déterminer le poids relatif du secteur de formation pour chacune des catégories d'établissements et d'en observer l'évolution. À la lumière des données du tableau 4.5, nous pouvons affirmer que le secteur de formation Alimentation et tourisme est déterminant pour les écoles gouvernementales, très important pour les collèges privés alors qu'il ne retient, malgré une croissance significative, que 1,3 % des inscriptions des cégeps en 1997.

Entre 1994 et 1997, les cégeps enregistrent une augmentation impressionnante de 113,8 % des inscriptions en Alimentation et tourisme contre 4,7 % pour l'ensemble des inscriptions. L'introduction des programmes en gestion hôtelière et en restauration dans les cégeps publics contribue pour un peu plus de 30 % à cette progression, l'essentiel étant attribuable aux inscriptions croissantes en *Techniques de tourisme*.

Pour les collèges privés, le secteur de formation revêt une importance particulière dans la mesure où les inscriptions globales diminuent de 17,0 % entre 1994 et 1997 alors que le secteur à l'étude progresse de 14,1 %. Les gains sont attribuables à 61,8 % au programme de *Techniques de gestion des services alimentaires et restauration*.

On note un phénomène inverse dans les écoles gouvernementales où les inscriptions globales augmentent de 4,9 % et celles du secteur de formation Alimentation et tourisme connaissent une décroissance de 1,4 %. Le recul est attribuable au programme de *Techniques de gestion hôtelière* qui perd 41 inscrits en quatre ans alors que les collèges privés augmentent de 49 leurs inscriptions pour ce même programme et les cégeps de 101. Il s'agit, dans le cas des cégeps, d'un nouveau programme.

TABEAU 4.5

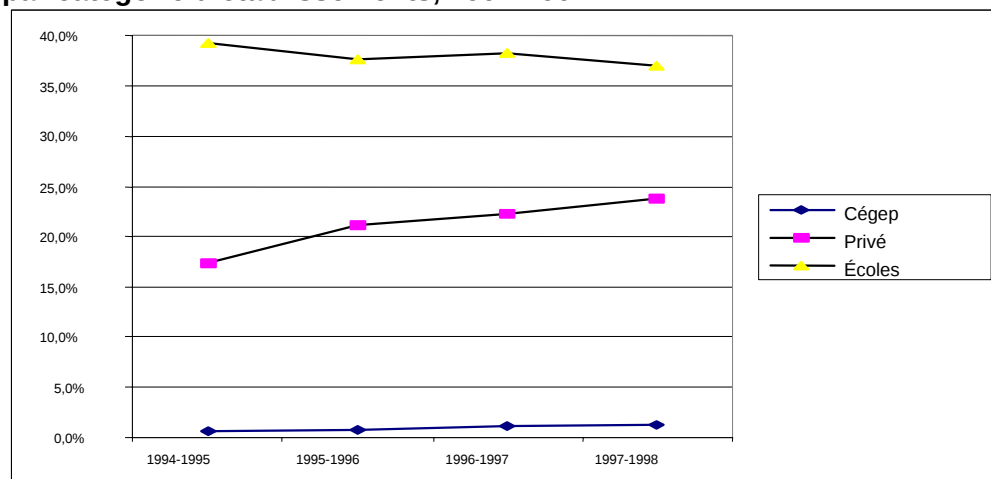
Évolution du poids relatif des inscriptions du secteur de formation Alimentation et tourisme par catégorie d'établissements du collégial, 1994 à 1997

	1994-1995	1995-1996	1996-1997	1997-1998
Inscriptions en Alimentation et tourisme, cégeps	458	612	816	979
Inscriptions totales cégeps (technique)	72 157	73 630	74 570	75 576
Part du secteur de formation par rapport à l'ensemble des secteurs (cégeps)	0,6 %	0,8 %	1,1 %	1,3 %
Inscriptions en Alimentation et tourisme, collèges privés (technique)	1 320	1 371	1 469	1 506
Inscriptions totales collèges privés	7 626	6 499	6 576	6 333
Part du secteur de formation par rapport à l'ensemble des secteurs (privés)	17,3 %	21,1 %	22,3 %	23,8 %
Inscriptions en Alimentation et tourisme, écoles gouvernementales	652	623	629	643
Inscriptions totales, écoles gouvernementales	1 663	1 655	1 645	1 744
Part du secteur de formation par rapport à l'ensemble des secteurs (écoles)	39,2 %	37,6 %	38,2 %	36,9 %

Source : Collégial : *Inscriptions à l'enseignement ordinaire et à temps plein et sanction des études collégiales menant à l'obtention d'un DEC : Évolution de 1992 à 1997, MEQ, juillet 1998.*

FIGURE 4.1

Part du secteur de formation sur l'ensemble des secteurs techniques, par catégorie d'établissements, 1994-1997



Source : Collégial : *Inscriptions à l'enseignement ordinaire et à temps plein et sanction des études collégiales menant à l'obtention d'un DEC : Évolution de 1992 à 1997, MEQ, juillet 1998.*

4.1.2 LES DIPLÔMÉES ET DIPLÔMÉS DU SECTEUR DE FORMATION

Le poids relatif du secteur de formation Alimentation et tourisme se révèle très différent au secondaire et au collégial. De plus, si nous considérons les programmes d'attestation de formation professionnelle, nous devons souligner la prédominance marquée des métiers semi-spécialisés et spécialisés au secondaire.

En 1997, le secteur de formation Alimentation et tourisme a fourni au marché du travail 3 241 diplômées et diplômés dont 81,6 % (2 643) étaient titulaires d'un DEP. Il importe de noter la progression, au cours des quatre dernières années, du nombre de DEP. Cette situation tranche avec celle des diplômées et diplômés dans les spécialisations (ASP, 3,3 %, soit 108) et en formation collégiale (15,1 % pour 490).

Le tableau 4.6 et la figure 4.2 montrent l'évolution de l'importance relative des diplômées et diplômés du secteur de formation à l'étude au regard de l'ensemble des secteurs. Le rythme de croissance du secondaire tranche sur celui du collégial. Les DEP ont progressé de 3,5 points de pourcentage et les ASP de 1,1 surpassant les DEC qui enregistrent une évolution de 0,9 point de pourcentage pour la même période, soit de 1994 à 1997.

TABLEAU 4.6

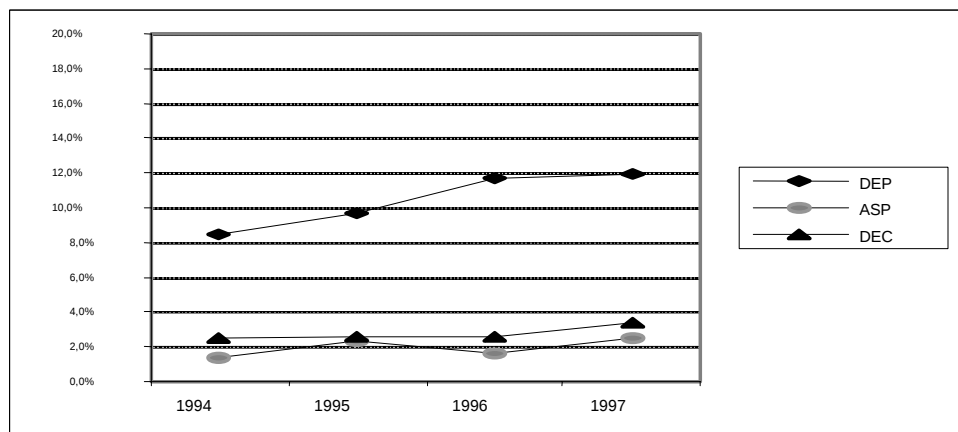
Évolution du nombre de diplômes, selon les différents types de programmes du secteur de formation Alimentation et tourisme de 1994 à 1997

Total des diplômes	1994	1995	1996	1997
DEP du secteur de formation Alimentation et tourisme	1 393	1 807	2 385	2 643
Ensemble des DEP	16 394	18 654	20 405	22 116
<i>Part du secteur sur l'ensemble DEP</i>	<i>8,5 %</i>	<i>9,7 %</i>	<i>11,7 %</i>	<i>12,0 %</i>
ASP du secteur de formation Alimentation et tourisme	36	52	48	108
Ensemble des ASP	2 650	2 254	3 040	4 293
<i>Part du secteur sur l'ensemble ASP</i>	<i>1,4 %</i>	<i>2,3 %</i>	<i>1,6 %</i>	<i>2,5 %</i>
DEC du secteur de formation Alimentation et tourisme	369	401	410	490
Ensemble des DEC (technique)	14 968	15 474	15 801	14 606
<i>Part du secteur sur l'ensemble DEC</i>	<i>2,5 %</i>	<i>2,6 %</i>	<i>2,6 %</i>	<i>3,4 %</i>
Total DEP, ASP et DEC du secteur de formation	1 798	2 260	2 843	3 241
Total DEP, ASP et DEC de l'ensemble des secteurs	34 012	36 382	39 246	41 015
Pourcentage du secteur Alimentation et tourisme par rapport à l'ensemble des secteurs	5,3 %	6,2 %	7,2 %	7,9 %

Source : La relance au secondaire en formation professionnelle 1994,1995, 1996, 1997.

Inscriptions à l'enseignement ordinaire et à temps plein et sanction des études collégiales menant à l'obtention d'un DEC : évolution de 1992 à 1997.

FIGURE 4.2
Évolution de la proportion de diplômes du secteur de formation
Alimentation et tourisme par rapport à l'ensemble des secteurs de 1994 à 1997



Source : La relance au secondaire en formation professionnelle 1994,1995, 1996, 1997.
Inscriptions à l'enseignement ordinaire et à temps plein et sanction des études collégiales menant à l'obtention d'un DEC : évolution de 1992 à 1997.

Comme nous l'avions constaté pour les inscriptions, la prédominance du secondaire sur le collégial est encore plus manifeste au plan de la diplomation. Le tableau 4.7 indique clairement cette progression du secondaire à laquelle s'ajoutent actuellement tous les diplômes des métiers semi-spécialisés non inclus dans ce tableau. La formation collégiale du secteur de formation Alimentation et tourisme enregistre très peu de personnes diplômées au regard de l'importance de la main-d'œuvre de ce secteur sur le marché du travail. Il faut donc dès maintenant s'interroger sur la main-d'œuvre en alimentation ou en tourisme : elle est peu diplômée ou encore formée dans des programmes appartenant à d'autres secteurs de formation.

TABLEAU 4.7
Évolution du poids relatif des personnes diplômées du secteur de formation
Alimentation et tourisme de 1994 à 1997

Total des diplômes	1994	1995	1996	1997
Au secondaire (DEP et ASP)	1 429	1 859	2 433	2 751
Au collégial (cégeps, privés et écoles)	369	401	410	490
Poids relatif des diplômes du secteur : secondaire par rapport au collégial «Ratio professionnel/technique»	387,3 %	463,6 %	593,4 %	561,4 %

Source : La relance au secondaire en formation professionnelle 1994,1995, 1996, 1997.
Inscriptions à l'enseignement ordinaire et à temps plein et sanction des études collégiales menant à l'obtention d'un DEC : évolution de 1992 à 1997.

L'évolution du nombre de diplômes au collégial, selon les catégories d'établissements, mérite aussi d'être soulignée. Le tableau 4.8 illustre que malgré le nombre limité de diplômes, les cégeps enregistrent une croissance très significative qui équivaut, en valeur absolue (56 contre 52), à celle des collèges privés. Les écoles gouvernementales accusent pour leur part des fluctuations à la hausse et à la baisse.

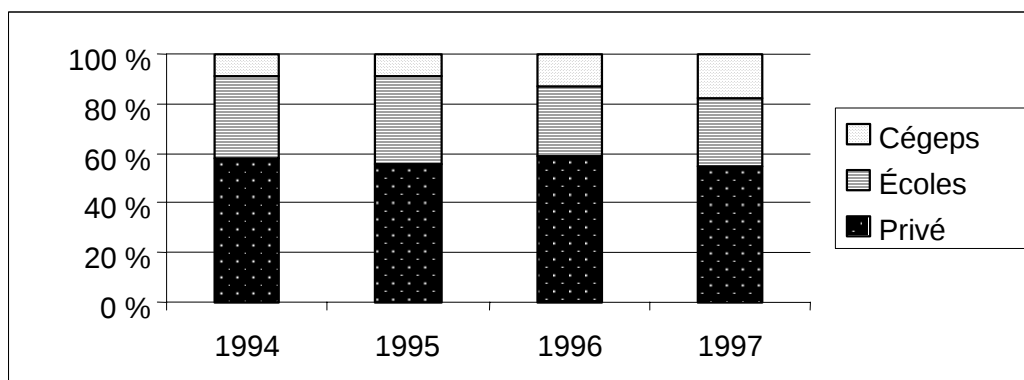
TABEAU 4.8
Évolution du nombre des diplômes par catégorie d'établissements du secteur de formation Alimentation et tourisme de 1994 à 1997

	1994	1995	1996	1997
Diplômes en Alimentation et tourisme, cégeps	33	35	53	85
Total de diplômes pour les cégeps	13 552	13 772	14 114	12 790
Part du secteur de formation par rapport à l'ensemble des secteurs (cégeps)	0,2 %	0,3 %	0,4 %	0,7 %
Diplômes en Alimentation et tourisme, collèges privés	213	222	240	269
Diplômes : total du secteur technique pour les collèges privés	1 124	1 317	1 373	1 449
Part du secteur de formation par rapport à l'ensemble des secteurs (privés)	19,0 %	16,9 %	17,5 %	18,6 %
Diplômes en Alimentation et tourisme, Écoles gouvernementales	123	144	117	136
Diplômes : total du secteur technique pour les écoles gouvernementales	292	385	314	367
Part du secteur de formation par rapport à l'ensemble des secteurs (écoles)	42,1 %	37,4 %	37,3 %	37,1 %

Source : Collégial : *Inscriptions à l'enseignement ordinaire et à temps plein et sanction des études collégiales menant à l'obtention d'un DEC : Évolution de 1992 à 1997*, MEQ, juillet 1998.

La figure 4.3 illustre bien la tendance en matière d'évolution des diplômes par catégorie d'établissements.

FIGURE 4.3
Évolution du nombre de diplômes par catégorie d'établissements du
secteur de formation Alimentation et tourisme de 1994 à 1997



Source : Collégial : Inscriptions à l'enseignement ordinaire et à temps plein et sanction des études collégiales menant à l'obtention d'un DEC : Évolution de 1992 à 1997, MEQ, juillet 1998.

4.1.3 LES DIPLÔMES PAR PROGRAMME

Le nombre de diplômes dans le secteur de formation évolue aussi de façon marquée au regard des divers programmes de formation. Le tableau 4.9 souligne cette progression par programme au cours des quatre dernières années.

Une analyse de cette évolution par programme de DEP permet de déceler une concentration dans certaines spécialités. Les programmes *Cuisine d'établissement* (français et anglais) recueillent respectivement 40 et 58 % des diplômes techniques dans le secteur de formation pour l'année 1997.

TABEAU 4.9

Évolution du nombre de diplômes en formation professionnelle et technique du secteur de formation Alimentation et tourisme de 1994 à 1997

N°	Nom du programme	Diplômes			
		1994	1995	1996	1997
SECONDAIRE - DEP					
5174	Boucherie	276 ³	296	297	364
1487	Commercialisation des voyages	103	180	239	265
1987	Travel Services	34	48	30	39
1038	Cuisine d'établissement	492	581	847	864
1538	Professional Cooking	76	100	188	186
5039	Pâtisserie	97	164	223	305
5539	Pastry Making	14	24	30	36
5087	Réceptionniste bilingue en hôtellerie	38	67	107	129
5587	Bilingual Hotel Receptionist	17	37	53	24
5130	Service de la restauration	246	310	364	405
5630	Restaurant Services	0	0	7	26
	Total DEP	1 393	1 807	2 385	2 643
SECONDAIRE – ASP					
5159	Cuisine actualisée	0	6	6	40
5659	Contemporary Cuisine	0	0	0	0
1057	Pâtisserie de restaurant	24	24	16	37
5129	Sommellerie	12	22	26	31
	Total ASP	36	52	48	108
	Grand total au secondaire	1 429	1 859	2 433	2 751
COLLÉGIAL - DEC					
154.04	Technologie de la transformation des aliments (incluant 154.01, 154.02, 154.03)	14	26	20	37
414.01	Techniques de tourisme	171	174	216	283
430.01	Techniques de gestion hôtelière	157	178	135	131
430.02	Techniques de gestion des services alimentaires et de restauration	27	23	39	39
	Grand total au collégial	369	401	410	490

Source : Relances au secondaire au 31 mars 1994, 1995, 1996, 1997.

Collégial : *Inscriptions à l'enseignement ordinaire et à temps plein et sanction des études collégiales menant à l'obtention d'un DEC : Évolution de 1992 à 1997, MEQ, juillet 1998.*

3 Programme boucherie et charcuterie (5127) en 1994 et 1995.

4.2 LES PROGRAMMES D'ÉTAT EN ALIMENTATION DU SECTEUR ALIMENTATION ET TOURISME

Cette section débute par un aperçu global des programmes d'études secondaires et collégiales du secteur Alimentation et tourisme qui visent des fonctions de travail spécifiques à l'industrie alimentaire. Par la suite, tous les programmes du secteur reliés directement à l'alimentation sont abordés de façon individuelle et détaillée.

4.2.1 APERÇU GÉNÉRAL DU SOUS-SECTEUR ALIMENTATION

Sur les treize programmes du secteur de formation Alimentation et tourisme, neuf sont plus particulièrement liés au sous-secteur Alimentation : sept sont offerts au secondaire et deux au collégial. Parmi les programmes du secondaire, quatre sont des DEP et trois des ASP. Actuellement, trois des DEP et l'ASP *Cuisine actualisée* sont aussi offerts en anglais. Le quatrième DEP, *Boucherie*, sera aussi offert en anglais sous peu.

Le nombre restreint de programmes d'études tranche avec la diversité des fonctions de travail répertoriées au chapitre 3. De fait, la majorité des fonctions de travail du sous-secteur Alimentation ne se retrouvent pas dans l'offre de formation actuelle du secteur Alimentation et tourisme.

Le sous-secteur Alimentation, qui inclut le domaine de la restauration, se démarque du reste pour ce qui est du nombre de diplômes décernés. Le tableau 4.10 montre l'évolution de la diplomation dans le sous-secteur Alimentation. Les données sur les programmes *Commercialisation des voyages* (1487 et 1987), *Réceptionniste bilingue en hôtellerie* (5087 et 5587), *Techniques de tourisme* (414.01) et *Techniques de gestion hôtelière* (430.01) qui relèvent du sous-secteur Tourisme, ont été retranchés. Les trois ASP se retrouvent à 100 % dans le sous-secteur Alimentation.

Le poids des diplômes des programmes du sous-secteur Alimentation s'avère particulièrement élevé au secondaire et augmente, depuis 1995, même s'il demeure inférieur au 86,2 % de 1994. La situation s'inverse au collégial : malgré une remontée relativement rapide, le sous-secteur Alimentation présente un déficit évident au regard de la proportion des diplômés.

Le rapport «professionnel/technique» qui était de 561 % pour l'ensemble du secteur de formation se situe en 1997 à 3 018 % en alimentation en incluant les ASP. Ce rapport équivaut à celui de 1994, après le plafond de près de 3 400 % atteint en 1996. Ce chiffre invite à une réflexion sur la proportion et la provenance des diplômés et diplômées du collégial dans le sous-secteur Alimentation.

Tableau 4.10

Évolution du nombre des diplômes du sous-secteur Alimentation sur l'ensemble des diplômes du secteur de formation Alimentation et tourisme de 1994 à 1997

Programme	Diplômes			
	1994	1995	1996	1997
Total des DEP en Alimentation	1 201	1 475	1 956	2 186
Total des DEP pour le secteur de formation	1 393	1 807	2 385	2 643
Part des DEP du sous-secteur Alimentation sur l'ensemble du secteur de formation	86,2 %	81,6 %	82,0 %	82,7 %
Diplômés en Alimentation aux DEC	41	49	59	76
Total des DEC pour le secteur de formation	369	401	410	490
Part des DEC du sous-secteur Alimentation sur l'ensemble du secteur de formation	11,1 %	12,2 %	14,4	15,5 %
Poids relatif du sous-secteur Alimentation : secondaire (incluant les ASP) sur collégial ratio professionnel/technique	3 017,1 %	3 116,3 %	3 396,6 %	3 018,4 %

Source : Relance au secondaire au 31 mars 1994, 1995, 1996, 1997. Collégial : Inscriptions à l'enseignement ordinaire et à temps plein et sanction des études collégiales menant à l'obtention d'un DEC : Évolution de 1992 à 1997, MEQ, juillet 1998.

L'analyse du poids relatif de chaque programme par rapport à l'ensemble du secteur et plus particulièrement à l'intérieur du sous-secteur Alimentation illustre les écarts importants entre les programmes pour ce qui est de la diplomation. Les programmes ne visant généralement pas une seule fonction de travail, il peut s'avérer hasardeux d'établir un ratio direct entre le nombre de diplômes pour une spécialité particulière et le nombre de personnes occupant l'emploi principal. Il s'agit cependant d'un des indicateurs qui doivent servir de piste dans la poursuite de la réflexion.

Le programme *Cuisine d'établissement* (français et anglais) compte pour 48 % des diplômes en alimentation. L'importance de la fonction dans l'industrie de l'alimentation est évidente car elle compte plus de 50 000 personnes. Cependant, il est hasardeux de pousser l'analyse plus loin dans le but de déterminer le nombre optimal de diplômes sans connaître en détail les caractéristiques de cette profession (pyramide d'âges des cuisiniers, taux d'érosion, évolution du marché du travail, de la technologie, des nouvelles méthodes d'organisation du travail, etc.).

TABLEAU 4.11

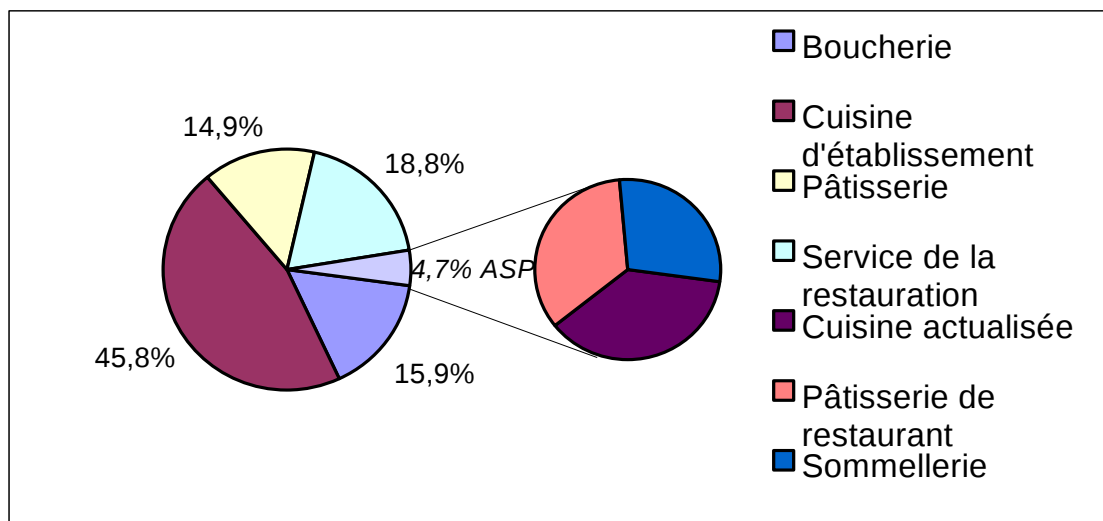
Répartition par programme des diplômes de la formation professionnelle (DEP) du secteur de formation Alimentation et tourisme en 1997

N°	Nom du programme	Diplômes				
		1997	1997 %	1997 Alimentation	1997 Alimentation %	1997 Alimentation % regroupé
	SECONDAIRE - DEP					
5174	Boucherie	364	13,8 %	364	16,7 %	16,7 %
1487	<i>Commercialisation des voyages</i>	265	10,0 %			
1987	<i>Travel Services</i>	39	1,5 %			
1038	Cuisine d'établissement	864	32,7 %	864	39,5 %	48,0 %
1538	Professional Cooking	186	7,0 %	186	8,5 %	
5039	Pâtisserie	305	11,5 %	305	14,0 %	15,6 %
5539	Pastry Making	36	1,4 %	36	1,6 %	
5087	<i>Réceptionniste bilingue en hôtellerie</i>	129	4,9 %			
5587	<i>Bilingual Hotel Receptionist</i>	24	0,9 %			
5130	Service de la restauration	405	15,3 %	405	18,5 %	19,7 %
5630	Restaurant Services	26	1,0 %	26	1,2 %	
	Total DEP	2 643	100 %	2 186	100 %	100 %
	Part des DEP en alimentation			82,7 %		

Source : Relance au secondaire au 31 mars 1997.

FIGURE 4.4

Répartition par programme des diplômes de la formation professionnelle du sous-secteur Alimentation 1997 (incluant les ASP)



Source : Relance au secondaire au 31 mars 1997.

Au collégial, deux programmes de formation technique liés au sous-secteur Alimentation ont fourni à peine plus de 15 % des diplômes du secteur de formation à l'étude, soit *Technologie de la transformation des aliments* et *Techniques de gestion des services*

alimentaires et de restauration. Ces deux programmes ont fourni un nombre équivalent de diplômes pour l'année 1997 (37 et 39).

TABLEAU 4.12

**Répartition par programme des diplômes de la formation technique (DEC)
du secteur de formation Alimentation et tourisme en 1997**

N°	Nom du programme	Diplômes			
		1997	1997 %	1997 Alimentation	1997 Alimentation
	COLLÉGIAL - DEC				
154.04	Technologie de la transformation des aliments⁴	37	7,6 %	37	48,7 %
414.01	Techniques de tourisme	283	57,8 %		
430.01	Techniques de gestion hôtelière	131	27,7 %		
430.02	Techniques de gestion des services alimentaires et de restauration	39	8,0 %	39	51,3 %
	Total DEC	490	100 %	76	100 %
	Part des DEC en alimentation			15,5 %	

Source : *Inscriptions à l'enseignement ordinaire et à temps plein et sanction des études collégiales menant à l'obtention d'un DEC : évolution de 1992 à 1997, MEQ.*

L'ensemble de ces chiffres confirme la prédominance de la formation professionnelle au secondaire dans le secteur de formation Alimentation et tourisme, et plus particulièrement dans le sous-secteur Alimentation. Cette faiblesse significative du secteur technique en alimentation reflète une structure industrielle peu spécialisée. Toutefois, les demandes des employeurs pour de la main-d'œuvre spécialisée invitent à un questionnement sur la faiblesse quantitative de l'offre globale de formation au collégial. Il apparaît nécessaire de consolider cette offre en intégrant, notamment, des programmes rattachés à d'autres secteurs de formation ou en assurant une prise en compte des problématiques du domaine de l'alimentation dans certains programmes d'autres secteurs de formation.

Les sous-sections 4.2.2 et 4.2.3 présentent chacun des programmes du sous-secteur Alimentation, au secondaire et au collégial.

⁴ Les diplômes proviennent de ce programme et des trois autres programmes fusionnés (154.01, 154.02 et 154.03).

4.2.2 ANALYSE DES PROGRAMMES DU SOUS-SECTEUR ALIMENTATION AU SECONDAIRE : DEP ET ASP

Chacun des programmes est consigné sur une fiche de présentation. Cette fiche, en deux parties, fournit notamment une description sommaire des objectifs du programme ainsi qu'un portrait quantitatif de l'évolution des diplômes décernés de 1994 à 1997. Le contenu détaillé des activités de formation y est aussi présenté.

Le spécimen de fiche qui suit explique comment en faire la lecture. Chacune des sections présente le contenu, la méthodologie utilisée ainsi que les sources des renseignements colligés et des données utilisées.

Description sommaire		
Nom du programme (et code). Nom de la version anglaise, s'il y a lieu (et code). Année scolaire d'implantation Année scolaire de la dernière modification ou révision. Durée en heures. Type de diplôme : DEP ou ASP . Sources : <i>Guide des études professionnelles et techniques au secondaire et au collégial 1996-1997</i> et le site Internet du MEQ. Les données sur les dates d'implantation et de révision des programmes proviennent de documents non publiés du MEQ.	Nombre de commissions scolaires (selon le découpage territorial d'avant 1998) qui offraient le programme en 1997 et nombre de régions administratives ainsi couvertes. L'annexe 1 présente les régions administratives et les noms des commissions scolaires de ces régions qui offrent le programme. Source : <i>Répertoire des programmes et des établissements de formation professionnelle et technique au secondaire et au collégial 1997-1998.</i>	<u>Nombre de diplômés et diplômées en 1997 :</u> Il s'agit du nombre de titulaires d'un DEP ou d'une ASP qui, en 1996-1997, étaient inscrits dans un établissement public, privé ou gouvernemental, et qui ont obtenu leur diplôme au cours de cette même année scolaire. Source : <i>La relance au secondaire en formation professionnelle. Le placement au 31 mars 1998 des personnes diplômées de 1996-1997.</i> <u>Répondants en emploi en 1998</u> Il s'agit du pourcentage de personnes ayant répondu à la Relance 1998 et qui se retrouvent en emploi⁵. Les autres peuvent être sans emploi, aux études ou inactives.
<u>Objectifs :</u> Il s'agit des objectifs visés par le programme. Sources : <i>Guide des études professionnelles et techniques au secondaire et au collégial 1996-1997</i> et le site Internet du MEQ.	<u>Emplois visés :</u> Il s'agit des emplois (selon la CNP) visés par le programme. Sources : <i>Guide des études professionnelles et techniques au secondaire et au collégial 1996-1997</i> et le site Internet du MEQ.	<u>Répondants en emploi lié à la formation en 1998</u> Il s'agit des principaux emplois occupés (selon la CNP) par les répondants à la Relance au 31 mars 1998 ayant déclaré avoir un emploi à temps plein ou à temps partiel relié au programme de formation. Source : Les relances au secondaire en formation professionnelle. Le placement au 31 mars des personnes diplômées de 1996-1997. Les types d'emplois décrochés selon la discipline de formation.

5 Nous ne disposons pas des taux de réponses à la Relance de 1998. Cependant, les taux des années antérieures avoisinent les 75 %. Rien n'indique que cette tendance puisse différer en 1998.

Chacune des fiches de présentation est suivie d'un graphique sur l'évolution des diplômes de 1994 à 1997, d'un tableau détaillé des cours du programme et de constats relatifs au programme.

♦ **BOUCHERIE**

Description sommaire		
Boucherie (5174) Programme implanté en 1987. Programme révisé en 1995. Durée : 900 heures Sanction : DEP	<u>CS/régions offrant ce programme en 1997 :</u> 14 /12 Voir l'annexe 1.	<u>Nombre de diplômés et diplômées en 1997 :</u> 364 <u>Répondants en emploi en 1998 :</u> 79,7 %
<u>Objectifs :</u> Acquérir les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires pour effectuer les tâches liées à la boucherie et à la charcuterie, traiter les viandes de boucherie, fabriquer des charcuteries cuites, crues, fumées ou salées, des plats cuisinés et des salades pour la vente au détail.	<u>Emplois visés :</u> 6251 Bouchers/bouchères et dépeceurs/dépeceuses de viande, ventes en gros et au détail.	<u>Répondants en emploi lié à la formation en 1998:</u> 203 6251 Bouchers/bouchères et dépeceurs/dépeceuses de viandes (83 %) 9462 Bouchers industriels/ bouchères industrielles (13 %)

FIGURE 4.5

Évolution du nombre de diplômes de 1994-1997 : DEP 5174 - Boucherie

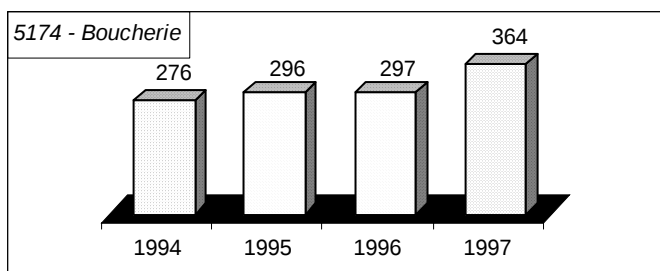


TABLEAU 4.13
Contenu du programme : DEP 5174 - Boucherie

♦ **BOUCHERIE**

Contenu du programme			
NOM DU COURS	Durée (heures)	NOM DU COURS	Durée (heures)
Attitudes et comportements professionnels	15	Préparation des comptoirs	30
Coupes de détail de l'arrière de bœuf	120	Préparations particulières de viandes et de volailles	30
Coupes de détail de l'avant de bœuf	120	Produits maison	45
Coupes de détail du veau, du porc et de l'agneau	120	Service à la clientèle	75
Débitage	45	Stage en milieu de travail	105
Gestion	30	Techniques de préparation des coupes	30
Hygiène, salubrité et sécurité	45	Volaille, poisson et autres produits	60
Métier et formation	15		
Moyens de recherche d'emploi	15	TOTAL	900

CONSTATS

L'information recueillie au cours des entrevues et auprès des groupes de discussion mènent à penser que le domaine de la boucherie souffre d'une grave pénurie de main-d'œuvre. Le nombre de DEP en *Boucherie* est pourtant en augmentation constante depuis 1994 avec une progression de 88 soit 31,9 %. Fait troublant, alors que les employeurs évoquent d'importantes difficultés de recrutement, seulement 79,7 % des personnes diplômées du programme sont en emploi et bon nombre d'entre elles n'occupent pas d'emplois liés à la formation. Seulement 168 bouchers et bouchères (83 % de 203) sur les 364 diplômées et diplômés, soit à peine 46 %, occupent l'emploi ciblé par le programme.

Le métier visé par le programme, boucher ou bouchère et dépeceur ou dépeceuse de viande est celui majoritairement occupé (83 %) par les diplômés et diplômées en emploi relié à la formation en 1998. Le métier de boucher industriel ou bouchère industrielle s'apparente au métier visé par le programme.

Le programme comprend un cours de 75 heures orienté vers le service à la clientèle. Cependant, il semble que cette dimension de la formation doive être réorientée en fonction des nouvelles exigences du marché du travail plus axées vers la réponse aux clients.

Rappelons que le Québec comptait, en 1996, 10 370 bouchers ou bouchères dans la vente en gros et au détail (incluant les poissonniers ou poissonnières). Notons que la formation de poissonnier ou poissonnière se retrouve dans un programme appartenant au secteur de formation Agriculture et pêches. Le tableau CNP 6251 du chapitre 3 nous indique aussi que plus de 30 % de la main-d'œuvre de cette profession a plus de

45 ans, ce qui peut indiquer des besoins de renouvellement importants au cours des prochaines années.

♦ CUISINE D'ÉTABLISSEMENT

Description sommaire		
Cuisine d'établissement (1038) <i>Professional Cooking (1538)</i> Programmes implantés en 1987 (français et anglais). Programmes révisés en 1989 (français et anglais). Durée : 1350 heures Sanction : DEP	<u>CS /régions offrant ce programme en 1997 :</u> 26 /16 Voir l'annexe 1.	<u>Nombre de diplômés et diplômées en 1997 :</u> 1050 <u>Répondants en emploi en 1998 :</u> 1038 : 74,4 % 1538 : 73,0 %
<u>Objectifs :</u> Acquérir les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires pour utiliser de façon sécuritaire l'outillage et l'équipement de cuisson, choisir les techniques de cuisson appropriées, apprêter les denrées alimentaires brutes (fruits, légumes, viandes, volailles, gibiers, poissons, mollusques et crustacés), réaliser des potages, des pâtes de base, des hors-d'œuvre, des pâtisseries, des entremets et des pièces décorées pour les buffets froids, effectuer la mise en place et le service de divers menus tels que les petits déjeuners, les tables d'hôte, les menus à la carte et des buffets.	<u>Emplois visés :</u> 6241 Chefs 6242 Cuisiniers/cuisinières	<u>Répondants en emploi lié à la formation en 1998:</u> 520 6242 Cuisiniers/cuisinières (87 %) 6241 Chefs (5 %)

FIGURE 4.6

Évolution du nombre de diplômes 1994-1997 : DEP 1038 – Cuisine d'établissement et DEP 1538 – Professional Cooking

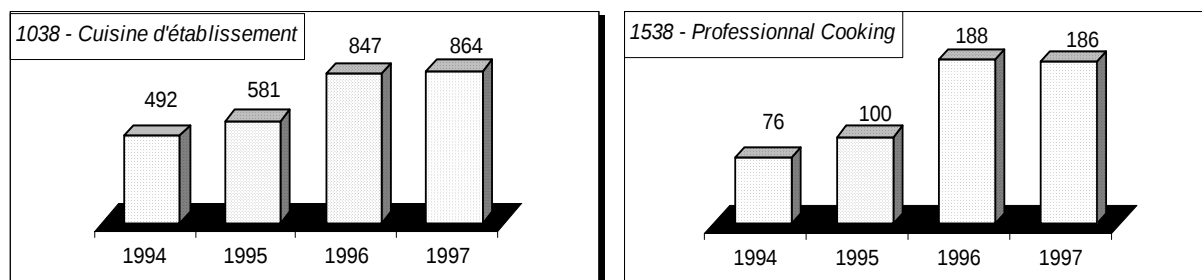


TABLEAU 4.14

Contenu du programme : DEP 1038 – Cuisine d'établissement et 1538 – Professionnal Cooking

♦ **CUISINE D'ÉTABLISSEMENT**

Contenu du programme			
NOM DU COURS	Durée (heures)	NOM DU COURS	Durée (heures)
Attitudes, habitudes et comportements	15	Mise en place et service des petits déjeuners	60
Communication	15	Organisation et gestion d'une cuisine	30
Conception de menus	45	Outillage et équipement	30
Décoration culinaire	45	Pâtes de base de cuisine	60
Entremets	45	Pâtisseries	60
Évolution du métier	15	Poissons, mollusques et crustacés	75
Fruits et légumes	45	Potages	45
Hors-d'œuvre et entrées	75	Préparations fondamentales	90
Hygiène et sécurité	30	Métier et formation	15
Intégration au milieu de travail	105	Techniques de cuisson	15
Mise en place et service des buffets	45	Viandes, volailles et gibiers	120
Mise en place et service des menus à la carte	90		
Mise en place et service des menus simples	90		
Mise en place et service des menus table d'hôte	90		
		TOTAL	1350

CONSTATS

Avec 1 050 diplômes en 1997, ce programme est le plus important du secteur. Le nombre de diplômes a augmenté de 482 (84,9 %) depuis 1994, pour la progression la plus forte, en valeur absolue, du sous-secteur Alimentation. En 1997, 21,5 % des diplômes provenaient du secteur anglophone. Cette proportion était de 15,5 % en 1994.

En 1998, 87 % des diplômés et diplômées en emploi lié à la formation travaillent comme cuisiniers ou cuisinières et 5 % comme chefs. Ces deux appellations n'étant pas clairement définies, elles sont parfois confondues dans certains milieux.

Le nombre élevé de diplômes reflète l'importance numérique de la profession. En 1996, le Québec comptait 6 415 chefs et 51 625 cuisiniers ou cuisinières. Un peu plus de 25 % des chefs et des cuisiniers ou cuisinières ont plus de 45 ans.

♦ PÂTISSERIE

Description sommaire		
Pâtisserie (5039) <i>Pastry Making</i> (5539) Programmes implantés en 1987 (français) et 1988 (anglais). Programmes révisés en 1991 (français) et 1992 (anglais). Durée : 1350 heures Sanction : DEP	<u>CS/régions offrant ce programme en 1997 :</u> 14 /9 Voir l'annexe 1.	<u>Nombre de diplômés et diplômées en 1997 :</u> 341 <u>Répondants en emploi en 1998 :</u> 72,4 %
<u>Objectifs :</u> Acquérir les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires pour sélectionner, utiliser et entretenir l'outillage et l'équipement de pâtisserie, préparer les ingrédients des diverses recettes, confectionner les pâtes, les appareils, les remplissages, les crèmes, les dérivés, les tartes, les tartelettes, les sauces, les compotes, les gelées, les sirops, les pâtisseries, les pâtisseries boulangères, les petits fours, les pâtes levées, les gâteaux de circonstance et les confiseries, préparer et utiliser les produits industrialisés, commander, recevoir et conserver les diverses marchandises, dresser les inventaires, respecter les normes de salubrité.	<u>Emplois visés :</u> 6252 Boulangers-pâtisseries/ boulangères-pâtissières	<u>Répondants en emploi lié à la formation en 1998 :</u> 146 6252 Boulangers-pâtisseries/ boulangères-pâtissières (86 %) 6242 Cuisiniers/cuisinières (8 %)

FIGURE 4.7

Évolution du nombre de diplômes 1994-1997 : DEP 5039 – Pâtisserie et DEP 5539 – Pastry Making

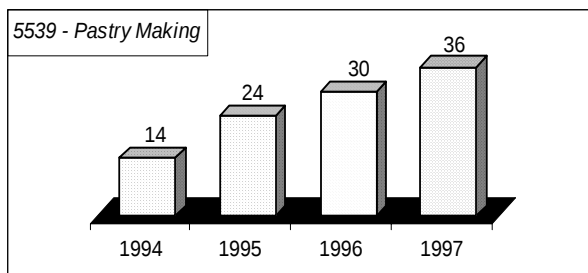
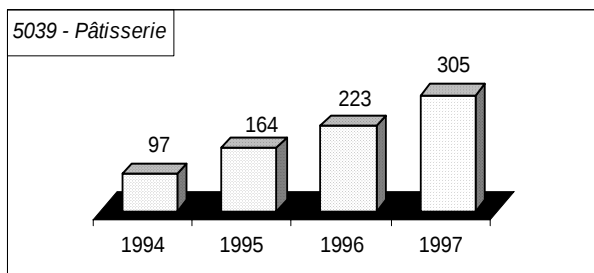


TABLEAU 4.15

Contenu du programme : DEP 5039 – Pâtisserie et DEP 5539 – Pastry Making

♦ **PÂTISSERIE**

Contenu du programme			
NOM DU COURS	Durée (heures)	NOM DU COURS	Durée (heures)
Chocolats	60	Outillage et équipement	15
Crèmes et garnitures	120	Pâtes battues-poussées	105
Desserts à la commande et à l'assiette	30	Petits fours secs	45
Desserts glacés	45	Petits gâteaux et petits fours frais	105
Dessin et esthétique	45	Présentation de pâtisseries	15
Éléments rapportés de décor	75	Produits à base de pâtes feuilletées	90
Entremets modernes	90	Produits à base de pâtes friables	75
Entremets traditionnels	90	Produits à base de pâtes levées	60
Exigences du métier	15	Produits à base de pâtes levées-feuilletées	60
Hygiène et sécurité	30	Situation au regard du métier et de la démarche de formation	15
Intégration au milieu de travail	105		
Matières premières	60	TOTAL	1350

CONSTATS

De 1994 à 1997, le nombre de diplômes de ce programme est passé de 111 à 341, pour une progression de 207,2 %. La proportion de diplômes du secteur anglophone est passée de 14,4 % en 1994 à 11,8 % en 1997.

Les diplômées et les diplômés en emploi lié à la formation sont principalement des boulangers-pâtisseries et boulangères-pâtisseries, emploi visé par le programme. Une proportion significative des répondants en emploi lié à la formation (8 %) se définissent comme cuisinières et cuisiniers alors que le contenu du programme de formation des pâtisseries et des pâtisseries recoupe très peu celui des cuisinières et cuisiniers.

En 1996, 10 010 personnes se déclaraient boulangers-pâtisseries, boulangères-pâtisseries au Québec. Moins de 23 % d'entre eux avaient plus de 45 ans. Tout comme pour les cuisinières ou cuisiniers, le métier est exercé de façon équivalente par les hommes et les femmes.

◆ SERVICE DE LA RESTAURATION

Description sommaire		
Service de la restauration (5130) <i>Restaurant Services</i> (5630)	<u>CS/ régions offrant ce programme en 1997 :</u>	<u>Nombre de diplômés et diplômées en 1997 :</u>
Programmes implantés en 1987 (français) et 1988 (anglais). Programmes révisés en 1991 (anglais) et 1992 (français).	24 /15	431
Durée : 900 heures	Voir l'annexe 1.	<u>Répondants en emploi en 1998 :</u> 73,5 %
Sanction : DEP		
<u>Objectifs :</u> Acquérir les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires pour sélectionner, utiliser et entretenir l'équipement et l'outillage de la salle à manger, effectuer la mise en place des salles, servir des petits déjeuners, des dîners, des buffets chauds ou froids, respecter les méthodes de service pour les mets et les boissons, suggérer les vins à la clientèle, utiliser les bons de commande et les factures, commander les diverses marchandises, dresser les inventaires et respecter les normes de salubrité.	<u>Emplois visés :</u> 6451 Maîtres d'hôtel et hôtes/hôtesse 6452 Barmans/barmaids 6453 Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	<u>Répondants en emploi lié à la formation en 1998:</u> 228 6453 Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons (81 %) 6452 Barmans/Barmaids (8 %)

FIGURE 4.8

Évolution du nombre de diplômes 1994-1997 : DEP 5130 – *Service de la restauration* et DEP 5630 – *Restaurant Services*

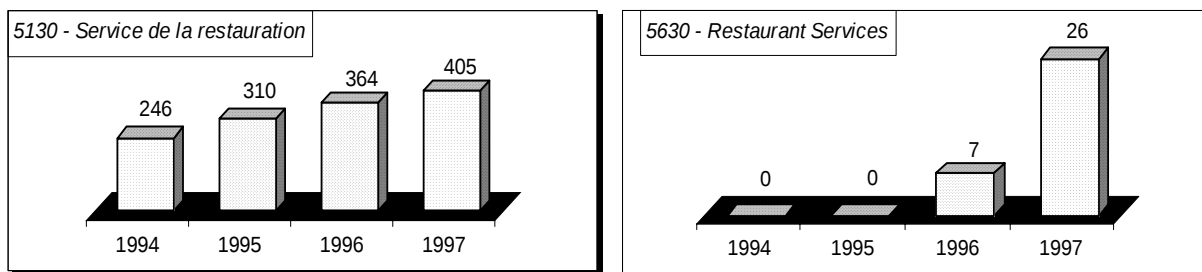


TABLEAU 4.16

**Contenu du programme : DEP 5130 – *Service de la restauration* et
DEP 5630 – *Restaurant Services***

♦ **SERVICE DE LA RESTAURATION**

Contenu du programme			
NOM DU COURS	Durée (heures)	NOM DU COURS	Durée (heures)
Accueil des clientes et des clients	15	Règles d'hygiène et sécurité	15
Attitudes et comportements	15	Service à l'assiette avec plateau	75
Conversation avec la cliente ou le client	60	Service à l'assiette sans plateau	90
Explication des menus	60	Service avec pince et guéridon	75
Intégration en milieu de travail	105	Service de boissons	75
Métier et démarche de formation	15	Service de mets	60
Mise en place	45	Service des banquets	45
Opérations de caisse	30	Service des petits déjeuners	30
Prise des commandes	30	Suggestions de vins et boissons	60
		TOTAL	900

CONSTATS

Avec 431 diplômés en 1997, ce programme est le deuxième en importance après *Cuisine d'établissement*. Le nombre de diplômés a augmenté de 185 depuis 1994, soit une progression de 75,2 %. Le programme en anglais a mené aux premiers diplômés en 1996. En 1997, 6,4 % des personnes diplômées avaient suivi le programme en anglais.

Les emplois occupés sont en relation avec les emplois visés, sauf pour maître d'hôtel et hôtes ou hôtesse. Cette profession ne semble pas être accessible à l'entrée sur le marché du travail. Les serveurs ou serveuses d'aliments et de boissons dominent nettement les barmans ou barmaids, ce qui reflète partiellement l'importance relative des professions sur le marché du travail. Les serveurs, serveuses d'aliments et de boissons comptent 53 105 personnes, les barmans, barmaids 14 630 et les maîtres d'hôtel et hôtes, hôtesse, 4 580. Environ 85 % des serveurs ou serveuses et barmans ou barmaids ont moins de 45 ans et à peu près la moitié d'entre eux travaillent à temps partiel.

◆ CUISINE ACTUALISÉE

Description sommaire		
Cuisine actualisée (5159) <i>Contemporary Cuisine</i> (5659) Programmes implantés en 1988 (français et anglais). Programmes révisés en 1994 (français) et 1997 (anglais). Durée : 525 heures Sanction : ASP	<u>CS/régions offrant ce programme en 1997 :</u> 5/4 Voir l'annexe 1.	<u>Nombre de diplômés et diplômées en 1997 :</u> 40 <u>Répondants en emploi en 1998 :</u> 81,8 %
<u>Objectifs :</u> Acquérir les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires pour utiliser de façon sécuritaire et hygiénique des appareils de nouvelles technologies ; reconnaître et utiliser les produits bioalimentaires du Québec ; confectionner des charcuteries de cuisine et des préparations d'inspiration nouvelle à base de produits régionaux et étrangers ; confectionner et servir des menus de cuisine du marché, de cuisine régionale et des pâtisseries de restaurant.	<u>Emplois visés :</u> 6241 Chefs 6242 Cuisiniers/cuisinières	<u>Répondants en emploi lié à la formation en 1998:</u> 23 6242 Cuisiniers/cuisinières (87 %) 6241 Chefs (13 %)

FIGURE 4.9

Évolution du nombre de diplômes 1994-1997 : ASP 5159 – *Cuisine actualisée* et 5659 – *Contemporary Cuisine*

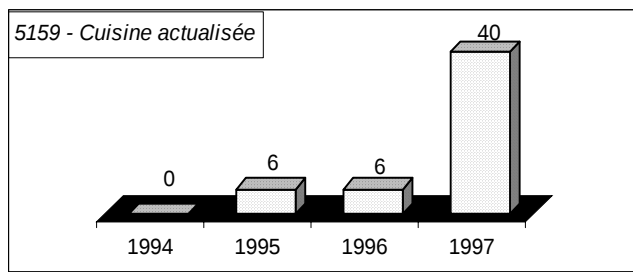


TABLEAU 4.17

**Contenu du programme : ASP 5159 – Cuisine actualisée et
5659 – Contemporary Cuisine**

♦ **CUISINE ACTUALISÉE**

Contenu du programme			
NOM DU COURS	Durée (heures)	NOM DU COURS	Durée (heures)
Évolution de la cuisine	30	Charcuterie de cuisine	45
Notions de technologie alimentaire	30	Mets à base de produits régionaux et étrangers	90
Appareils de nouvelles technologies	30	Composition de menus	30
Présentation des mets : recherche de modèles	30	Desserts à l'assiette	30
Fruits et légumes exotiques	30	Mise en place et service de menus de cuisine du marché	120
		Mise en place et service de menus de cuisine régionale	60
		TOTAL	525

CONSTATS

Contrairement aux DEP, les ASP ne sont pas offertes sur une base régulière, ce qui explique les importantes fluctuations de la diplomation. La version anglaise du programme n'a pas été offerte depuis 1994.

Les ASP sont des programmes de spécialisation qui visent l'acquisition de compétences spécifiques et qui permettent ou favorisent l'accès à des fonctions supérieures, par exemple dans le cas présent, à celle de chef.

♦ PÂTISSERIE DE RESTAURANT

Description sommaire		
Pâtisserie de restaurant (1057) Programme implanté en 1989. Programme non révisé. Durée : 450 heures Sanction : ASP	<u>CS/régions offrant ce programme en 1997 :</u> 7/5 Voir l'annexe 1.	<u>Nombre de diplômés et diplômées en 1997 :</u> 37 <u>Répondants en emploi en 1998 :</u> 75,8 %
<u>Objectifs :</u> Acquérir les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires pour atteindre l'excellence dans l'art de préparer les éléments dérivés des pâtisseries, des gâteaux de circonstance et des confiseries, innover dans la présentation des divers éléments de la pâtisserie, par l'originalité des plats et le goût des produits.	<u>Emplois visés :</u> 6242 Cuisiniers/cuisinières	<u>Répondants en emploi lié à la formation en 1998 :</u> 18 6242 Cuisiniers/cuisinières (67 %) 6241 Chefs (16 %) 6252 Boulangers-pâtisseries/ boulangères-pâtisseries (16 %)

FIGURE 4.10

Évolution du nombre de diplômes 1994-1997 : ASP 1057 – Pâtisserie de restaurant

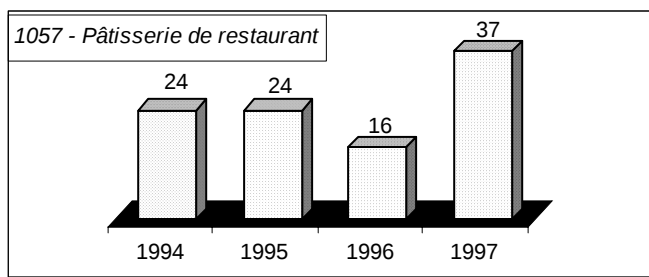


TABLEAU 4.18

Contenu du programme : ASP 1057 – Pâtisserie de restaurant

♦ **PÂTISSERIE DE RESTAURANT**

Contenu du programme			
NOM DU COURS	Durée (heures)	NOM DU COURS	Durée (heures)
Connaissances de base	45	Pâtisseries à la pièce	105
Entremets chauds et froids	105	Boulangerie et viennoiseries	75
Préparations glacées	60	Décors, occasions spéciales	60
		TOTAL	450

CONSTATS

Le programme compte un nombre limité de diplômées et de diplômés qui s'orientent en majorité vers la profession visée, soit cuisinier ou cuisinière. Le nombre de répondants en emploi lié à la formation s'avère plus faible que dans les autres programmes d'ASP du secteur de formation. Il faut noter que ce programme d'études n'a pas été révisé depuis dix ans alors que les autres ASP l'ont été en 1993.

♦ **SOMMELLERIE**

Description sommaire		
Sommellerie (5129) Programme implanté en 1989. Programme révisé en 1993. Durée : 450 heures Sanction : ASP	<u>CS /régions offrant ce programme en 1997 :</u> 4/4 Voir l'annexe 1.	<u>Nombre de diplômés et diplômées en 1997 :</u> 31 <u>Répondants en emploi en 1998 :</u> 88,5%
<u>Objectifs :</u> Acquérir les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires pour mettre en application les principes de base liés à la dégustation des vins et des alcools ; acquérir les connaissances en oenologie et en législation vinicole ; connaître les principaux pays producteurs de vins ainsi que la cave et le matériel de service ; se préoccuper d'agencer les vins et les mets et conseiller convenablement le client et la cliente ; organiser et gérer les stocks de différents types de caves à vins.	<u>Emplois visés :</u> 6453 Serveurs/serveuses d'aliments et de boisson	<u>Répondants en emploi lié à la formation en 1998:</u> 23 6453 Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons (83 %)

FIGURE 4.11

Évolution du nombre de diplômes 1994-1997 : ASP 5129 – *Sommellerie*

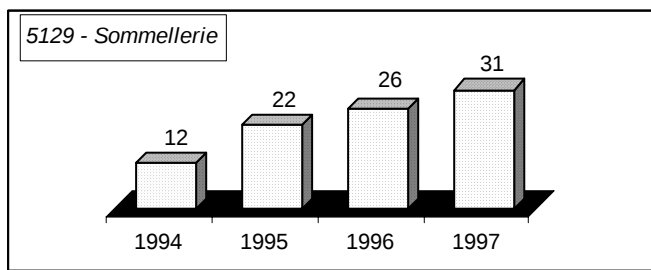


TABLEAU 4.19

Contenu du programme : ASP 5129 – *Sommellerie*

♦ **SOMMELLERIE**

Contenu du programme			
NOM DU COURS	Durée (heures)	NOM DU COURS	Durée (heures)
Connaissances de base	15	La France viti-vinicole	105
Éléments d'oenologie	30	Autres pays viti-vinicoles	15
Principe de la dégustation	15	Cave et matériel de service	15
Le vin et la loi	15	Le service des vins	45
L'Europe viti-vinicole	45	Les spiritueux	60
		Stage en milieu de travail	90
		TOTAL	450

CONSTATS

Les personnes diplômées de ce programme occupent l'emploi visé : serveur ou serveuse d'aliments et de boissons. Le titre du programme est par ailleurs trompeur et mériterait d'être ajusté à la réalité du programme. Le métier de sommelier ou sommelière au sens propre (i.e. «personne chargée de la cave, des vins dans un restaurant⁶» est très spécialisé et s'applique à un nombre très restreint de personnes au Québec.

6 Le Petit Robert.

4.2.3 ANALYSE DES PROGRAMMES À L'ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL

Le tableau qui suit présente les deux programmes du secteur Alimentation et tourisme menant à l'obtention d'un DEC et qui ont été retenus comme étant spécifiques à l'alimentation : *Technologie de la transformation des aliments* et *Techniques de gestion des services alimentaires et de restauration*.

Chacun des programmes est consigné sur une fiche de présentation. Cette fiche, en deux parties, fournit notamment une description sommaire des objectifs du programme ainsi qu'un portrait quantitatif de l'évolution des diplômes décernés de 1994 à 1997. Le contenu détaillé des activités de formation y est aussi présenté.

Le spécimen de fiche qui suit explique comment en faire la lecture. Chacune des sections présente le contenu, la méthodologie utilisée ainsi que les sources des renseignements colligés et des données utilisées.

Description sommaire		
Nom du programme (et code). Année d'implantation Année de la dernière révision Durée totale du programme et durée de la formation spécifique en heures Type de diplôme : DEC Sources : <i>Guide des études professionnelles et techniques au secondaire et au collégial 1996-1997</i> et le site Internet du MEQ. Les données sur les dates d'implantation et de révision des programmes proviennent de documents non publiés du MEQ.	Nombre d'établissements publics privés et d'écoles gouvernementales (ITHQ et l'Institut de technologie agroalimentaire de St-Hyacinthe) qui offraient le programme en 1997 et nombre de régions administratives ainsi couvertes. L'annexe proposée présente les régions administratives et les noms des établissements de ces régions qui offrent le programme. Source : <i>Répertoire des programmes et des établissements de formation professionnelle et technique au secondaire et au collégial 1997-1998.</i>	<u>Nombre de diplômés et diplômées en 1997 :</u> Il s'agit du nombre de titulaires d'un DEC qui, en 1996-1997, étaient inscrits dans un établissement public ou privé, et qui ont obtenu leur diplôme au cours de cette même année scolaire. Source : <i>Inscriptions à l'enseignement ordinaire et à temps plein et sanction des études collégiales menant à l'obtention d'un DEC : évolution de 1992 à 1997, juillet 1998.</i> <u>Répondants en emploi en 1998 :</u> Il s'agit du nombre de titulaires d'un DEC en 1996-1997 ayant répondu à la Relance 1998 et qui se retrouvent en emploi⁷. Les autres peuvent être sans emploi, aux études ou inactives. Source : <i>La relance au collégial, Le placement au 31 mars 1998 des personnes diplômées de 1996-1997.</i>
<u>Objectifs :</u> Il s'agit des objectifs visés par le programme. Sources : <i>Guide des études professionnelles et techniques au secondaire et au collégial 1996-1997</i> et le site Internet du MEQ.	<u>Emplois visés :</u> Il s'agit des emplois (selon la CNP) visés par le programme. Sources : <i>Guide des études professionnelles et techniques au secondaire et au collégial 1996-1997</i> et le site Internet du MEQ.	<u>Répondants en emploi lié à la formation en 1998</u> Il s'agit des principaux emplois occupés par les répondants à la Relance au 31 mars 1998 et ayant déclaré avoir un emploi à temps plein ou à temps partiel relié au programme de formation. Source : <i>Les relances au collégial. Le placement au 31 mars des personnes diplômées de 1996-1997. Les types d'emplois décrochés selon la discipline de formation.</i>

Chacune des fiches de présentation est suivie d'un graphique sur l'évolution des diplômes de 1994 à 1997, d'un tableau détaillé des cours du programme et de constats relatifs au programme.

⁷ Nous ne disposons pas des taux de réponses à la Relance de 1998. Cependant, les taux des années antérieures avoisinent les 75 %. Rien n'indique que cette tendance puisse différer en 1998.

◆ TECHNIQUES DE GESTION DES SERVICES ALIMENTAIRES ET DE RESTAURATION

Description sommaire		
Techniques de gestion des services alimentaires et de restauration (430.02)	<u>Nombre d'établissements/régions offrant ce programme en 1997:</u> publics : 1 privés : 2 écoles : 1 4 / 2	<u>Nombre de diplômés et diplômées en 1997 :</u> publics : 0 privés : 17 écoles : 22
Programme implanté en 1983 Programme révisé en 1993		
Durée totale : 2835 heures Formation spécifique : 2175 heures		<u>Nombre de répondant en emploi en 1998 :</u> 30
Sanction : DEC	Voir l'annexe 2	
<u>Objectifs :</u> Développer les compétences nécessaires à l'exécution de différentes tâches telles que standardiser des recettes pour divers types de services et de technologies ; concevoir et planifier des menus pour diverses clientèles ; gérer des approvisionnements ; établir des mécanismes de contrôle pour divers types de services alimentaires et de restauration ; gérer et produire des banquets et des repas table d'hôte ; déterminer des stratégies de promotion et de prix ; gérer et produire des repas de cafétéria et des buffets ; entraîner du personnel en matière d'hygiène, de santé et de sécurité au travail ; adapter des méthodes de production à l'alimentation de personnes dont la santé est altérée ; exploiter une cafétéria et une salle à manger ; évaluer le cycle de gestion de services alimentaires et de restauration.	<u>Emplois visés :</u> 0631 Directeurs/directrices de la restauration et des services alimentaires 6212 Superviseurs/superviseuses des services alimentaires	<u>Répondants en emploi lié à la formation en 1998</u> 21. Cuisiniers/cuisinières (23,8 %) Technicien, technicienne en gestion des services alimentaires (9,5 %) Surveillant de barman, surveillante de barmaid (9,5)

FIGURE 4.12

**Évolution du nombre de diplômes décernés (public, privé et écoles) 1994-1997 :
430.01 – Techniques de gestion des services alimentaires et de restauration**

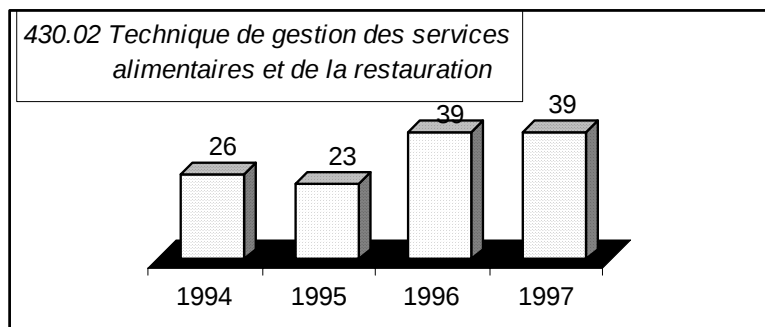


TABLEAU 4.20

Contenu du programme : 430.02 – Techniques de gestion des services alimentaires et de restauration

Contenu du programme	
Nom du cours	Nom du cours
Principes de nutrition appliquée	Gestion des approvisionnements
Notions du droit du travail	Notions de sommellerie et de bar
Principes de psychologie du travail	Techniques de services de mets et de boissons
Notions fondamentales en informatique	Mécanismes de contrôle
Profession et formation en TGSAR	Gestion et production de banquets et table d'hôte
Contexte et concept de cuisine manageriale	Principes de gestion de salles et de bars
Évaluation des aliments et des mets	Stratégies de promotion et de prix
Notions de science des aliments	Principes et techniques de GRH
Notions de technologie alimentaire 1	Gestion et production de cafétéria et de buffets
Hygiène et salubrité alimentaire	Entraînement du personnel en hygiène et santé et sécurité au travail
Cuisine manageriale : préparations fondamentales et pâtes de base	États financiers et budgets
Cuisine manageriale : potages, légumes et céréales	Organisation physique de zone de travail en SAR
Notions de technologie alimentaire 1	Production alimentaire adaptée
Cuisine manageriale : viandes, volailles et gibier	Gestion d'une cafétéria et d'une salle à manger
Cuisine manageriale : poissons, mollusques et crustacés	Tendances et nouveautés en GSAR
Cuisine manageriale : pâtisseries et entremets	Évaluation du cycle de gestion d'un SAR
Cuisine manageriale : fruits et petits déjeuners	Plan de carrière et recherche d'un emploi
Cuisine manageriale : buffets et services de traiteur	Intégration au milieu de travail (stage)
Principes de gestion et d'organisation du travail	Principes de communication
Santé et sécurité au travail	Rédaction de documents administratifs
Satandardisation de recettes	Communication en langue seconde
Conception et planification de menus	Communication en langue seconde à des fins professionnelles

Source : Programmes de diplômes d'études collégiales, *Techniques de gestion des services alimentaires et de restauration*, MEQ, novembre 1993.

CONSTATS

Entre 1994 et 1997, le nombre de diplômes a légèrement augmenté, passant de 27 à 39. Un collège privé accepte des élèves depuis 1994 et les premiers diplômes ont été remis en 1996. Un établissement public offre le programme depuis 1995.

En 1998, 93,8 % des personnes rejointes sont en emploi et 90 % d'entre elles travaillent à temps plein; 77,8 % affirment travailler dans leur domaine d'études. Le programme présente un haut taux de placement en emploi relié à la formation.

Les données disponibles sur les emplois reliés à la formation ne nous indiquent malheureusement pas où se situe la majorité des répondants.

♦ TECHNOLOGIE DE LA TRANSFORMATION DES ALIMENTS

Description sommaire		
Technologie de la transformation des aliments (154.AO) Programme créé en 1990 (154.01, 154.02, 154.03, fusionnés en 1994 pour créer le 154.04) Programme révisé en 1998 Durée totale : 2 640 heures Formation spécifique : 1 980 heures	<u>Nombre d'établissements/régions offrant ce programme en 1997 :</u> 1/1 Voir l'annexe 2.	<u>Nombre de diplômés et diplômées en 1997 :</u> publics : 0 privés : 0 écoles : 37 <u>Nombre de répondant en emploi en 1998 :</u> 30
<u>Objectifs :</u> Développer chez l'élève des habiletés liées aux procédés utilisés en technologie de la transformation des aliments, aux techniques d'analyse pour contrôler et assurer la qualité du produit, liées au développement de nouveaux produits, à l'application de principes et de règles de base qui caractérisent le domaine alimentaire ; développer des habiletés au langage ou requises pour une intégration harmonieuse au milieu de la transformation des aliments.	<u>Emplois visés :</u> 2211 Technologues et techniciens/techniciennes en chimie appliquée 9213 Surveillants/surveillantes dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	<u>Emplois occupés en 1998 :</u> Technicien, technicienne en contrôle de la qualité (22,2 %) Technicien, technicienne en procédés de fabrication alimentaire (18,5 %) Conducteur, conductrice d'appareil de traitement du lait (11,1 %)

FIGURE 4.13

**Évolution du nombre de diplômes décernés (public, privé et écoles) 1994-1997 :
154.A0 – Technologie de la transformation des aliments**

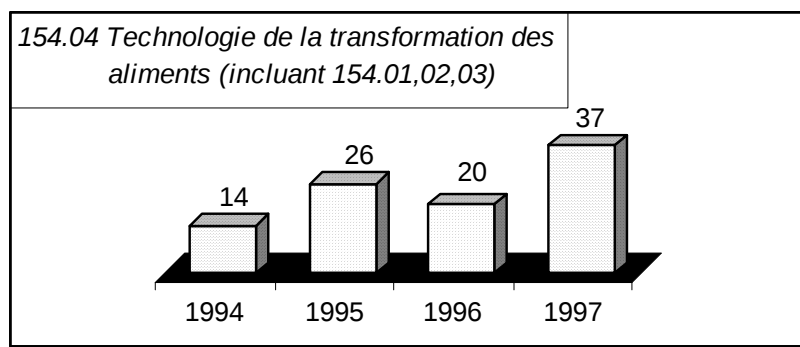


TABLEAU 4.21

Contenu du programme : 154.A0 – Technologie de la transformation des aliments

Contenu du programme	
Énoncé de compétences	Énoncé de compétences (suite)
Analyser la fonction de travail	Optimiser les recettes en produits carnés
Promouvoir l'hygiène et la sécurité au travail	Assurer la salubrité des lieux
Interpréter les changements physico-chimiques des constituants alimentaires	Contribuer à la mise en place et au maintien d'un système d'assurance qualité
Effectuer des analyses physico-chimiques sur les aliments	Coordonner une équipe de travail
Contrôler les micro-organismes dans le milieu alimentaire	Procéder à des évaluations sensorielles
Intervenir en cas de problème de fonctionnement de l'équipement de production	Contrôler la fabrication des produits carnés
Utiliser le micro-ordinateur et ses logiciels d'application	Contrôler la fabrication des produits laitiers
Assurer le fonctionnement d'une unité de fabrication automatisée	Contrôler la fabrication des produits de boulangerie
Effectuer des traitements de conservation des fruits et des légumes	Prendre en charge un projet technique
Transformer le lait en produits et en co-produits laitiers	
Nombre d'unités : 89 2/3	
Durée totale :	2 625 heures/contact
Formation spécifique :	1 965 heures/contact

CONSTATS

Le programme *Technologie de la transformation des aliments* remplace depuis 1994 trois programmes du même domaine : *Technologie alimentaire : contrôle de la qualité et développement* (154.01), *Technologie alimentaire : produits laitiers* (154.02) et *Technologie alimentaire : production* (154.03). Le nouveau programme a été révisé en 1998 en objectifs et standards.

Bien que le nombre d'inscriptions à ce programme reste limité à environ 60 élèves dans un seul établissement, la réponse des employeurs est extrêmement positive. Des 30 personnes rejointes, 29 travaillent à temps plein dont 27 dans un domaine lié à la formation. Ces résultats appellent un examen attentif de l'ouverture de l'offre de formation. De plus, les employeurs ont manifesté un intérêt évident pour des techniciens ou techniciennes dans le domaine de la transformation des aliments. Un examen approfondi permettrait de préciser le profil le plus approprié pour répondre à cette demande.

4.2.4 CONSTATS GENERAUX SUR LE SOUS-SECTEUR DE FORMATION

Le premier et le plus important des constats qui se dégage de la présente analyse concerne l'écart important entre la formation au secondaire et la formation au collégial. Le sous-secteur de formation Alimentation forme d'abord et avant tout des diplômées et diplômés de l'enseignement secondaire. Globalement, la présence du collégial est marginale. De plus, la majorité des emplois obtenus par les spécialistes du collégial ne sont pas en relation avec la formation suivie. Considérant le rythme accéléré de diplomation au secondaire et l'ajout des nouveaux diplômes d'AFP, nous constatons que la proportion de l'offre de formation du secondaire s'accroît considérablement.

Cet écart entre la formation collégiale et la formation secondaire ne signifie pas qu'il y a inadéquation entre l'offre et la demande de diplômées et diplômés. Ce constat nous engage pourtant à une réflexion plus poussée sur l'évolution de la structure d'emploi dans l'industrie qui déplore parfois un manque de personnel spécialisé. Ces données commandent aussi une analyse de la structure du secteur de formation qui ne regroupe visiblement pas tous les programmes reliés à l'alimentation, particulièrement au collégial.

Le nombre limité d'ASP et le faible nombre de diplômées et diplômés dans ces programmes invite aussi à une interrogation sur l'adéquation entre les besoins de spécialisation et l'offre de formation en ce sens. L'ASP, outil utilisé de façon importante dans d'autres secteurs de formation, connaît une faible popularité en alimentation.

Globalement, le nombre de programmes (sept au secondaire et deux au collégial) est très faible au regard du nombre d'emplois en alimentation. Nous avons eu l'occasion de constater qu'un nombre important de diplômées et de diplômés provenaient d'autres secteurs de formation dont certains sont particulièrement reliés à l'alimentation comme nous le verrons dans la section suivante.

On note également que les titulaires de diplômes de nombreux programmes n'occupent pas les emplois liés à leur formation. Ce phénomène n'est pas particulier à ce sous-secteur de formation mais pose néanmoins un certain nombre de questions sur les liens entre le choix d'un programme de formation et l'entrée sur le marché du travail.

Le tableau suivant trace le portrait du placement relié à des programmes d'État professionnels et techniques dans le sous-secteur Alimentation.

TABLEAU 4.22
SYNTHÈSE DES EMPLOIS VISÉS ET DES EMPLOIS LIÉS À LA FORMATION OCCUPÉS
PAR LES RÉPONDANTS AUX RELANCES

Programmes	Emplois visés	Emplois liés à la formation occupés en 1998
DEP		
Boucherie	6251 Bouchers/bouchères et dépeceurs/dépeceuses de viande, ventes en gros et au détail.	6251 Bouchers/bouchères et dépeceurs/dépeceuses (83 %) 9462 Bouchers industriels (13 %)
Cuisine d'établissement	6241 Chefs 6242 Cuisiniers/cuisinières	6242 Cuisiniers/cuisinières (87 %) 6241 Chefs (5 %)
Pâtisserie	6252 Boulangers-pâtissiers/ boulangères-pâtissières	6252 Boulangers-pâtissiers/ boulangères-pâtissières (86 %) 6242 Cuisiniers/cuisinières (8 %)
Service de la restauration	6451 Maîtres d'hôtel et hôtes/hôtesse 6452 Barmans/barmaids 6453 Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	6453 Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons (81%) 6452 Barmans/barmaids (8 %)
ASP		
Cuisine actualisée	6241 Chefs 6242 Cuisiniers/cuisinières	6242 Cuisiniers/cuisinières (87 %) 6241 Chefs (13 %)
Pâtisserie de restaurant	6242 Cuisiniers/cuisinières	6242 Cuisiniers/cuisinières (67 %) 6241 Chefs (16 %) 6252 Boulangers-pâtissiers/ boulangères-pâtissières (16 %)
Sommellerie	6453 Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	6453 Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons (83 %)
DEC		
Techniques de gestion des services alimentaires et de restauration	0631 Directeurs/directrices de la restauration et des services alimentaires 6212 Superviseurs/superviseuses des services alimentaires	Cuisiniers/cuisinières (23,8 %) Techniciens/techniciennes en gestion des services alimentaires (9,5 %) Surveillants de barman/surveillantes de barmaid (9,5 %)
Technologie de la transformation des aliments	2211 Technologues et techniciens/techniciennes en chimie appliquée 9213 Surveillants/surveillantes dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	Techniciens/techniciennes en contrôle de la qualité (22,2 %) Techniciens/techniciennes en procédés de fabrication alimentaire (18,5 %) Conducteurs/conductrices d'appareil de traitement du lait (11,1 %)

4.3 LES PROGRAMMES D'ÉTAT D'AUTRES SECTEURS

D'autres programmes de formation présentent un intérêt pour l'industrie de l'alimentation en raison, pour certains, des fonctions de travail visées ou des emplois occupés par les diplômées et diplômés et pour d'autres, des objectifs visés et des contenus qui devraient répondre aux besoins de certains employeurs de l'industrie. Quatre programmes sont ainsi considérés comme étant liés directement à l'alimentation (4.3.1) tandis que quatre autres s'y rattachent indirectement (4.3.2). Les deux sections suivantes s'attardent à ces programmes.

4.3.1 PROGRAMMES LIÉS DIRECTEMENT AU SOUS-SECTEUR ALIMENTATION

Le programme d'études *Techniques de diététique* et trois programmes dans le domaine de la pêche commerciale présentent un intérêt pour l'industrie de l'alimentation.

La diététique, longtemps réservée au seul domaine de la santé en tant « qu'ensemble des principes et des méthodes de réalisation des régimes alimentaires conçus pour les malades »⁸ a agrandi son champ d'application durant la dernière décennie. Les objectifs des *Techniques de diététique* en témoignent tout comme l'occupation du poste de technicienne ou technicien en contrôle de la qualité (produits laitiers) par près de 20 % des titulaires de ce diplôme qui ont répondu à l'enquête et qui occupent un emploi relié à la formation en 1998.

La fiche de présentation qui suit indique en caractères gras les éléments du programme qui ont un lien avec la production alimentaire.

Les fiches sont construites selon le même cadre méthodologique que celles de la section précédente.

♦ TECHNIQUES DE DIÉTÉTIQUE (DEC)

Description sommaire		
Techniques de diététique (120.01) Programme implanté en 1969 (Alimentation 361.00 devenu techniques de diététique 120.00 en 1971) Programme révisé en 1989 Durée totale : 2 535 heures Formation spécifique : 1 875 heures Sanction : DEC	<u>Nombre d'établissements/régions offrant ce programme en 1997:</u> 7/7	<u>Nombre de diplômés et diplômées en 1997 :</u> publics : 149 privés 0 écoles 0 <u>Nombre de répondant en emploi en 1998 :</u> 102
<u>Objectifs :</u> Former des techniciennes et des techniciens fortement intéressés par les aliments et motivés à travailler auprès de clientèles variées. Les principaux axes de formation se situent dans les secteurs de la gestion des services alimentaires, de la technologie des aliments, de la nutrition appliquée à diverses clientèles et de l'inspection.	<u>Emplois visés :</u> 3219 Autres technologues et techniciens/techniciennes des sciences de la santé	<u>Emplois liés à la formation occupés en 1998</u> 53 Technicien, technicienne en contrôle de la qualité (produits laitiers) (18,9 %) Technicien, technicienne en diététique (28,3 %)

TABLEAU 4.23

Contenu du programme : 120.01 – Technique de diététique

Contenu du programme			
NOM DU COURS	Durée (heures)	NOM DU COURS	Durée (heures)
Microbiologie alimentaire	60	Cuisine expérimentale	90
Biologie humaine I	75	Nutrition clinique	60
Biologie humaine II	75	Production et distribution des aliments II	75
Techniques culinaires I	90	Salubrité, sécurité et inspection en alimentation	30
Introduction à l'alimentation	45	Consommation et communication	75
Techniques culinaires II	90	Stage	270
Organisation physique d'un service alimentaire	60	Séminaire d'intégration	45
Technologie alimentaire I	90	Chimie générale et organique	75
Nutrition	45	Biochimie	75
Gestion des services alimentaires	75	Interrelations dans le monde professionnel	45
Technologie alimentaire II	90	Éléments de direction et gestion du personnel	45
Nutrition communautaire	60	Comptabilité de gestion des services alimentaires	60
Production et distribution des aliments I	75	TOTAL	1875

CONSTATS

Les spécialistes issus du programme *Techniques de diététique* éprouvent des difficultés visibles de placement. Les percées dans le domaine de la transformation alimentaire invitent à poursuivre la réflexion afin d'examiner les possibilités de réorienter ce programme vers des fonctions de travail en demande dans le domaine de la transformation alimentaire.

LE DOMAINE DE LA PÊCHE

Un programme technique et deux programmes à l'enseignement secondaire, reliés au secteur de la pêche, concernent la transformation et la distribution alimentaires. Le secteur de formation Agriculture et pêche procède actuellement à des études concernant ces programmes dispensés en Gaspésie seulement. Il serait pertinent que les résultats de ces travaux soient mis en corrélation avec ceux de la présente recherche.

Les fiches de présentation de ces programmes, bien qu'incomplètes (DEC implanté en 1996 et effectifs insuffisants pour les DEP), insistent toutefois sur les objectifs et les éléments de contenu qui sont directement liés à la transformation et à la distribution alimentaires.

♦ TRANSFORMATION DES PRODUITS DE LA MER (DEC)

Description sommaire		
Transformation des produits de la mer (231.03)	<u>Nombre d'établissements/régions offrant ce programme en 1997:</u> 1/1	<u>Nombre de diplômés et diplômées en 1997 :</u> public : 0 privé 0 écoles 0
Programme implanté en 1967 (Technique de la mer, option terre)		
Programme révisé en 1996		
Durée totale : 2 610 heures Formation spécifique : 1 950 heures		<u>Nombre de répondant en emploi en 1998 :</u> 0
Objectifs : Au terme de sa formation, l'élève sera en mesure d'identifier des espèces de poissons; de préparer des produits; d'utiliser des équipements de transformation; d'évaluer l'état de fraîcheur de la matière première, du produit en transformation et fini; d'appliquer les lois, les règlements et les normes régissant le secteur des pêches et la santé et la sécurité au travail; d'identifier et d'appliquer les différents procédés de transformation en tenant compte des bonnes pratiques industrielles; de coordonner, de superviser et d'évaluer le travail des employés; de participer à l'élaboration d'un programme de contrôle de la qualité; d'effectuer statistiquement les résultats d'analyse et les interpréter; de faire des tests organoleptiques, microbiologiques et physico-chimiques; de vérifier la performance, le rendement et le bon état de fonctionnement des divers équipements; de rédiger des rapports; de conseiller la clientèle sur les produits.	<u>Emplois visés :</u> 9213 Surveillants/surveillantes dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	<u>Emplois liés à la formation occupés en 1998</u> 0

TABLEAU 4.24

Contenu du programme : 231.03 – Transformation des produits de la mer

Contenu du programme			
NOM DU COURS	Durée (heures)	NOM DU COURS	Durée (heures)
Méthodes de contrôle de la qualité	45	Transformation I	75
Compléments de mathématique - techniques agricoles et biologiques	75	Commercialisation des produits marins	60
Statistique	45	Projet de fin d'études	75
Chimie générale	75	Transformation II	75
Chimie générale et des solutions	75	Biochimie des produits marins III	105
Chimie organique	75	Gestion d'une entreprise de pêche	60
Mécanique	75	Organisation industrielle des usines de pêche	60
Électricité	75	Développement et promotion des produits marins	105
Industrie des pêches	60	Stage	75
Biochimie des produits marins I	90	Lois et règlements fédéraux et provinciaux	30
Biochimie des produits marins II	105	Évaluation sensorielle	45
Espèces commercialisées	60	Transformation III	75
Bactériologie des produits marins	90	Introduction aux principes administratifs	45
Équipements d'usine	60	Gestion du personnel de l'entreprise	60
TOTAL			1950

CONSTATS

Aucun élève n'a été inscrit au programme depuis 1996 et huit personnes sont diplômées depuis 1992.

Le programme concerne néanmoins une fonction de travail en transformation alimentaire. La transformation des produits de la mer évolue au rythme de l'importation de poissons et de fruits de mer et suit l'évolution des habitudes alimentaires. La transformation de poissons importés se fait aussi à proximité des marchés de consommation (Montréal, Québec, Outaouais).

◆ PRÉPARATION DES PRODUITS DE LA PÊCHE (DEP)

Description sommaire		
Préparation des produits de la pêche (5103) Programme implanté en 1988 (CEP 1028) Programme recodifié en 1993 Durée : 900 heures	<u>CS/régions offrant ce programme en 1997 :</u> 1/1	<u>Nombre de diplômés et diplômées en 1997 :</u> 0 <u>Nombre de répondant en emploi en 1998 :</u> 0
Objectifs : Acquérir les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires pour préparer, transformer et conserver les produits de la pêche ; acquérir les compétences nécessaires afin de recevoir, d'expédier et de mettre en marché les poissons, les crustacés et les mollusques ; avoir les compétences nécessaires à l'application des règles et des normes de salubrité et d'assainissement ainsi qu'à la vérification de la qualité des produits de consommation.	<u>Emplois visés :</u> 9463 Ouvriers/ouvrières dans les usines de conditionnement du poisson	<u>Emplois liés à la formation occupés en 1998</u> 0

TABLEAU 4.25

Contenu du programme : 5103 – Préparation des produits de la pêche

Contenu du programme			
NOM DU COURS	Durée (heures)	NOM DU COURS	Durée (heures)
Sensibilisation à la formation	15	Premiers soins	30
Réception - produits de la pêche	30	Vérification - qualité des produits	45
Préparation - poisson frais	75	Espèces commercialisées au Québec	45
Industrie québécoise de la pêche	30	Intégration - milieu de travail	30
Salubrité et assainissement	15	Stage dans une poissonnerie	60
Santé et sécurité au travail	15	Préparation - produits fumés	30
Aspects alimentaires	75	Préparation - produits salés	60
Entreposage et expédition	30	Communication - milieu de travail	15
Produits transformés	15	Sous-produits	15
Microbiologie et hygiène	60	Préparation et conservation des crustacés	30
Utilisation et entretien des équipements	75	Préparation et conservation des mollusques	30
Réglementation gouvernementale et industrielle	15	Préparation des conserves	60
		TOTAL	900

♦ VENTE DES PRODUITS DE LA PÊCHE (DEP)

Description sommaire		
Vente des produits de la pêche (5104) Programme implanté en 1988 (1486) Programme recodifié en 1993 (5104) Durée : 900 heures	CS/Régions offrant ce programme offrant ce programme en 1997 : 1/1	Nombre de diplômés et diplômées en 1997 : 0 Nombre de répondant en emploi en 1998 : 0
Objectifs : Acquérir les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires pour préparer divers produits de la mer en poissonnerie, étaler ces produits, procéder à l'assainissement, à la vérification de la qualité et à la tenue d'un comptoir de vente.	Emplois visés : N/D	Emplois liés à la formation occupés en 1998 0

TABLEAU 4.26

Contenu du programme : 5104 – Vente des produits de la pêche

Contenu du programme			
NOM DU COURS	Durée (heures)	NOM DU COURS	Durée (heures)
Sensibilisation à la formation	15	Réglementation gouvernementale et industrielle	15
Réception - produits de la pêche	30	Premiers soins	30
Préparation - poisson frais	45	Étalage des produits	60
Industrie québécoise de la pêche	30	Vente des produits	60
Salubrité et assainissement	15	Vérification de la qualité des produits	45
Santé et sécurité au travail	15	Gestion d'une entreprise	60
Aspects alimentaires	75	Espèces commercialisées au Québec	45
Entreposage et expédition	30	Préparation des plats cuisinés	75
Communication - milieu de travail	45	Intégration - milieu de travail	30
Produits transformés	15	Stage dans une poissonnerie	60
Microbiologie et hygiène	60	Conservation - espèces vivantes	15
Utilisation et entretien des équipements	30		
		TOTAL	900

Les deux DEP du domaine de la pêche qui ont trait à la préparation et à la vente des produits de la pêche n'ont mené à aucun diplôme en 1997. Outre la pertinence de maintenir ces programmes, il faut aussi s'interroger sur leurs liens avec la transformation et la mise en marché de produits alimentaires.

4.3.2 PROGRAMMES LIÉS INDIRECTEMENT AU SOUS-SECTEUR ALIMENTATION

Quatre programmes ont été identifiés comme étant indirectement liés à l'alimentation. Ils sont présentés en deux catégories : transformation ainsi que recherche et développement.

TRANSFORMATION

Le programme *Conduite de machines industrielles*, bien qu'il ne soit pas spécifique à la production alimentaire, pourrait fournir une main-d'œuvre qualifiée aux entreprises de transformation alimentaire. Les objectifs du programme et l'emploi visé en témoignent, comme on peut le constater dans la fiche de présentation suivante. Déjà une certaine réflexion a été faite et des travaux sont en marche dans ce sens.

♦ CONDUITE DE MACHINES INDUSTRIELLES (DEP)

Description sommaire		
Conduite de machines industrielles (5126)	<u>CS/régions offrant ce programme en 1997 :</u>	<u>Nombre de diplômés et diplômées en 1997 :</u>
Programme implanté en 1989 (CEP 1083)	1/1	0
Programme révisé en 1993 (5126)		<u>Nombre de répondant en emploi en 1998 :</u>
Durée : 900 heures		0
<u>Objectifs :</u> Acquérir les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires pour conduire des machines de production, assurer et maintenir les préparatifs et la mise en marche de la machine de production, assurer la qualité de la production par une vérification de la lubrification et un entretien préventif.	<u>Emplois visés :</u> 9517 Conducteurs/conductrices de machines à fabriquer des produits divers	<u>Emplois liés à la formation occupés en 1998</u> 0

RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

Trois programmes du collégial en chimie sont indirectement liés au sous-secteur Alimentation en raison de leurs objectifs de formation, des emplois visés et, dans certains cas, des emplois occupés. Les fiches suivantes présentent ces trois DEC.

♦ **TECHNIQUES DE CHIMIE-BIOLOGIE (DEC)**

Description sommaire		
Techniques de chimie-biologie (210.03) Programme implanté en 1967 Programme révisé en 1992 : Technique de chimie-biologie Durée totale : 2 625 heures Formation spécifique : 1 965 heures	<u>Nombre d'établissements/régions offrant ce programme en 1997 :</u> 3/3	<u>Nombre de diplômés et diplômées en 1997 :</u> 58 <u>Nombre de répondant en emploi en 1998 :</u> 35
Objectifs : Ce programme vise à former des techniciennes et des techniciens capables d'oeuvrer en biotechnologie et en analyse de contrôle de qualité biologique, biochimique et chimique. Le volet «biotechnologie» procure aux diplômées et diplômés les connaissances techniques leur permettant de seconder des professionnelles et des professionnels (biologistes, chimistes, ingénieurs, microbiologistes) dans leurs travaux de recherche et développement. Le volet «analyse et contrôle de la qualité» leur procure les connaissances techniques leur permettant d'assister les professionnelles et les professionnels dans l'analyse et le contrôle biologique, biochimique, chimique et physique de divers produits de consommation ou de recherche.	<u>Emplois visés :</u> 2221 Technologues et techniciens/techniciennes en biologie 2211 Technologues et techniciens/techniciennes en chimie appliquée	<u>Emplois liés à la formation occupés en 1998</u> 32 Technicien, technicienne en chimie-biologie (40,6 %) Enseignants, enseignantes divers et personnel assimilé (15,6 %) Technicien, technicienne en bactériologie (12,5 %)

♦ TECHNIQUES DE GÉNIE CHIMIQUE (DEC)

Description sommaire		
Techniques de génie chimique (210.02) Programme implanté en 1966 Programme révisé en 1986 Durée totale : 2 565 heures Formation spécifique : 1 905 heures	<u>Nombre d'établissements/régions offrant ce programme en 1997 :</u> 2/2	<u>Nombre de diplômés et diplômées en 1997 :</u> 15 <u>Nombre de répondant en emploi en 1998 :</u> 13
<u>Objectifs :</u> Développer les connaissances et les habiletés concernant le fonctionnement des principales techniques utilisées dans l'industrie chimique ; participer à la mise au point de méthodes de fabrication ; identifier, corriger les défauts mineurs dans les appareils de mesure et de contrôle ; calibrer, maîtriser le déroulement d'une procédé ; effectuer une évaluation critique sur la bonne marche des travaux et rédiger des rapports clairs et concis.	<u>Emplois visés :</u> 2211 Technologues et techniciens/techniciennes en chimie appliquée 9232 Opérateurs/opératrices de salle de commande centrale dans le raffinage du pétrole et le traitement du gaz et des produits chimiques	<u>Emplois liés à la formation occupés en 1998</u> 10 Technicien, technicienne en génie chimique (40,0 %) Technicien, technicienne en génie métallurgique (10,0 %) Conducteur, conductrice d'installation de traitement chimique (10,0 %)

♦ TECHNIQUES DE PROCÉDÉS CHIMIQUES (DEC)

Description sommaire		
Techniques de procédés chimiques (210.04) Implanté en 1993 Durée totale : 2 580 heures Formation spécifique : 1 920 heures	<u>Nombre d'établissements/régions offrant ce programme en 1997 :</u> 1/1	<u>Nombre de diplômés et diplômées en 1997 :</u> 37 <u>Nombre de répondant en emploi en 1998 :</u> 26
<u>Objectifs :</u> Développer les compétences nécessaires à une intégration harmonieuse au milieu de travail, à la circulation de l'information dans les conditions normales d'exploitation lors des situations d'urgence, à l'exécution sécuritaire des tâches liées au contrôle des équipements et de l'appareillage industriel, aux produits et aux procédés utilisés dans les industries, au contrôle et à l'optimisation de la production, à l'utilisation de l'instrumentation de contrôle pour répondre aux situations d'urgence, à une conscience environnementale et à la gestion de qualité.	<u>Emplois visés :</u> 2211 Technologues et techniciens/techniciennes en chimie appliquée 9232 Opérateurs/opératrices de salle de commande centrale dans le raffinage du pétrole et le traitement du gaz et des produits chimiques	<u>Emplois liés à la formation occupés en 1998</u> 18 Conducteur, conductrice d'installation de traitement chimique (44,4 %) Technicien, technicienne en génie chimique (11,1 %) Traitement des produits chimiques, du pétrole, du caoutchouc, etc. (5,6 %)

AUTRES PROGRAMMES

D'autres programmes peuvent présenter un certain lien avec le sous-secteur de formation Alimentation. Ces programmes ne seront cependant pas analysés en détail.

TECHNIQUES DE PRODUCTION MANUFACTURIÈRE (DEC 235.A0)

Ce programme, implanté en 1995, est offert dans trois établissements représentant autant de régions. En 1997, le programme comptait 111 inscrits, dont 21 en troisième année, et encore aucun diplômé ou diplômée.

VENTE-CONSEIL (DEP 5196) – PROFESSIONAL SALES (DEP 5696)

Programme implanté en 1987 en français et l'année suivante en anglais. Révisé en 1997. Le programme compte 250 diplômés ou diplômées en 1997.

REPRÉSENTATION (ASP 5054) – SALES REPRESENTATION (ASP 5554)

Programme implanté en français en 1992 et en anglais en 1994. Le programme compte 87 diplômés ou diplômées en 1997.

4.4 LES PROGRAMMES D'ETAT CONDUISANT AUX ATTESTATIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE (VOLET 2)

Le Programme de diversification des voies offertes aux jeunes en formation professionnelle, dans lequel s'inscrit le volet 2, vise à augmenter le nombre de jeunes en formation professionnelle tout en répondant à des besoins de main-d'œuvre locale. Toute commission scolaire intéressée peut offrir cette filière de formation professionnelle, qu'elle soit ou non autorisée à la carte des enseignements.

Les programmes de formation qui conduisent à l'attestation de formation professionnelle (AFP) visent l'acquisition ou le développement de compétences spécifiques à l'exercice de métiers semi-spécialisés. Ces programmes individualisés, d'une durée variant entre 725 et 900 heures, doivent répondre à des besoins locaux de main-d'oeuvre. Ils constituent une réponse *ad hoc* à des demandes de formation de la main-d'œuvre. Ils sont dispensés conjointement par des commissions scolaires et des entreprises, ces dernières ayant indiqué un besoin de main-d'œuvre semi-spécialisée.

Chaque programme comporte trois volets :

- Formation générale en anglais, français et mathématiques (minimum 300 heures), dispensée dans un établissement scolaire.
- Préparation à l'exercice du métier (entre 350 et 400 heures exclusivement en entreprise), comportant l'acquisition d'au moins trois compétences spécifiques. Cette partie du programme est élaborée sur mesure par la commission scolaire en collaboration avec une entreprise qui parraine le projet. Il s'agit généralement d'une formation non rémunérée.
- Préparation au marché du travail, dispensée par l'établissement scolaire, par le biais d'activités d'insertion socio-professionnelle et de développement d'attitudes et de compétences spécifiques (minimum 75 heures).

Ces programmes visent plus particulièrement les jeunes de 15 ans et plus. La réussite de la deuxième année du secondaire est maintenant un préalable. Les adultes peuvent accéder au programme, aux mêmes conditions, depuis janvier 1998.

L'évolution des données indique un intérêt marqué de la part des employeurs et des élèves pour ce programme expérimental. Le tableau synthèse 4.27 situe l'importance de ce programme pour le sous-secteur à l'étude. Rien n'indique que tous les diplômés et diplômées se retrouvent dans le secteur de l'alimentation, mais les objets de formation répondent à des demandes et à des métiers semi-spécialisés du sous-secteur Alimentation.

Bien que les données de 1997-1998 soient partielles, on note une tendance à la hausse du nombre de diplômes reliés à l'alimentation. Soulignons que les taux de diplomation du sous-secteur par rapport à l'ensemble des programmes sont nettement plus élevés que pour les DEP qui eux-mêmes sont supérieurs aux DEC. Nous pouvons donc constater que plus le niveau de formation est élevé, plus la proportion du sous-secteur de formation est faible au regard de l'ensemble des diplômés et diplômées.

TABLEAU 4.27

Aperçu global des diplômés et diplômées des programmes d'AFP reliés⁹ à l'alimentation

Diplômés et diplômées des programmes d'AFP	1995-1996	1996-1997	1997-1998 (données partielles)
Nombre de diplômes pour les programmes reliés au sous-secteur Alimentation	69	227	70
Nombre total de diplômes pour l'ensemble des programmes	296	696	172
Part des diplômes reliés au sous-secteur Alimentation	23,3 %	32,6 %	40,7%

Le tableau suivant illustre la répartition des diplômes par métier, au cours des trois dernières années (les données concernant 1997-1998 sont partielles). Les chiffres entre parenthèses concernent les diplômes rattachés aux programmes qui ont été retirés du Répertoire des programmes d'études menant à des métiers semi-spécialisés pour être ajoutés aux nouveaux programmes d'AFP présentés dans ce tableau.

Depuis le début du Programme, les aides-cuisiniers ou aides-cuisinières comptent pour 25,7 % de l'ensemble des diplômés et diplômées de programmes reliés à l'alimentation. Les commis à la vente atteignent une proportion équivalente. Ce programme ne fait cependant pas partie du secteur de formation Alimentation et tourisme bien qu'il y soit relié en partie. Notons que les aides-bouchers ou aides-bouchères et les commis d'épicerie et de supermarché, métiers pour lesquels les employeurs ont formulé des demandes, comptent déjà un nombre important de diplômés et de diplômées.

⁹ Ces programmes sont ceux qui, sans être dans le secteur de formation Alimentation et tourisme, ont un lien avec l'alimentation.

TABEAU 4.28

Présentation détaillée des diplômés et diplômées des programmes d'AFP reliés à l'alimentation

N°	TITRE DU PROGRAMME d'AFP	1995-1996	1996-1997	1997-1998 ¹⁰
7001	Commis à la réception et à l'expédition	3	26	12
7501	Commis à la réception et à l'expédition (anglais)	-	1	2
7003	Commis aux services à la clientèle	-	5	1
7007	Commis de dépanneur	(2)	6	5
7009	Commis de marché de fruits et légumes	1	3	4
7011	Commis de vente	18	53	32
7511	Commis de vente (anglais)	-	1	1
7014	Magasinier, magasinière	-	7	7
7514	Magasinier, magasinière (anglais)	-	1	-
7029	Aide-boucher, aide-bouchère	5	16	10
7030	Aide-boulangier, aide-boulangère	1	2	3
7031	Aide-cuisinier, aide-cuisinière	20	57	24
7531	Aide-cuisinier, aide-cuisinière (anglais)	5	4	-
7032	Aide-pâtissier, aide-pâtissière	1	2	1
7033	Opérateur, opératrice d'équipement de contrôle en pâtisserie	-	-	-
7034	Préposé, préposée au comptoir en restauration rapide	1	7	1
7534	Préposé, préposée au comptoir en restauration rapide (anglais)	-	-	1
7035	Préposé, préposée au service aux tables	4	3	3
7100	Commis à l'inventaire	-	-	-
7101	Commis d'épicerie et de supermarché	(5)	(14)+1	9
7504	Commis d'épicerie (anglais)	-	(3)	-
7103	Préposé, préposée à la livraison	-	-	2
7113	Commis en alimentation	-	4	3
7114	Manœuvre dans la transformation des aliments	-	2	2
7174	Conducteur, conductrice de machines à ensacher et à emballer	-	-	-
7108	Aide-fromager, aide-fromagère	-	-	-
7107	Aide-boucher, aide-bouchère d'abattoir	-	-	-
7109	Aide-traiteur, aide-traiteuse	-	-	-
7690	Manœuvre dans la lyophilisation des aliments			
	TOTAL DES DIPLÔMÉS ET DIPLÔMÉES	69	227	123

Source : Fichiers du ministère de l'éducation, DCFP, 30-03-1999.

10 Données partielles pour cette année.

4.5 LES PROGRAMMES D'ÉTABLISSEMENT

En plus des programmes réguliers de formation professionnelle (DEP, ASP) et techniques (DEC), certaines commissions scolaires et certains collèges offrent des programmes dits d'établissement. Ces programmes, répartis dans les différents secteurs de formation, tout comme les programmes réguliers, sont en général de plus courte durée et sont offerts de façon ponctuelle par les établissements d'enseignement. Les deux sections qui suivent présentent un recensement des programmes de cette filière qui concernent l'alimentation.

4.5.1 LES ATTESTATIONS D'ÉTUDES COLLÉGIALES (AEC)

Les programmes menant à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC) sont offerts à titre de spécialisation ou de perfectionnement et découlent souvent des programmes de formation technique existants. Peu nombreux dans les années 80, ces programmes se sont multipliés parallèlement aux diverses mesures d'employabilité mises de l'avant par Emploi Québec et par la DRHC.

Les AEC sont des programmes dits d'établissement parce qu'ils sont élaborés par les établissements d'enseignement et non par le ministre de l'Éducation comme le sont les programmes réguliers. Les établissements autorisés à dispenser un DEC peuvent désormais offrir des AEC dans tous les domaines de formation sans détenir l'autorisation d'offrir le DEC du même domaine comme c'était le cas auparavant. Cette nouvelle règle permet d'élargir et de diversifier considérablement l'offre de formation afin de répondre à des besoins locaux, régionaux ou spécifiques à des entreprises ou à un sous-secteur industriel.

Ces programmes répondent souvent à des demandes ponctuelles de main-d'œuvre et sont mis sur pied en fonction des sources de financement disponibles ou encore sont autofinancés. Les attestations d'études collégiales ne sont pas soumises aux enquêtes Relance. Le MEQ enregistre et code toutes les AEC existantes mais ne publie aucune donnée relative à ces programmes. À l'aide d'un document interne du MEQ, quinze AEC directement ou indirectement liées au sous-secteur Alimentation ont été recensées (tableau 4.29).

TABLEAU 4.29
LISTE D'AEC QUI ONT UN LIEN AVEC LE SOUS-SECTEUR ALIMENTATION

Code	Nom du programme
Directement liées au sous-secteur de alimentation	
LCA.1U	Commercialisation et gestion des petits fruits
LJA.02	Démarrage et gestion de restaurants
LJA .0C	Gérance de restaurant
901,42	Gestion de commerce de détail en alimentation
LJA.07	Gestion de production alimentaire haut de gamme
LJA.08	Gestion des services alimentaires et de restauration
901,31	Gestion d'un centre de production de plats cuisinés
LCA12	Initiation à la gestion : restauration
LJA.04	Superviseur des achats (hôtellerie-restauration)
LJA.0A	Technique de gestion d'un service alimentaire
Indirectement liées au sous-secteur Alimentation	
ECA01	Chimie-biologie
EJN0C	Supervision de la production industrielle
EJN01	Supervision technique de production industrielle
90308	Technique de chimie analytique
90309	Technique de chimie-biologie

Source : Recensement à partir d'un document interne du MEQ (1998).

Dix d'entre elles concernent la restauration et les services alimentaires, tandis que les cinq autres sont liées à la transformation industrielle et à la recherche sans toutefois être spécifiques à l'alimentation.

Afin de recenser les AEC en alimentation effectivement dispensées (dans les collèges publics et privés ainsi que dans les institutions gouvernementales) et d'évaluer le nombre de diplômes émis dans cette filière, nous avons interrogé¹¹ tous les établissements d'enseignement collégial. Le tableau 4.30 présente les résultats cumulatifs de notre enquête. Le lecteur ou la lectrice peut consulter l'annexe 2 pour connaître la répartition de ces résultats par région.

11 Enquête téléphonique DBSF, printemps 1998.

TABLEAU 4.30
NOMBRE DE PERSONNES INSCRITES AUX AEC EN ALIMENTATION ENTRE 1993 ET 1998

Code	Nom du programme	1993	1994	1995	1996	1997	1998	Total
LCA.1U	Commercialisation et gestion des petits fruits						16	16
LJA .02	Gérance de restaurant						18	18
LJA.07	Gestion de produits alimentaire haut de gamme					8	14	22
LJA.0A	Technique de gestion d'un service alimentaire					11	15	26
	Total en formation					19	63*	82

Source : Sondage du Groupe DBSF auprès des établissements d'enseignement.

* : Somme partielle n'incluant pas les diplômés et diplômées du printemps 1998.

Selon ce sondage, seulement quatre des AEC en alimentation recensées dans la liste du MEQ ont été dispensées depuis 1997 pour un total de 82 personnes diplômées dont 63 cette année. Aucun de ces programmes n'a été offert entre 1993 et 1996. La majorité de ces AEC ont été financées dans le cadre de programmes gouvernementaux tels Sprint et les achats de programmes par la DRHC. L'Institut de tourisme et d'hôtellerie a dispensé la moitié de ces six groupes-programmes dont un dans les Laurentides.

Depuis 1997, d'après les données disponibles, c'est l'ITHQ qui a décerné le plus d'AEC avec un total de 33. Le Cégep de Saint-Félicien arrive au deuxième rang avec 16 diplômes, suivi du Collège Mérici qui en compte 15.

4.6 LES PROGRAMMES UNIVERSITAIRES

Les programmes de formation de l'enseignement universitaire ont été répertoriés à partir des guides les plus récents publiés par *Les éditions Ma Carrière* et le *Service régional d'admission du Montréal métropolitain (SRAM)*. Les références aux quatre documents consultés sont présentées dans la bibliographie du présent rapport. Les programmes ainsi recensés font partie des tableaux 4.31 et 4.32.

4.6.1 TRANSFORMATION, RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT

◆ TABLEAU 4.31

Programmes en transformation, recherche et développement

Titre du programme et établissement(s)	Diplôme	Objectifs	Durée	Particularités
Baccalauréats				
Agro-économie, Économie rurale Université Laval Agricultural economics Université McGill	Baccalauréat	Ce programme vise à former des professionnels et professionnelles capables de contribuer au développement de l'économie agro-alimentaire et du milieu rural.	4 ans	
Agronomie Université Laval General Agricultural Science Université McGill	Baccalauréat	Ce programme vise à former des professionnels et professionnelles spécialisés dans les sciences biologiques appliquées aux plantes et aux animaux.	4 ans	
Sciences et technologies des aliments Université Laval Food Science Food Services Administration Université McGill	Baccalauréat	Ce programme vise à former des spécialistes capables de trouver des solutions aux problèmes qui se posent dans les industries alimentaires et dans les organismes publics intéressés par ces problèmes.	4 ans	
Biochimie Universités Bishop, Concordia, Laval, McGill, Montréal, UQAM, UQTR et Sherbrooke	Baccalauréat	Ce programme permet l'étude de la nature des constituants chimiques des êtres vivants, des substances qu'ils produisent, de leurs transformations de même que de changements énergétiques qui y sont associés.	3 ans	
Génie alimentaire Université Laval	Baccalauréat	Ce programme comporte des activités permettant d'acquérir des connaissances menant à la manutention, à la fabrication, au traitement, à la transformation et à la distribution des aliments. On y forme des ingénieurs capables d'appliquer les principes et les concepts du génie alimentaire regroupant les activités énumérées.	4 ans	
Génie rural Université Laval Agricultural engineering Université McGill	Baccalauréat	Ce programme vise à former des professionnels et professionnelles du génie capables d'appliquer l'art et la science de l'ingénierie à la solution des problèmes qui confrontent les secteurs de la production agricole et de l'industrie alimentaire.	4 ans	

Certificats				
Analyse chimique UQAM	Certificat de 1 ^{er} cycle	Le certificat apporte un complément de formation théorique, de même qu'une meilleure maîtrise dans la pratique de la chimie analytique sur le plan technique.		Professionnel
Écologie UQAM	Certificat de 1 ^{er} cycle	Ce programme vise à fournir une formation de base dans le domaine de l'écologie par l'acquisition des notions de biologie nécessaires à la compréhension de la dynamique des écosystèmes, ainsi que par l'accès aux travaux scientifiques consacrés à des domaines spécifiques.		Professionnel
Innocuité alimentaire Université Laval	Certificat de 1 ^{er} cycle	Cette formation vise notamment à consolider les acquis de base reliés aux principes fondamentaux des sciences et de la technologie alimentaire, à faire acquérir des connaissances plus approfondies dans le domaine de l'alimentation, à accroître le sentiment de responsabilité à l'endroit de la santé publique et à faire prendre conscience de la portée des gestes professionnels posés lors de la manipulation et de la transformation des aliments.		Professionnel
Production industrielle École des technologies supérieures	Certificat de 1 ^{er} cycle	Ce programme à deux options (production agroalimentaire et manufacturière) offre des connaissances permettant l'utilisation des nouvelles technologies, en plus des méthodes et techniques classiques de gestion de la production.		
Science et technologie des aliments Université Laval	Certificat de 1 ^{er} cycle	Cette formation vise notamment à consolider les acquis de bases reliés aux principes fondamentaux des sciences et de la technologie alimentaires. Elle sert aussi à approfondir les connaissances dans le domaine de l'alimentation, à acquérir une plus grande maîtrise des techniques et procédés couramment utilisés en industrie alimentaire, ainsi que les nouvelles méthodes.		Professionnel

4.6.2 DISTRIBUTION

◆ TABLEAU 4.32

Programmes en distribution

Titre du programmes et établissement(s)	Diplôme	Objectifs	Durée	Particularités
Baccalauréat				
Agro-économie, Économie rurale Université Laval Agricultural economics Université McGill	Baccalauréat	Ce programme vise à former des professionnels et professionnelles capables de contribuer au développement de l'économie agro-alimentaire et du milieu rural.	4 ans	
Certificat				
Distribution et marchandisage alimentaires Université Laval	Certificat de 1 ^{er} cycle	Le programme permet d'acquérir une vision globale du secteur de la distribution alimentaire, de comprendre les rôles des intermédiaires dans la commercialisation des denrées, étudier les principes et les techniques de travail dans les départements et centres de distribution. Le programme vise aussi à développer la maîtrise des outils de contrôle d'un centre de distribution, ainsi que des pratiques courantes de mise en marché et des principes et stratégies du modèle ECR (Efficacité Continuellement Renouvelée).		Professionnel (à distance)
Économie rurale Université Laval	Diplôme de 1 ^{er} cycle	N.B. : non décrits dans les guides consultés.		

4.6.3 RESTAURATION

◆ TABLEAU 4.33

Programmes en restauration

Titre du programmes et établissement(s)	Diplôme	Objectifs	Durée	Particularités
Baccalauréat				
Gestion du tourisme et de l'hôtellerie UQAM en collaboration avec l'ITHQ	Baccalauréat	Ce programme vise à : Former des administrateurs ou administratrices capables de prendre la direction d'une unité hôtelière et de restauration et ayant des connaissances suffisantes dans les deux domaines, une bonne connaissance des disciplines fondamentales et du domaine touristique en général; Développer les qualités ou facultés suivantes : la maîtrise du processus administratif de l'hébergement et de la restauration, l'esprit d'analyse et de synthèse, le sens des responsabilités, la polyvalence et la capacité de s'adapter aux exigences spécifiques de cette industrie, la créativité et le leadership.	3 ans	option hôtellerie et restauration

4.6.4 CONSTATS

Il existe quatorze programmes de premier cycle reliés à la transformation, à la distribution alimentaire ou à la restauration. Ces programmes sont offerts par les universités Laval et McGill, sauf trois par l'UQAM ou l'ETS. Ces derniers sont d'ailleurs plus généraux ou moins directement reliés à l'alimentation (Écologie, Production industrielle et Analyse chimique). Les mêmes programmes sont souvent offerts en anglais à l'Université McGill et en français à l'Université Laval.

Au plan de la distribution, on relève quatre programmes dont la gestion du tourisme et de l'hôtellerie de l'UQAM et le certificat en distribution et marchandisage alimentaires de l'Université Laval. Les deux autres programmes, un baccalauréat et un certificat, s'inscrivent aussi dans le premier secteur analysé. Nous n'avons pas répertorié les programmes de deuxième ou troisième cycle directement reliés à la transformation, à la distribution alimentaire ou à la restauration.

L'offre de formation universitaire vise généralement l'acquisition de compétences spécialisées dans une discipline ou de compétences reliées à la gestion au niveau supérieur.

4.7. LES AUTRES FORMATIONS

Cette section permet de brosser un portrait des autres formations rattachées au domaine de l'alimentation mais non sanctionnées par le ministre de l'Éducation ou les établissements d'enseignement dans le cadre de leurs mandats réguliers. Il y est question de la formation sur mesure en entreprise, des programmes instaurés au Québec par le CQRHT et de quelques écoles privées (dont l'ancien Institut national des viandes).

4.7.1 LA FORMATION SUR MESURE

La formation en entreprise dans l'industrie de l'alimentation au Québec est peu développée. En restauration, une enquête menée par l'UQAM pour le compte de la CSN¹², en 1994, auprès des employés syndiqués de l'hôtellerie a démontré que, même dans ces grandes entreprises, il se fait peu ou pas de formation. Deux ans plus tard, les études sectorielles réalisées dans le cadre du *Diagnostic d'ensemble des ressources humaines en tourisme au Québec* concluaient que toutes les catégories de restaurants investissaient très peu dans la formation de leur main-d'œuvre.

Seules les très grandes entreprises, dotées d'un service de ressources humaines, consacrent temps et argent à la formation sur une base régulière. Dans le domaine de la distribution alimentaire, nous avons été à même de constater que les grandes chaînes comme Provigo et Loblaws, maintenant fusionnées, disposent de services structurés de formation. Dans le domaine de la restauration, les pâtisseries Saint-Hubert, Intrawest et la Société des casinos du Québec comptent sur des programmes spécifiques pour développer et maintenir la qualité de leurs services de restauration. L'entrée en vigueur, de façon graduelle depuis le 1^{er} janvier 1996, de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.Q. 1995, c. 43)¹³ devrait permettre d'observer, dès cette année, une augmentation des sommes consacrées à la formation de la main-d'œuvre par les petites et moyennes entreprises du secteur de l'alimentation. En effet, depuis le 1^{er} janvier 1998, les entreprises dont la masse salariale est supérieure à 250 000 \$ se sont ajoutées à celles déjà soumises à la loi.

4.7.2 LES PROGRAMMES DU CQRHT

Le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT) – dernière-née des douze associations similaires dans chacune des provinces (et territoires) et regroupées au sein du Conseil canadien des ressources humaines en tourisme – a été créé en 1995. Il rassemble les associations sectorielles et régionales en tourisme ainsi

12 Premier colloque syndical sur l'industrie québécoise du tourisme CSN-UQAM, 1994.

13 Guide 1996. Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. Investir 1 % en formation : ça rapporte !, SQDM, 1995.

que les syndicats et les associations professionnelles représentant les travailleurs et travailleuses de l'industrie touristique québécoise. Il a pour mission de :

- ♦ « Contribuer à l'élaboration de stratégies de développement des ressources humaines
- ♦ visant à rehausser le niveau de professionnalisme de l'industrie touristique
- ♦ et par conséquent, à améliorer la croissance économique de ce secteur au Québec, ainsi que sa compétitivité à l'échelle internationale¹⁴.»

Pour ce faire, le CQRHT offre un ensemble de services, de programmes et d'outils de formation qu'il a développés lui-même ou qui proviennent du CCRHT. Trois de ces éléments sont particulièrement intéressants à considérer dans l'actuel portrait de l'offre de formation en alimentation et plus particulièrement en restauration. Il s'agit des normes de compétence et de la reconnaissance professionnelle du programme Client Plus et, finalement du Programme Jeunesse.

4.7.2.1. Les normes de compétence et la reconnaissance professionnelle

Les normes de compétence nationales, diffusées depuis peu au Québec par le CQRHT, sont à la base du programme de reconnaissance professionnelle initié ici par le CCRHT et offert, dans les autres provinces et territoires canadiens, depuis quelques années. Ce programme de reconnaissance des métiers du tourisme est similaire à la certification interprovinciale appelée « Sceau rouge » qui existe déjà pour certaines fonctions de travail (dont les chefs) dans différents secteurs industriels.

Semblables aux résultats d'un analyse de situation de travail – étape importante du processus d'élaboration de programme du MEQ – les normes de compétence nationales « définissent les connaissances, les habiletés et les attitudes qu'une personne doit avoir pour être considérée comme compétente dans sa profession. Elles servent à mesurer le rendement et à déterminer le contenu des ressources de formation¹⁵.»

Actuellement, parmi les normes de compétence déjà élaborées, sept relèvent de l'alimentation, principalement de la restauration :

- ♦ Aide de cuisine
- ♦ Cuisinier, cuisinière à la chaîne
- ♦ Directeur, directrice des ressources humaines
- ♦ Hôte, hôtesse
- ♦ Préposé, préposée au bar
- ♦ Préposé, préposée au service des mets et boissons
- ♦ Préposé, préposée au service des vins.

14 Pochette de présentation du CQRHT, 1997.

15 Catalogue des produits destinés à l'industrie canadienne du tourisme, CQRHT, p. 1.6.

- ♦ Le CQRHT poursuit son travail de traduction et d'adaptation des cahiers de normes; le matériel nécessaire pour le programme de reconnaissance est disponible actuellement pour plusieurs fonctions de travail.

4.7.2.2 *Le Programme Client Plus*

Le Programme Client Plus porte sur le service à la clientèle et s'adresse aux entreprises québécoises dont les employés sont en contact avec les visiteurs et les touristes. Créé pour répondre à un besoin identifié dans le *Diagnostic d'ensemble des ressources humaines en tourisme* en 1996 et rappelé par Tourisme Québec dans sa plus récente politique de développement touristique¹⁶, ce programme est le pendant francophone de programmes similaires existant dans d'autres provinces. La formation *Super Host*, développée pour l'exposition universelle de Vancouver en 1986, a été suivie à ce jour par plus de 300 000 personnes. Le même programme, acheté par l'Ontario, a été dispensé à 25 000 employés. L'Alberta connaît tout autant de succès avec sa formation *Alberta Best*.

Composée de deux volets, la formation s'adresse aux employés (7 heures) mais aussi aux superviseurs-gestionnaires qui les encadrent (14 heures).

À la suite des expériences pilotes auprès de différentes clientèles visant à valider le contenu de la formation, le Programme Client Plus a été lancé officiellement en mai 1998. Il est diffusé dans toutes les régions par des associations touristiques régionales ou sectorielles et par des firmes privées. Les séminaires sont donnés par des formatrices ou formateurs d'expérience, accrédités à cet effet.

Le CQRHT souhaite faire de Client Plus un programme reconnu officiellement par Tourisme Québec et intégré à d'éventuelles normes de classification des entreprises touristiques.

4.7.2.3 *Le Programme Jeunesse*

Le Programme Jeunesse a été élaboré en partenariat, par le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme (CCRHT) et le Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Il est administré, au Québec, par le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT) en collaboration avec un organisme reconnu dans différentes régions du Québec.

16 Pour donner au monde le goût du Québec. Politique de développement touristique, Tourisme Québec, p.17.

Il s'agit essentiellement d'un projet d'insertion en milieu de travail, dans l'industrie touristique, pour les jeunes adultes sans emploi de 18 à 24 ans possédant un diplôme de 5^e secondaire ou un diplôme professionnel (DEP) en tourisme.

Objectifs :

- ♦ Intégrer, durant une période de 18 mois, 250 jeunes adultes âgés de 18 à 24 ans dans l'industrie touristique;
- ♦ Procurer aux jeunes participantes ou participants les compétences et l'expérience voulues pour qu'ils et elles puissent s'engager à long terme vers un emploi stable et une carrière en tourisme;
- ♦ Mettre à la disposition de l'industrie des outils de formation utiles, conçus à partir des normes de compétence nationales.

Emplois visés par le programme :

- | | |
|---|--|
| • Préposé, préposée à la réception | • Préposé, préposée au service des mets et boissons |
| • préposé, préposée aux réservations | • préposé, préposée au bar |
| • préposé, préposée à l'entretien ménager | • aide-cuisinier, aide-cuisinière |
| • préposé, préposée à l'information touristique | • toutes autre fonction d'entrée dans l'industrie touristique. |

Le *Programme Jeunesse* se divise principalement en quatre étapes :

1. Recrutement et sélection des jeunes adultes
2. Formation relative aux compétences communes
3. Formation des moniteurs ou monitrices en entreprise
4. Intégration des participants ou participantes en milieu de travail.

Pour les besoins de l'étude, nous nous attarderons uniquement aux trois derniers volets mentionnés précédemment.

2- Formation relative aux compétences communes

Avant d'être intégrés dans les entreprises, les jeunes adultes sélectionnés auront suivi une formation d'une durée de 90 heures.

Les 90 heures se subdivisent de la façon suivante :

- ♦ Programme canadien standardisé élaboré à partir des normes nationales de compétence c'est-à-dire les compétences de base que doit posséder toute personne qui s'apprête à travailler dans l'industrie touristique (très axée sur le savoir-être).
- ♦ Formation régionalisée, élaborée selon les besoins des régions qui participent à l'implantation du programme.
- ♦ De façon continue : conférences et formations d'appoint telles que :
 - Premiers soins et réanimation cardio-respiratoire;
 - Programme de prévention de la CSST;
 - Client Plus;
 - Protocole téléphonique;
 - Hygiène et salubrité.

3- Formation des moniteurs et monitrices en entreprise

Un des principaux objectifs du programme consiste à favoriser l'émergence d'une culture de la formation dans le milieu du tourisme (incluant la restauration). Afin de mieux répondre aux besoins des participantes et participants et d'atteindre nos objectifs en matière de formation, il est nécessaire d'accroître les compétences des moniteurs et monitrices en milieu de travail.

Les entreprises qui acceptent d'engager des jeunes adultes dans le cadre du *Programme Jeunesse* doivent désigner un ou deux employés ou cadres de l'entreprise qui recevront une formation de deux jours. Ce moniteur ou cette monitrice sera responsable de l'intégration et de la formation dans l'entreprise.

4- Intégration des participants et participantes en milieu de travail

Les participants et participantes sont intégrés dans le milieu de travail pour une durée minimale de 450 heures à raison d'au moins vingt-cinq heures par semaine ou l'équivalent;

L'employeur, par l'intermédiaire du moniteur ou de la monitrice en entreprise, s'engage à former techniquement les participants ou les participantes à une fonction de travail et ce, pour un minimum de 90 heures.

À la suite d'une première expérimentation de dix-huit mois, dont les résultats sont présentés au tableau suivant, le CQRHT et ses partenaires ont entrepris la planification des trois prochaines années (1999 à 2002).

Les principaux objectifs seront :

- ♦ de stabiliser les emplois pour les participantes et les participants qui auront été placés dans des emplois saisonniers, avec le support d'*Emploi Québec* ;
- ♦ de recruter des jeunes n'ayant pas complété leur 5^e secondaire et de tout organiser pour qu'à la fin du *Programme Jeunesse*, ils et elles reçoivent une attestation de formation professionnelle délivrée par le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ); cette démarche ne sera possible que pour les emplois semi-spécialisés;
- ♦ intégrer, au cours des trois prochaines années, 650 jeunes adultes dans l'industrie touristique et ce, dans les différentes régions du Québec.

Le programme étant sous la gouverne du CQRHT, bon nombre de programmes touchent d'abord l'industrie touristique. Cependant, le sous-secteur Alimentation est directement touché par tous les postes destinés à la restauration.

Fonctions de travail visées par les participants ou participantes	Nombre
Préposé, préposée à la réception	43
Préposé, préposée au service des mets et boissons	87
Préposé, préposée au bar	5
Préposé, préposée aux réservations	12
Aide-cuisinier, aide-cuisinière	63
Préposé, préposée à l'information touristique	30
Préposé, préposée à l'entretien ménager	2
Autres	72
Total	314

4.7.3 LES AUTRES PROGRAMMES NON SANCTIONNÉS PAR LE MEQ

- ♦ Outre la formation sur mesure en entreprise et celles maintenant offertes par le CQRHT et ses partenaires régionaux, il existe en alimentation plusieurs écoles privées qui dispensent des programmes en alimentation non sanctionnés par l'État. Depuis la fermeture de l'Institut national de viandes, unique école privée dans le domaine de la transformation alimentaire, les écoles offrant des programmes liés à la cuisine et à la restauration peuvent être considérées dans le sous-secteur Alimentation.

4.7.4 CONSTATS

Il se fait très peu de formation dans les entreprises du secteur de l'alimentation au Québec. La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Projet de loi 90) ainsi que les différents services et programmes offerts par le CQRHT en restauration favorisant le développement de la formation de la main-d'oeuvre, plus particulièrement celui de la reconnaissance professionnelle, devraient contribuer à améliorer cette situation à moyen terme.

Le Programme Jeunesse, initié par le CCRHT dans les autres provinces et territoires depuis quatre ans, et récemment implanté ici par le CQRHT, a connu un certain succès auprès des jeunes et des entreprises en région. Ce programme, tout comme le nouveau régime d'apprentissage d'Emploi Québec et les attestations de formation professionnelle, incite les entreprises hôtelières et de restauration à fournir des places d'apprentis ou d'apprenties.

Il existe peu d'écoles privées qui dispensent des programmes non reconnus par l'État dans le domaine de l'alimentation. Celles qui le font offrent de la formation dans le domaine de la restauration.

4.8 ANALYSE GENERALE ET SYNTHESE

Les programmes de formation qui sont liés au sous-secteur Alimentation se présentent ainsi :

Diplôme	Nombre	Secteur de formation
AFP	29	Alimentation et tourisme et autres
DEP	4	Alimentation et tourisme
DEP	3	Autres secteurs de formation
ASP	3	Alimentation et tourisme
DEC	2	Alimentation et tourisme
DEC	5	Autres secteurs de formation
AEC	15	Alimentation et tourisme et autres
Niveau universitaire	15	Divers secteurs
<i>Autres formations et formation sur mesure</i>		

Bien que le sous-secteur de formation comporte quatre DEP, trois ASP et deux DEC, il existe une grande diversité de formations qui ont un lien direct ou indirect avec ce sous-secteur.

Les programmes qui mènent aux DEP, ASP et DEC du sous-secteur visent au total douze professions sur les trente-quatre qui ont été retenues aux fins d'analyse au chapitre 3, soit un peu plus du tiers. Force est de constater qu'avant la mise en place des AFP, la majorité des professions ne faisaient pas l'objet de programmes spécifiques de formation à l'intérieur du sous-secteur.

Les programmes du secondaire en alimentation fournissent près de 83 % des diplômées et diplômés du secteur alors que le collégial en fournit moins de 16 %. Avec 2 370 diplômes reliés à l'alimentation, ce sous-secteur enregistrait à peine 5,8 % du total des diplômes décernés en formation professionnelle et technique en 1997 alors que la main-d'œuvre de ce même sous-secteur, près de 400 000 personnes, représentait plus de 12 % de la main-d'œuvre active occupée.

Cette faible proportion témoigne du problème de diplomation dans le sous-secteur Alimentation. Ce phénomène peut s'expliquer par l'intérêt limité de l'industrie pour les diplômés et diplômées et par le fait que de nombreuses personnes diplômées et actives dans l'industrie de l'alimentation ont fait leurs études dans d'autres secteurs de formation.

Le premier constat a été fait lors de l'enquête menée dans le cadre de la présente étude. Cependant, il semble évident, à court terme, que le domaine de la distribution et de la restauration continueront de reposer sur une main-d'œuvre abondante et peu spécialisée. La situation de la transformation est toute différente. En effet, ce domaine tend à se mécaniser, à s'informatiser et à multiplier les programmes de gestion de la qualité. De plus, la valeur ajoutée associée à la transformation appelle des investissements importants qui se traduiront par une demande de main-d'œuvre plus spécialisée. Les programmes de formation devront alors répondre de plus en plus à ces défis technologiques de la production alimentaire.

La provenance des diplômées et des diplômés est aussi très diversifiée. L'alimentation constitue une activité économique déterminante pour la société et les emplois reliés à cette industrie sont très variés. Aussi est-il inévitable que bon nombre de personnes travaillant dans l'alimentation aient acquis une formation non spécifique à ce domaine. Il serait donc pertinent d'examiner la provenance de ces personnes afin d'intégrer une sensibilisation ou une formation de base en alimentation aux principaux programmes en cause (ex. : *Conduite de machines industrielles, Techniques administratives*).

LA FORMATION AU SECONDAIRE

Au secondaire, le seul programme *Cuisine d'établissement* regroupe près de 50 % des titulaires de DEP du sous-secteur. Cette situation illustre la concentration de l'offre de formation autour de quelques diplômes spécialisés. De fait, environ les trois quarts des diplômées et diplômés du secondaire (DEP et ASP) se dirigent vers des emplois dans le domaine de la restauration. Le domaine de la transformation est particulièrement négligé, bien qu'il bénéficie d'une formation spécifique au collégial.

Les attestations de formation professionnelle (AFP) ont permis de combler un vide en répondant à un grand nombre de lacunes pour ce qui est des métiers semi-spécialisés. Cet apport est d'autant plus appréciable que le sous-secteur Alimentation se fonde principalement sur des métiers semi-spécialisés et des métiers exigeant une formation au secondaire. La formule souple des AFP permet une réponse immédiate et ciblée à des besoins locaux, régionaux ou provinciaux. Cette nouvelle formule mérite donc d'être suivie avec intérêt et bonifiée en fonction de l'évolution des demandes des employeurs.

LA FORMATION COLLÉGIALE ET UNIVERSITAIRE

L'offre relativement restreinte de programmes de formation au collégial et à l'université reflète partiellement l'orientation actuelle du marché du travail au regard de la demande de diplômées et de diplômés. Le domaine de la transformation prévoit cependant des besoins accrus de techniciennes et de techniciens. Le domaine de la distribution requiert, pour sa part, des formations destinées aux gestionnaires appelés à travailler dans un environnement de travail de plus en plus complexe.

LES PROGRAMMES D'ÉTUDES HORS DU SECTEUR DE FORMATION

Soulignons que des programmes collégiaux répertoriés en dehors du secteur de formation à l'étude semblent s'inscrire de plus en plus dans le grand sous-secteur Alimentation. Plusieurs compétences visées par ces programmes, notamment en diététique et en transformation et vente des produits de la mer, répondent à des demandes soulevées par l'industrie.

L'importance de la main-d'œuvre sur le plan quantitatif, le rôle stratégique de ce secteur d'activité dans la société québécoise et les perspectives de développement économique associées à l'exportation appellent cependant un raffermissement de l'offre de formation, principalement dans le domaine de la transformation des aliments. En effet, le nombre peu élevé de programmes ne semble pas répondre à cette demande. Il faut certainement examiner les besoins quantitatifs et qualitatifs reliés au domaine de la transformation des aliments afin de mieux saisir les défis d'aujourd'hui et de demain. Cette étude permettrait de déterminer dans quelle mesure la réponse pourrait provenir des programmes existants du secteur de formation ou de l'adaptation de programmes actuellement reliés à d'autres secteurs de formation.

LES EMPLOIS VISÉS PAR RAPPORT AUX EMPLOIS OCCUPÉS

Le principal problème concerne le faible taux de placement dans les emplois reliés à la formation. Cependant, les données présentées auparavant démontrent généralement une relation forte entre les emplois visés par les programmes et les emplois réellement occupés par les personnes diplômées. Bien que plusieurs secteurs de formation présentent des difficultés à cet égard, il serait important d'analyser, dans le sous-secteur Alimentation, les causes particulières qui expliquent les taux de placement.

LES CHEVAUchements

Par rapport aux emplois visés par les programmes en alimentation, il n'y a pas de chevauchements apparents entre les DEP et les DEC. Les ASP se présentent, pour leur part, comme des voies de spécialisation par rapport aux DEP apparentés. L'arrivée récente des AFP complète l'offre de formation en matière de métiers semi-spécialisés et n'entre pas, à première vue, en concurrence avec les DEP. Les chevauchements sont donc limités à ceux qui existent avec l'enseignement universitaire qui, lui, s'intéresse davantage à la transformation, à la recherche et au développement.

Les programmes en alimentation au secondaire et au collégial concernent plus particulièrement la restauration privée et institutionnelle.

TABLEAU SYNTHÈSE

Le tableau synthèse ci-dessous illustre les tendances relatives à la formation et à l'emploi pour chacun des programmes reliés au sous-secteur Alimentation.

Tableau 4.34
Synthèse de l'évolution des programmes en alimentation de 1991 à 1996

Programmes	Nouvelles inscriptions	Diplômes décernés	En emploi	En emploi lié à temps plein
DEP				
Cuisine d'établissement	↗	↗	→	⚡
Pâtisserie	↗	↗	⚡	↘
Service de la restauration	↗	↗	⚡	↘
Boucherie	→	↗	↗	↗
ASP				
Cuisine actualisée	↗	→	↘	↘
Pâtisserie de restaurant	↗	↘	⚡	⚡
Sommellerie	↗	↗	⚡	⚡
DEC				
Gestion des services alimentaires et de restauration	↗	→	↗	↘
Technologie de la transformation des aliments	→	↗	↗	↗

Légende

↗ = croissant
↘ = décroissant
→ = stable
⚡ = irrégulier

5 PISTES D'ACTION

Comme suite aux constats effectués dans les chapitres précédents, un certain nombre de pistes d'action émergent de l'analyse qui en est faite. Elles ont pour but de favoriser l'adéquation formation-emploi.

Certaines pistes portent sur une vision d'ensemble du secteur de formation : elles concernent les compétences transversales. Certaines autres s'appliquent aux programmes actuels alors que d'autres portent essentiellement sur le développement de l'offre de formation. Ces pistes constituent des éléments à valider lors d'études subséquentes. Elles constituent des hypothèses de travail et ne peuvent être considérées comme étant des recommandations formelles.

5.1 CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES À PROPOS DES COMPÉTENCES TRANSVERSALES

L'analyse des fonctions de travail dans le sous-secteur Alimentation, en particulier l'état des compétences et de la formation ainsi que les lacunes et besoins de perfectionnement des personnes qui occupent ces fonctions, fait clairement ressortir que des compétences transversales ou génériques sont requises pour travailler en alimentation. Ces compétences essentielles ne sont cependant pas propres à l'alimentation et peuvent s'appliquer à plusieurs autres domaines. Rappelons quelles sont ces compétences transversales :

- Savoir lire, écrire et compter adéquatement. Cette compétence s'applique à toutes les fonctions de travail.
- Savoir utiliser l'informatique, c'est-à-dire :
 - posséder une connaissance des ordinateurs et des logiciels les plus courants. Cette compétence s'applique à presque toutes les fonctions de travail;
 - connaître les logiciels, les automates programmables ou équipements spécialisés, utilisés surtout dans les fonctions reliées à la transformation.
- Savoir réfléchir, et prendre des décisions, qui sont des impératifs à cause de la responsabilisation accrue des personnes qu'entraînent les nouvelles formes d'organisation du travail (équipes de travail semi-autonomes) et les changements dans les processus de fabrication, de distribution et de mise en marché.

- Savoir gérer des ressources humaines. Autre effet des nouvelles formes d'organisation du travail, cette compétence est essentielle, non seulement pour les cadres, mais aussi pour plusieurs personnes dont les responsabilités se sont accrues (les superviseurs, superviseuses, gérants, gérantes de supermarché, techniciens, techniciennes en transformation qui travaillent en usine, etc.). La gestion du personnel implique un changement d'attitudes et l'acquisition de nouvelles compétences qui doivent être orientées vers
 - le leadership, la motivation, le sens du travail d'équipe;
 - la négociation, l'arbitrage, la gestion de conflits et de conventions collectives;
 - la formation;
 - la coordination plutôt que la surveillance.
- Savoir dispenser des services à la clientèle et utiliser l'approche client. Cette compétence touche la plupart des fonctions de travail reliées au commerce de détail et à la restauration.

On constate que, malgré la diversité et l'hétérogénéité des fonctions de travail étudiées, un grand nombre de compétences transversales s'appliquent à la fois à plusieurs fonctions et à plusieurs domaines de l'alimentation. Ce constat appelle une réflexion concernant quelques pistes d'action :

- Vérifier, dans le cadre d'éventuelles études préliminaires, l'importance de ces compétences transversales par fonction de travail des domaines de la transformation, de la distribution et de la restauration;
- Pour chaque fonction de travail retenue, déterminer avec précision les formes et la spécificité des compétences transversales requises. Par exemple, quels types de logiciels doit maîtriser une opératrice ou un opérateur, un technicien ou une technicienne en transformation des aliments, un boucher ou une bouchère, un gérant ou une gérante de supermarché (épiciier, épicière), etc.;
- Tenir compte de l'importance des compétences transversales dans le processus de révision du contenu des programmes de formation qui touchent directement ou indirectement l'alimentation, qu'ils soient du secondaire, du collégial ou de l'universitaire.

Par ailleurs, les enquêtes menées auprès des entreprises à propos des fonctions de travail ont révélé que la plupart des emplois sont occupés par des personnes n'ayant pas de formation scolaire reliée à l'alimentation, à l'exception de quelques métiers

spécialisés, comme boucher ou bouchère. Ce fait soulève aussi une piste d'action en relation avec les compétences transversales :

- Pousser la recherche sur la main-d'œuvre de l'industrie de l'alimentation, par fonction de travail, c'est-à-dire formation scolaire suivie et diplôme obtenu. Cette recherche permettrait d'identifier la formation précise (ou l'absence de formation), qui a été suivie, soit les programmes et les secteurs de formation dans lesquels ils et elles ont étudié afin de cibler les principales formations reliées à l'alimentation et d'adapter ces programmes à cette industrie.
- Une fois les résultats de la recherche connus, il faudrait tenir compte de l'importance des compétences transversales dans la révision des programmes appartenant aux secteurs de formation d'où proviennent les travailleurs et travailleuses de l'alimentation.

5.2 RECOMMANDATIONS PARTICULIÈRES AUX PROGRAMMES DE FORMATION

L'analyse des fonctions de travail et des programmes de formation dans le sous-secteur Alimentation implique nécessairement une remise en question de l'adéquation entre ces deux dimensions. Plus précisément, il s'agit de confronter les données relatives

- aux **fonctions de travail**, particulièrement les aspects
 - tâches effectuées;
 - exigences à l'embauche;
 - état des compétences et de la formation;
 - lacunes et besoins de perfectionnement;
 - perspectives d'évolution de la fonction;

avec les données relatives

- aux **programmes d'études** apparentés à ces fonctions de travail, en particulier les aspects
 - contenu du programme;
 - emplois (fonctions de travail) visés et réellement occupés;
 - nombre d'inscriptions et de diplômes;
 - région(s) où est dispensé le programme;
 - diplômés et diplômées en emploi relié à la formation.

La confrontation de ces données soulève de nombreuses pistes d'action, parfois des recommandations, qui sont présentées en trois parties : celles qui concernent certains programmes actuels du secteur de formation Alimentation et tourisme; celles qui concernent certains programmes de secteurs de formation autres que Alimentation et

tourisme; enfin, celles qui concernent des fonctions de travail pour lesquelles il n'existe pas vraiment de programme d'études.

5.2.1 PROGRAMMES ACTUELS DU SECTEUR DE FORMATION ALIMENTATION ET TOURISME

L'analyse du marché du travail et de l'offre de formation ne nous permet pas, à ce moment-ci, de formuler des pistes d'action précises pour un certain nombre de programmes principalement reliés aux domaines de la restauration et de la distribution tels que *Pâtisserie, Pâtisserie de restaurant, Services de la restauration, Sommellerie et Techniques de gestion des services alimentaires et de restauration.*

Le domaine de la restauration a déjà fait l'objet de nombreuses études et n'a pas été examiné en profondeur dans la présente étude. Éventuellement, une analyse en profondeur des conditions de travail (roulement de personnel, travail à temps partiel, âge du personnel, aspects reliés au multiculturalisme, etc.) pourrait précéder un ajustement de certaines dimensions de l'offre de formation.

Les cuisines centrales constituent un sous-domaine en pleine évolution. Ici encore, des études particulières de ce sous-domaine doivent précéder une révision de l'offre de formation. Les changements dans les habitudes de vie, les réorganisations de services et l'évolution de la technologie entraînent des bouleversements majeurs dans les divers volets du monde de la restauration. L'analyse devrait dégager les compétences communes aux divers volets de la préparation et de la distribution des aliments cuisinés et préciser les compétences spécifiques à chacun. Les compétences touchent la préparation des aliments et la gestion des activités qui se situent en amont et en aval de cette préparation.

Des avis spécifiques sont formulés au regard de quatre programmes : *Technologie de la transformation des aliments, Boucherie, Cuisine d'établissement et Cuisine actualisée.*

Technologie de la transformation des aliments. L'analyse de ce programme d'études et de la fonction de travail «technicien, technicienne en transformation des produits alimentaires» (CNP 2211 et 2221) a permis de dégager les constats suivants. Soulignons toutefois que certaines d'entre elles ont été considérées lors de la révision du programme en 1998 :

- Il semble y avoir, du côté des élèves, une méconnaissance des emplois reliés à cette formation. À cela s'ajouterait une perception erronée du poste de technicienne ou technicien en usine, les diplômées et les diplômés s'estimant trop qualifiés pour occuper ce poste ou refusant de travailler en production (elles et ils préfèrent travailler en laboratoire).
- Cette situation entraîne un roulement élevé du personnel et une pénurie de spécialistes qui acceptent de travailler en production.
- Peu d'élèves se sont inscrits à ce programme jusqu'à présent. Le problème de pénurie ne semble donc pas sur le point de se résorber. On peut émettre l'hypothèse que le programme n'est pas suffisamment connu et que les élèves ne sont pas au courant des possibilités d'emplois que présente cette formation.
- Les employeurs semblent satisfaits de l'aspect technique du programme d'études mais constatent des lacunes chez leurs techniciennes et leurs techniciens au plan de la gestion des ressources humaines (pour celles et ceux qui travaillent en production) et de la gestion des systèmes de contrôle de la qualité, de la salubrité et des procédés industriels.

Compte tenu de ces constats, il est opportun de considérer les pistes suivantes :

- Il faut promouvoir davantage le programme et les emplois reliés à la technologie de la transformation des aliments, inciter plus de jeunes à s'intéresser à cette carrière. Les postes offerts, rappelons-le, sont essentiellement à temps plein et assez bien rémunérés, ce qui n'est pas le cas pour un très grand nombre de postes dans le secteur de l'alimentation.
- Il faut évaluer la pertinence d'offrir ce programme dans d'autres régions.
- Il faut également corriger la perception erronée du poste de technicien ou technicienne qui travaille dans l'usine (en production).
- Dans le contenu du programme, il faudrait mettre l'accent sur :
 - la gestion des ressources humaines (voir la section 5.1);
 - la gestion des systèmes de qualité (normes ISO 9000 et ARMPC);
 - la gestion des systèmes de salubrité.

Boucherie. L'analyse de ce programme d'études et des fonctions de travail «boucher, bouchère, vente en gros et au détail» (CNP 6251) et «boucher industriel, bouchère industrielle» (CNP 9462) a fait ressortir un certain nombre de problèmes ou soulevé certaines questions :

- La fermeture de l'Institut national des viandes et le rapatriement de la formation dans les commissions scolaires est vivement regretté par les personnes interrogées, à cause de la qualité de la formation que dispensait l'Institut.
- La nouvelle formation est jugée trop longue, pas assez vulgarisée et pas assez pratique.
- Un programme d'aide-boucher ou aide-bouchère est offert en AFP;
- Il existe de sérieux problèmes de recrutement, à tous les niveaux. Paradoxalement, le programme produit quelques centaines de diplômés et diplômées annuellement et les statistiques indiquent un certain niveau de chômage. Pourquoi y a-t-il alors pénurie de bouchères et de bouchers?

Ces problèmes appellent certaines pistes de solutions :

- Il faudrait envisager la révision de certains aspects du programme d'études qui présentent des lacunes et mettre l'accent sur les nouvelles exigences liées à cette fonction de travail, soit :
 - la connaissance des coupes de viande en fonction de leurs modes de préparation et de cuisson;
 - la connaissance et la mise en œuvre du système de qualité ARMPC;
 - le service à la clientèle et le service au comptoir : conseiller la clientèle sur le choix des coupes de viandes, leurs modes de préparation et de cuisson, et sur le choix de produits complémentaires;
 - les techniques de merchandising;
 - la formation en santé et sécurité au travail.
- Une recherche plus approfondie sur la pénurie de main-d'œuvre et le travail au noir, qui serait assez important dans ce métier, pourrait fournir l'heure juste quant aux besoins de l'industrie.

Cuisine d'établissement / Cuisine actualisée. L'analyse de ces programmes d'études et de la fonction de travail «cuisinier, cuisinière» (CNP 6242) a permis de déceler quelques problèmes :

- Des lacunes dans les compétences des cuisinières et des cuisiniers (systèmes qualité, hygiène et salubrité, santé et sécurité, nouvelles technologies, etc.) sont observées. Il existe donc des besoins de formation que pourraient mieux combler ces programmes.
- Plusieurs entreprises jugent les programmes trop théoriques et en retard sur l'évolution de l'industrie; les stages sont jugés trop courts.

En réponse à ces problèmes, la piste suivante est proposée :

- Bonifier plusieurs éléments des programmes, en mettant l'accent sur les points où l'on observe des lacunes et sur les nouvelles exigences liées à la fonction de travail :
 - le contrôle des coûts;
 - les compétences relatives aux systèmes qualité ARMPC et ISO, surtout dans les grandes entreprises;
 - les principes, normes et systèmes en vigueur en matière d'hygiène, de salubrité, de santé et de sécurité au travail;
 - la connaissance des chaînes de production et des nouvelles technologies telles que la cuisson sous vide, la cuisson en continu, le refroidissement rapide, les systèmes et méthodes d'emballage et de préservation et la gestion de la chaîne de froid (connaissances utiles surtout pour ceux et celles qui travaillent dans les cuisines centrales, les services alimentaires, les chaînes de distribution et la transformation);
 - les compétences relatives à la transformation des produits semi-finis et à la rethermalisation (compétences utiles pour les cuisinières et cuisiniers qui travaillent dans les supermarchés).

AFP – Métiers semi spécialisés. Il s'agit de programmes qui s'adressent à des personnes occupant des métiers semi spécialisés tels que aide-cuisinier, aide-cuisinière, aide-boucher, aide-bouchère, aide-boulangier, aide-boulangère, aide-pâtissier, aide-pâtissière, préposé, préposée au comptoir en restauration rapide, commis à la réception et à l'expédition, commis de vente, commis de dépanneur, commis d'épicerie et de supermarché, conducteur, conductrice de machines à ensacher et à emballer, manœuvre dans la transformation des aliments, etc. On constate à l'analyse de ces programmes et des métiers qui s'y rattachent :

- Que plusieurs employeurs expriment des besoins quant à la formation et au perfectionnement de leur personnel occupant des postes semi-spécialisés, quel que soit le domaine d'activité (transformation, distribution, restauration);
- Qu'il existe un intérêt certain de la part des employeurs pour les AFP - volet 2, comme en témoigne le nombre actuel de diplômés et diplômées (plus de 400);
- Que les AFP – volet 2 sont accessibles dans toutes les régions et toutes les commissions scolaires du Québec.

Pour répondre à ces besoins particuliers et à cet intérêt des entreprises, il est opportun de considérer la piste suivante :

- Miser sur le Programme expérimental de diversification des voies offertes aux jeunes en formation professionnelle (AFP – volet 2), pour ce qui est de la réponse aux besoins des employeurs au regard des métiers semi-spécialisés, et évaluer les impacts de ce programme dans l'industrie de l'alimentation.

5.2.2 PROGRAMMES D'AUTRES SECTEURS DE FORMATION

Programmes reliés à la transformation et à la commercialisation des produits de la mer (*Transformation des produits de la mer, Préparation des produits de la pêche et Vente des produits de la pêche*). L'analyse de ces programmes de formation et des fonctions de travail «opérateur/ouvrier, opératrice/ouvrière dans les usines de conditionnement du poisson» (CNP 9463) et «poissonnier, poissonnière, vente au détail» (qui s'apparente à la CNP 6251 «boucher, bouchère, vente au détail») a soulevé certains problèmes :

- Ces programmes font partie du secteur de formation Agriculture et pêches (industrie primaire). Or, ils sont directement reliés aux industries du secondaire (transformation) et du tertiaire (commercialisation) de l'alimentation;
- Il n'existe pas de définition précise du métier de poissonnière ou poissonnier : elle est dispensée dans plusieurs rubriques de la CNP;
- L'absence de formation en commercialisation des produits de la mer à l'extérieur de la Gaspésie est décriée par plusieurs intervenants de l'industrie;
- Le métier de poissonnière ou poissonnier, vente au détail, est principalement exercé dans les régions de Montréal et de Québec (là où se retrouve la demande) et de plus en plus d'entreprises de transformation du poisson ne sont pas situées dans l'Est du Québec.

Certaines pistes pourraient être explorées au regard des problèmes soulevés :

- On pourrait revoir la pertinence d'intégrer les trois programmes reliés à la transformation ou à la commercialisation des produits de la mer dans le secteur de formation Alimentation et tourisme plutôt que de les laisser au secteur de formation Agriculture et pêches;
- On pourrait aussi s'interroger sur la localisation des établissements qui offrent ces programmes, particulièrement celui relié à la commercialisation des produits de la mer et celui de la transformation réalisée à partir de poisson importé, qui sont dispensés en Gaspésie, loin des poissonnières et des poissonniers et loin des consommateurs de poisson.
- Il faudrait envisager la bonification de certains aspects du contenu des programmes, en mettant l'accent sur les lacunes dans la formation des poissonniers et poissonnières et sur les nouvelles tendances et exigences liées à cette fonction de travail, c'est-à-dire :

- la connaissance des produits de la mer, notamment les variétés nouvelles de poissons, coquillages et crustacés, de leur provenance et de leurs modes de conservation¹;
- les principes élémentaires de bactériologie et d'hygiène sanitaire;
- la connaissance des techniques d'apprêts et de cuisson;
- le service à la clientèle et le service au comptoir : conseiller la clientèle sur le choix des produits, leurs modes de préparation et de cuisson, et sur le choix de produits complémentaires;
- les techniques de vente et de merchandising;
- la formation en santé et sécurité au travail.

1 Rappelons que la grande majorité des poissons consommés sont importés.

Techniques de diététique. L'analyse de ce programme d'études, de la fonction de travail «technicien, technicienne en diététique» (CNP 3219) et de la fonction de travail «technicien, technicienne en transformation des produits alimentaires» (CNP 2211 et 2221) permet de dresser quelques constats :

- Un certain pourcentage des diplômés et diplômées (les données exactes ne sont pas disponibles) de ce programme occupent un emploi dans le secteur de l'alimentation et non dans le secteur de la santé;
- La formation semble mal ciblée, trop générale, désuète et mal adaptée aux besoins actuels et prévisibles des entreprises du secteur de l'alimentation;
- L'embauche de diplômées, diplômés de ce programme pour occuper un poste de technicien, technicienne en transformation des produits alimentaires se fait en dernier recours, la formation étant inadéquate si la personne est appelée à faire de la recherche et du développement ou à assumer la gestion des ressources humaines.

Compte tenu des problèmes relevés, les pistes suivantes pourraient être considérées :

- Approfondir l'analyse des emplois occupés par les diplômées et diplômés du programme afin de connaître la répartition par secteur (alimentation, santé, etc.) et par fonction de travail;
- En fonction des résultats obtenus, examiner la possibilité que ce programme soit intégré au secteur de formation Alimentation et tourisme ou encore qu'il y ait un programme qui soit adapté au secteur de l'alimentation et un autre au secteur de la santé;
- Dans l'éventualité où un programme devrait être adapté au secteur de l'alimentation, porter une attention suffisante aux aspects suivants :
 - les compétences en informatique;
 - la gestion des ressources humaines;
 - les systèmes de qualité ARMPC;
 - le service à la clientèle (pour ceux et celles qui travaillent dans le commerce de détail ou les services alimentaires).

5.2.3 FONCTIONS DE TRAVAIL SANS PROGRAMME DE FORMATION

Directeur, directrice / superviseur, superviseure de la vente au détail. L'analyse de ces fonctions de travail (CNP 0621 et 6211) met en évidence les faits suivants.

- Il existe des programmes de formation à l'enseignement universitaire, mais ils sont à peu près inexistantes au collégial.
- Une formation universitaire n'est pas forcément une exigence à l'embauche, particulièrement pour les postes de superviseur ou superviseure. Une formation collégiale est souvent suffisante. La promotion interne et l'expérience sont très valorisées.

Compte tenu de ces constats, les pistes qui suivent peuvent être adaptées :

- Évaluer, à la suite d'une étude des besoins auprès des commerces de détail en alimentation, la possibilité de créer un DEC en gestion de commerce de détail en alimentation ou ajouter cette voie de spécialisation à un DEC existant;
- Le contenu du programme de formation pourrait combler les lacunes que présentent les compétences des directeurs ou directrices et des superviseurs ou superviseures et être axé sur les nouvelles tendances et exigences liées à ces fonctions de travail, c'est-à-dire :
 - la vente et la gestion de produits frais;
 - la gestion des ressources humaines (compétence transversale expliquée à la section 5.1);
 - la connaissance des nouvelles technologies qui ont trait à la gestion informatisée de l'information (ECR, EED, logiciels de comptabilité);
 - la gestion des systèmes de qualité (normes ISO 9000 et ARMPC);
 - les normes d'hygiène et de salubrité, de santé et de sécurité ainsi que la réglementation;
 - les notions relatives à la planification stratégique.

Chef. L'analyse de cette fonction de travail (CNP 6241) révèle certains problèmes propres à la fonction de chef (nous excluons la dimension «cuisinier» du travail de chef, qui a été traitée à la section 5.2.1) :

- Les compétences des chefs comportent des lacunes au plan de la gestion de cuisine, en particulier le contrôle des coûts, la gestion des stocks et la gestion des ressources humaines;
- Les cuisiniers qui visent éventuellement le poste de chef ne sont pas outillés pour occuper adéquatement cette fonction.

Par conséquent, il faudrait envisager la piste suivante :

- Créer une ASP «Chef» ou «Gestion de cuisine» dont le contenu serait axé sur la gestion de cuisine et comprendrait des aspects comme le contrôle des coûts, la gestion des stocks et la gestion des ressources humaines;
- Certaines dimensions de ce programme pourraient être intégrées au programme actuel de «Cuisine d'établissement» ou pourrait faire l'objet d'activités de perfectionnement.

Boulangier, boulangère. L'analyse de cette fonction de travail (CNP 6252) et du programme de formation *Pâtisserie* appelle certains constats :

- Il n'y a pas réellement de programme d'études offert en boulangerie. La formation qui vise la fonction de boulanger-pâtissier est essentiellement axée sur la pâtisserie;
- On observe une pénurie de boulangers ou boulangères formés, tant en boulangerie artisanale qu'industrielle;
- Les entreprises sont contraintes à faire venir des boulangers ou boulangères de la France.

Compte tenu de cette situation, on peut envisager les actions suivantes :

- Évaluer, à la suite d'une étude précise des besoins et en tenant compte de la recommandation qui suit, la possibilité de créer un DEP en boulangerie;
- Développer le Régime d'apprentissage en boulangerie artisanale, tel que recommandé par Emploi-Québec;
- Ce programme de formation complet en boulangerie industrielle et artisanale pourrait comporter, outre les aspects liés aux compétences transversales, les éléments suivants :
 - la connaissance approfondie des matériaux, processus de fermentation et procédés de fabrication industriels et artisanaux;
 - la connaissance des procédés de transformation de produits semi-finis;
 - les normes d'hygiène et de salubrité;
 - le service à la clientèle.

Opérateur, opératrice dans la transformation des aliments et des boissons.

L'analyse de cette fonction de travail (CNP 9461, 9463, 9464 et 9465) et du programme de formation *Conduite de machines industrielles* soulève un enjeu pertinent :

- Il n'existe pas de programme en conduite de machines et d'équipements dans la transformation alimentaire. Le seul programme qui pourrait y être indirectement apparenté, *Conduite de machines industrielles*, n'est pas conçu spécifiquement pour le secteur de l'alimentation même s'il vise aussi les emplois de la transformation des aliments;
- Les employeurs sont insatisfaits de l'état des compétences des opérateurs et opératrices et de très nombreuses lacunes sont observées, sans compter un problème inquiétant d'analphabétisme.

Étant donné les besoins, les recommandations suivantes seraient à considérer :

- Évaluer, à la suite d'une étude précise des besoins, la possibilité de créer un DEP en conduite de machines et d'équipements dans la transformation des aliments et des boissons ou d'ajouter un volet «transformation des aliments et des boissons» au programme *Conduite de machines industrielles*;
- Le contenu du programme pourrait comporter, outre les aspects liés aux compétences transversales (lecture, rédaction, calcul, informatique, etc.), une formation de base sur les «bonnes pratiques industrielles», incluant des notions sur les procédés de fabrication, sur la mécanique, sur le contrôle de la qualité, sur les normes d'hygiène et de salubrité, sur la santé et la sécurité au travail, etc.

5.3 RÔLE DE L'INDUSTRIE ET DES INTERMÉDIAIRES DANS LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La complexité grandissante de plusieurs fonctions de travail, tant dans la transformation que dans le commerce de gros et de détail, et même dans la restauration, invite à la bonification et à la mise à jour de plusieurs programmes d'études.

Les demandes répétées des représentants de l'industrie doivent être prises en compte afin de doter l'industrie de l'alimentation des outils nécessaires à sa consolidation et à son développement. L'enjeu concerne autant la vitalité d'un secteur économique essentiel pour tous les Québécois et Québécoise que les centaines de milliers d'emplois actuels et futurs répartis dans toutes les régions du Québec.

L'effort du secteur public dans la formation de base de la main-d'œuvre de demain et son apport à la mise à niveau des compétences de la main-d'œuvre en emploi ne peuvent cependant répondre à l'ensemble des défis répertoriés au cours de la présente étude.

Il est apparu très clairement que la main-d'œuvre de l'industrie de l'alimentation ne présente pas un profil élevé de formation. Les salaires sont souvent relativement bas et le temps partiel important. Ces conditions incitent peu au développement de carrières et à la recherche de spécialisation dans le domaine de l'alimentation. Pourtant, il s'avère que les défis de demain appellent des compétences plus spécialisées, notamment dans le secteur de la transformation, et que l'évolution des habitudes des consommateurs, tout comme l'internationalisation des modes de consommation (produits spécialisés, frais, magasins-entrepôts, achats dans Internet, etc.), entraînent une continuelle remise à jour de certaines connaissances et de compétences à la mode du jour.

Dans ce contexte, les efforts des grandes chaînes comme Provigo, avec son Académie Provigo, ou Loblaws, qui marque son entrée sur la marché québécois par une stratégie fondée sur la formation du personnel, doivent être soulignés. La prise en charge, par les grandes chaînes, les associations ou les comités sectoriels, de certaines dimensions de la formation contribue de façon indispensable à une stratégie cohérente de développement des ressources humaines.

De plus, il faut rappeler l'insistance de tous les intervenants sur la formation en milieu de travail, les stages en entreprise et les programmes d'alternance travail-études pour assurer la pertinence de la formation et l'adéquation entre la formation et les besoins réels du marché du travail.

Toutes ces stratégies de formation nécessitent une collaboration étroite entre le monde du travail et le milieu de l'éducation. Les efforts consentis actuellement par plusieurs intervenants de l'industrie et par les établissements d'enseignement témoignent de l'importance accordée à cette réalité. Des efforts accrus, de part et d'autre, semblent cependant nécessaires afin de doter l'industrie de tous les outils de formation initiale et continue nécessaires au développement de sa main-d'œuvre.

ANNEXES

Annexe 1 :

Distribution régionale des programmes d'études à l'ordre secondaire en alimentation 1997-1998

Annexe 2 :

Distribution régionale des programmes d'études à l'ordre collégial en alimentation 1997-1998

Annexe 3 :

Distribution régionale des programmes d'études à l'ordre universitaire en alimentation 1997-1998

Annexe 4 :

HACCP et les nouveaux modes de contrôle de la salubrité des aliments

Annexe 5 :

Répartition des fonctions de travail par sous-domaines

Annexe 6 :

Répartition de la population active

ANNEXE 1

Distribution régionale des programmes d'enseignement à l'ordre secondaire en alimentation 1997-1998

Région / niveau / commission scolaire ou institution*	PROGRAMMES												
	DEP									ASP			
	secteur alimentation						autres						
	Boucherie	Cuisine d'établissement	Professional cooking	Pâtisserie	Pastry making	Service de la restauration	Restauration services	Préparation des produits de la pêche	Ventes des produits de la pêche	Conduite de machines industrielles	Cuisine actualisée	Pâtisserie de restaurant	Sommellerie
RÉGION 01													
BAS-SAINT-LAURENT													
CS Rivière-du-Loup	*	*		*		*							
CS Vallée Matapédia													
Toutes les commissions scolaires confondues													
RÉGION 02													
SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN													
CS La Jonquière	*	*		*		*							
Toutes les commissions scolaires confondues													
RÉGION 03													
QUÉBEC													
CS Eastern Quebec													
CEC Québec	*	*		*		*					*		*
CS Découvreurs													
CS Charlesbourg		*		*		*						*	
CS Laure-Conan		*				*							
CS Beauport													
CS La Jeune Lorette													
Toutes les commissions scolaires confondues													
RÉGION 04													
MAURICIE-BOIS-FRANCS													
CS Trois-Rivières	*	*		*		*							
CS Des Chênes		*		*		*				*			*
CS Haut-St-Maurice													
Toutes les commissions scolaires confondues													
RÉGION 05													
ESTRIE													
CSC Sherbrooke	*	*		*		*					*		
Toutes les commissions scolaires confondues													
RÉGION 06													
MONTREAL CENTRE													
CS Sainte-Croix													
CEC Montréal	*	*	*	*		*	*				*	*	
ITHQ		*		*		*					*	*	*
CEP du Grand Montréal			*		*		*						
Toutes les commissions scolaires confondues													
RÉGION 07													
OUTAOUAIS													
CS des Draveurs													
CS de la Vallée de la Lièvre	*	*		*		*							
CS Western Québec													
Toutes les commissions scolaires confondues													

* Ce tableau ne tient pas compte de la nouvelle division du territoire québécois en commissions scolaires linguistiques.

ANNEXE 1 (suite)

Distribution régionale des programmes d'enseignement à l'ordre secondaire en alimentation 1997-1998

Région / niveau / commission scolaire ou institution¹	PROGRAMMES												
	DEP										ASP		
	secteur alimentation						autres						
	Boucherie	Cuisine d'établissement	Professional cooking	Pâtisserie	Pastry making	Service de la restauration	Restoration services	Préparation des produits de la pêche	Ventes des produits de la pêche	Conduite de machines industrielles	Cuisine actualisée	Pâtisserie de restaurant	Sommellerie
RÉGION 08													
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE													
CS Abitibi	*	*				*						*	
CS Harricana													
Toutes les commissions scolaires confondues													
RÉGION 09													
CÔTE-NORD													
CS de Manicouagan		*				*							
Toutes les commissions scolaires confondues													
RÉGION 10													
NORD DU QUÉBEC													
CS Crie			*				*						
CS Kativik		*	*										
Toutes les commissions scolaires confondues													
RÉGION 11													
GASPÉSIE-ILES-DE-LA-MADELEINE													
CS des Falaises		*				*		*	*				
Toutes les commissions scolaires confondues													
RÉGION 12													
CHAUDIÈRE-APPALACHES													
CS de la Côte-Sud	*	*				*							
Toutes les commissions scolaires confondues													
RÉGION 13													
LAVAL													
CS Chomedey de Laval													
CS des Mille-Îles		*				*						*	
CS Laurenval													
Toutes les commissions scolaires confondues													
RÉGION 14													
LANAUDIÈRE													
CS de l'Industrie	*	*				*							
Toutes les commissions scolaires confondues													
RÉGION 15													
LAURENTIDES													
CS Laurentides	*	*		*		*					*	*	*
CS Pierre-Neveu													
Toutes les commissions scolaires confondues													
RÉGION 16													
MONTÉRÉGIE													
CS District de Bedford			*				*						
CS de Jacques-Cartier	*	*		*		*							
CS St-Hyacinthe	*												
CS St-Jean sur le Richelieu		*				*							
CS de Valleyfield	*												
Toutes les commissions scolaires confondues													

* Ce tableau ne tient pas compte de la nouvelle division du territoire québécois en commissions scolaires linguistiques.

Distribution régionale des programmes d'études à l'ordre collégial en alimentation 1997-1998

[illegible]

Distribution régionale des programmes d'études à l'ordre collégial en alimentation 1997-1998

[illegible]

[illegible]

HACCP ET LES NOUVEAUX MODES DE CONTROLE DE LA SALUBRITE DES ALIMENTS.

Le HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point) est un système référentiel de contrôle de la salubrité des aliments basé sur une approche préventive, qui intègre de façon globale les procédures de contrôle de la qualité à différents points du processus. Les interrelations entre les points de contrôle évitent que le système ne sorte des spécifications établies et entraîne un danger pour la santé sans que l'information n'ait été recueillie par les systèmes de surveillance. Aussi appelé ARMPC (Analyse de risques et maîtrise des points critiques) ce système est fondé sur sept principes fondamentaux :

- 1• l'identification des dangers possibles associés à une production alimentaire depuis la culture ou l'élevage jusqu'à la consommation finale;
- 2• la détermination des points critiques pour la maîtrise des dangers repérés;
- 3• l'établissement des limites critiques que l'on doit respecter à chaque point critique;
- 4• l'établissement de procédures de surveillance des points critiques;
- 5• l'établissement de mesures de rectification à mettre en œuvre lorsque la surveillance révèle qu'un point critique donné n'est pas maîtrisé;
- 6• l'établissement de procédures visant à vérifier si les plans HACCP fonctionnent efficacement;
- 7• établissement de registres couvrant toutes les procédures et données relatives aux principes 1 à 6.

Issu de méthodes mises au point durant les années 60 pour assurer la salubrité des aliments utilisés dans le cadre des premiers programmes d'exploration spatiale américains, le système est maintenant reconnu sur la scène internationale. Sa mise en œuvre à l'échelle de la planète s'appuie sur les travaux du Codex Alimentarius et sur les délibérations ayant cours à l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation des Nations-Unies pour l'agriculture et l'alimentation (FAO). Il a été adopté par nombre de partenaires commerciaux au Canada comme en Australie, en Nouvelle-Zélande, aux États-Unis et dans certains pays de l'Union européenne. Elle s'inscrit dans le mouvement mondial de normalisation des procédés de production de biens et services amorcé avec le système ISO 9000.

Au Canada, l'adoption des principes du HACCP par l'industrie repose sur le Programme d'amélioration de la salubrité des aliments (PASA) mis en œuvre par l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA) relevant d'Agriculture Canada. Les premières étapes

d'élaboration du PASA remontent à 1991 et l'implantation de modèles opérationnels dans les industries a commencé en 1993. À la fin de l'année 1996, le HACCP était implanté dans environ 60 % des établissements de transformation visés par le programme. Une entente entre le Bureau de normalisation du Québec (BNQ) et l'ACIA a été conclue ce printemps afin d'assurer la certification HACCP des établissements participants. Lors de cette rencontre, l'implantation du système dans l'ensemble du secteur de l'alimentation a été fixée comme objectif pour l'an 2005.

L'approche participative préconisée par le Ministère au plan de l'élaboration et de la mise en œuvre du PASA est conforme aux principes et à l'application du système HACCP élaboré par le Codex Alimentarius. Elle implique une collaboration étroite entre les services d'inspection des divers ministères et l'industrie, et vise les objectifs suivants :

- étendre les programmes de salubrité des aliments à tous les groupes de produits;
- définir le partage de responsabilités en matière de salubrité entre le secteur de l'alimentation et les services d'inspection gouvernementaux;
- optimiser les ressources d'inspection pour le secteur et le gouvernement;
- réduire le volume de produits retirés ou détruits;
- améliorer les processus de commercialisation;
- conserver et élargir la part des marchés internationaux.

L'élaboration d'un système HACCP au sein d'une entreprise requiert un engagement officiel de la direction pour ce qui est des ressources et de la formation de personnel. Des programmes préalables traitant des locaux, du transport, de l'entreposage, de l'équipement, du personnel, de l'assainissement et de la lutte contre la vermine, des retraits et du suivi des dossiers doivent également être établis.

Les principaux impacts du PASA sur l'organisation du travail dans le secteur de l'alimentation sont la constitution d'une équipe HACCP comprenant un certain nombre de personnes-clés provenant des différents échelons hiérarchiques, la nomination d'un coordonnateur ou d'une coordonnatrice HACCP et surtout l'engagement direct du personnel de première ligne au plan du contrôle préventif tout au long du processus de production, de transformation et de distribution des aliments. La mise en œuvre du programme implique des formations plus ou moins poussées (de quelques heures à quelques jours) pour le personnel ayant des tâches reliées à une ou plusieurs fonctions du secteur de l'alimentation.

Comme ISO 9000, le système HACCP requiert une responsabilisation des postes de première ligne, une augmentation des compétences en formation de personnel et une stimulation des équipes de travail de la part des superviseurs et des techniciennes ou

techniciens en contrôle de qualité ainsi qu'une capacité de délégation de pouvoirs de la part des cadres intermédiaires engagés dans le processus.

Comme ISO 9000, il implique un suivi de dossiers et registres basé sur des formulaires standardisés, et donc un transfert de tâches administratives vers le personnel de première ligne.

Comme ISO 9000, il appuie la mondialisation des marchés par le biais d'une standardisation des processus de contrôle de qualité, orientée dans ce cas vers la salubrité. Il n'est donc pas étonnant que l'application conjointe des deux programmes soit le but ultime visé par le secteur et par le gouvernement.

Répartition des fonctions de travail par sous-domaines

CNP	Nom	Nombre total d'emplois toutes industries	Nombre total d'emplois Alimentation	Transformation (% alimentation)	Distribution		Restauration (% alimentation)
					Gros (% alimentation)	Détail (% alimentation)	
OO15	Cadres supérieur, cadre supérieure commerce, radio, télévision et publicité	11 115	1 710	-	715	-	-
O611	Directeurs, directrices des ventes, marketing, publicité	24 595	2 785	880 (31,6%)	1 615 (58,0%)	-	-
O621	Directeurs, directrices de la vente au détail	63 925	15 585	-	430 (2,8%)	13 840 (88,8%)	-
6211	Superviseurs, superviseuses vente gros et détail	8 255	3 190	-	-	2 900 (90,9%)	-
O631	Directeurs, directrices restauration et services d'alimentaires	21 870	20 550	375 (1,8%)	-	2 650 (12,9%)	17 305 (84,2%)
O911	Directeurs, directrices de la fabrication	11 455	880	850 (96,6%)	-	-	-
1471	Expéditeurs, expéditrices et réceptionnaires	24 630	4 520	1 590 (35,2%)	1 855 (41,0%)	1 010 (22,3%)	-
1474	Commis aux achats et à l'inventaire	10 350	1 760	345 (19,6%)	760 (43,2%)	-	-
2211 2221	Techniciens, techniciennes en transformation des aliments	10 030	1 290	1 025 (79,5%)	-	-	-
6233	Acheteur, acheteuse des commerces de gros et de détail	6 410	1 130	-	430 (38,1%)	-	-
6241	Chefs	5 890	4 195	-	-	-	3 895 (92,8%)
6242	Cuisiniers, cuisinières	45 825	33 125	405 (1,2%)	-	705 (2,1%)	33 125 (96,2%)
6251	Bouchers, bouchères et dépeceurs, dépeceuses, vente gros et détail	9 710	-	9 515 (96,1%)	-	-	-
9462	Bouchers, bouchères industriels	3 865	3 640	3 370 (92,6%)	-	-	-
6252	Boulangers-pâtisseries, boulangères-pâtisseries	9 065	8 605	2 375 (27,6%)	-	4 860 (56,5%)	-
6411	Représentant, représentante des ventes non techniques, vente de gros	41 115	7 315	2 605 (35,6%)	4 215 (57,6%)	-	-
6421	Vendeurs, vendeuses commis-vendeurs au détail	108 550	11 645	-	-	9 285 (79,7%)	-
6451	Maîtres d'hôtel et hôtes, hôtesses	3 940	2 810	-	-	-	2 790 (99,3%)
6452	Barmans, barmmaids	12 835	10 230	-	-	-	10 220 (99,9%)
6453	Serveurs, serveuses d'aliment et de boissons	46 370	40 570	-	-	-	40 355 (99,5%)
6611	Caissiers, caissières	63 385	42 100	-	-	34 200 (81,2%)	7 480 (17,8%)
6622	Commis d'épicerie et étalagistes	30 965	26 650	-	-	25 915 (97,2%)	-
6641	Serveurs, serveuses au comptoir et préparateurs, préparatrices d'aliments	15 640	14 150	-	-	-	13 535 (95,7%)
6642	Aides-cuisiniers, aides-cuisinières, aides dans les services alimentaires	27 430	17 320	-	-	-	16 815 (97,1%)
9213	Surveillant, surveillante dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	3 040	2 895	2 640 (91,2%)	-	-	-
9461 9463 9464 9465	Ouvriers qualifiés, ouvrières qualifiées	8 560	7 990	7 470 (93,5%)	-	-	-
9617 9618	Manoeuvres	15 395	14 265	12 545 (87,9%)	1 165 (8,8%)	-	-

Population active – répartition par région administrative, 1991 et 1996

Région administrative	Toutes les industries		10 Aliments		11 Boissons		12 Tabac	
	1991	1996	1991	1996	1991	1996	1991	1996
Ensemble du Québec	3 110 795	3 119 130	54 910	51 305	11 220	7 310	2 650	2 440
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1,2 %	1,1 %	5,5 %	3,3 %	1,3 %	1,0 %	0,0 %	0,0 %
Bas-Saint-Laurent	2,6 %	2,5 %	2,5 %	2,3 %	1,7 %	1,8 %	0,4 %	0,0 %
Québec	9,4 %	9,3 %	6,2 %	6,3 %	6,3 %	4,8 %	24,2 %	16,6 %
Chaudière-Appalaches	5,2 %	5,4 %	9,4 %	10,3 %	1,9 %	2,0 %	2,1 %	2,0 %
Estrie	3,8 %	3,9 %	3,0 %	2,5 %	2,0 %	1,0 %	0,4 %	0,0 %
Montérégie	18,3 %	18,8 %	24,9 %	27,0 %	31,6 %	33,5 %	24,2 %	30,1 %
Montréal	26,2 %	24,4 %	21,7 %	18,3 %	27,6 %	24,9 %	33,2 %	30,5 %
Laval	5,0 %	5,0 %	3,8 %	4,2 %	4,6 %	5,3 %	5,3 %	4,7 %
Laurentides	5,5 %	6,1 %	4,0 %	5,7 %	5,7 %	6,0 %	1,5 %	3,3 %
Lanaudière	4,9 %	5,3 %	6,3 %	6,3 %	4,5 %	8,8 %	7,5 %	8,0 %
Outaouais	4,4 %	4,5 %	1,4 %	1,2 %	3,2 %	2,4 %	0,0 %	0,0 %
Abitibi-Témiscamingue	2,0 %	2,0 %	0,7 %	0,8 %	0,8 %	0,6 %	0,0 %	0,0 %
Mauricie	6,2 %	3,3 %	7,0 %	2,2 %	5,0 %	1,9 %	1,3 %	2,5 %
Centre-du-Québec		3,0 %		5,7 %		1,6 %		0,4 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean	3,6 %	3,5 %	2,7 %	2,4 %	3,2 %	3,9 %	0,0 %	1,2 %
Côte-Nord	1,4 %	1,3 %	0,8 %	1,5 %	0,4 %	0,4 %	0,0 %	0,0 %
Nord-du-Québec	0,4 %	0,5 %	0,0 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %

Population active – répartition par niveau de scolarité, 1991 et 1996

Plus haut niveau de scolarité atteint	Toutes les industries		10 Aliments		11 Boissons		12 Tabac	
	1991	1996	1991	1996	1991	1996	1991	1996
Primaire ou secondaire seulement	25,1 %	20,7 %	43,2 %	36,6 %	30,5 %	26,7 %	26,4 %	15,4 %
Certificat d'études seconsaires	17,9 %	18,4 %	19,1 %	21,6 %	24,2 %	26,4 %	20,2 %	24,4 %
Certificat ou diplôme de métiers	7,1 %	5,4 %	6,9 %	5,7 %	6,9 %	5,3 %	5,5 %	3,5 %
Autres études non-universitaires sans certificat	7,5 %	7,6 %	7,0 %	7,8 %	9,4 %	7,9 %	7,0 %	5,5 %
Autres études non-universitaires avec certificat	17,7 %	20,0 %	12,8 %	15,4 %	12,8 %	17,9 %	20,4 %	26,6 %
Études universitaires sans grade	10,0 %	10,1 %	5,8 %	6,3 %	8,8 %	6,8 %	9,4 %	9,8 %
Études universitaires avec grade	14,7 %	17,7 %	5,1 %	6,5 %	7,4 %	8,9 %	10,9 %	15,0 %

Population de 15 ans et plus – répartition par sexe, 1996

Répartition par sexe	Toutes les industries		10 Aliments		11 Boissons		12 Tabac	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	54,6 %	45,4 %	66,6 %	33,4 %	84,2 %	15,8 %	63,7 %	36,3 %

Population de 15 ans et plus – statut d'emploi, 1996

Statut d'emploi	Toutes les industries			10 Aliments			11 Boissons			12 Tabac		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Plein temps	78,9 %	86,5 %	69,8 %	87,7 %	90,8 %	81,6 %	91,8 %	93,5 %	83,5 %	96,7 %	99,4 %	92,5 %
Temps partiel	21,1 %	13,5 %	30,2 %	12,3 %	9,2 %	18,4 %	8,2 %	6,5 %	16,6 %	3,3 %	0,6 %	7,5 %

Population de 15 ans et plus – revenu d'emploi moyen, 1996

Revenu d'emploi moyen	Toutes les industries			10 Aliments			11 Boissons			12 Tabac		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Total	25 677 \$	30 464 \$	19 909 \$	24 124 \$	27 579 \$	17 244 \$	37 649 \$	40 043 \$	24 954 \$	54 214 \$	61 066 \$	42 228 \$
Plein temps	29 880 \$	33 721 \$	24 143 \$	26 348 \$	29 474 \$	19 413 \$	40 010 \$	42 091 \$	27 583 \$	55 537 \$	61 165 \$	44 949 \$
Temps partiel	9 948 \$	9 601 \$	10 135 \$	8 223 \$	8 807 \$	7 643 \$	11 155 \$	10 691 \$	12 100 \$	14 900 \$	47 324 \$	9 626 \$

Éducation

Québec 

17-0300-03