

RÉPERTOIRE DES
FICHES PROFESSIONNELLES
2002-2003
RÉGION DE MONTRÉAL

DIRECTION DE LA PLANIFICATION, DU SUIVI ET
DE L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (DPSIMT)
DIRECTION RÉGIONALE D'EMPLOI-QUÉBEC DE MONTRÉAL

JUIN 2002

Ce document est disponible à l'adresse électronique suivante : <http://emploiuebec.net>

NOTES :

Dans ce document, le masculin désigne généralement autant les femmes que les hommes et est utilisé dans le seul but d'alléger le texte.

**La reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée,
à condition d'en mentionner la source.**

**Pour de plus amples renseignements sur ce document,
veuillez communiquer avec :**

Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

**Direction de la planification, du suivi et
de l'information sur le marché du travail**

**5350, rue Lafond
Montréal (Québec)
H1X 2X2**

**Téléphone : (514) 725-5221
Télécopieur : (514) 864-6827**

TABLE DES MATIÈRES

Table des matières	i
Fiches professionnelles par ordre alphabétique	iii
Introduction – Les fiches professionnelles 2002-2003	v
Équipe de réalisation	vi
Notes explicatives sur les différentes sections des fiches professionnelles	vii
Liste des acronymes	xi

FICHE

	N ^o
Comptable (CA)	1
Comptable (CGA)	2
Comptable (CMA)	3
Conseiller en placement ou courtier à escompte	4
Agent-conseil en services financiers	5
Technicien en logistique du transport	6
Agent-courtier en assurances de dommages	7
Évaluateur agréé d'immeubles	8
Technicien en procédures douanières	9
Secrétaire juridique	10
Agent de recouvrement	11
Agent de centres d'appels	12
Programmeur-analyste de gestion	13
Dessinateur de systèmes de protection incendie	14
Technicien en optique-photonique	15
Technicien en télécommunications	16
Technicien de systèmes de sécurité	17
Gestionnaire de réseaux/Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	18
Testeur de jeux vidéo	19
Infirmière-auxiliaire	20
Préposé/préposée aux bénéficiaires	21
Éducatrice en centre de la petite enfance	22
Scénariste multimédia	23
Infographiste 2D 3D (Multimédia)/Concepteur graphiste et artiste illustrateur	24
Intégrateur multimédia/Programmeur d'applications interactives	25
Animateur 2D 3D/Concepteur graphiste et artiste illustrateur	26
Conseiller en sécurité financière	27
Cuisinier	28
Coiffeur/coiffeuse	29
Commis-vendeur de matériaux de construction et de quincaillerie	30
Commis-vendeur de produits électroniques	31
Auxiliaire familiale et sociale	32
Esthéticien/esthéticienne	33
Agent de sécurité	34
Machiniste	35
Outilleur-ajusteur	36
Électricien de construction	37
Ferrailleur	38
Monteur de structures d'acier	39
Soudeur	40
Charpentier-menuisier	41

Ébéniste	42
Briqueteurs-maçons	43
Poseur de systèmes intérieurs	44
Peintre en bâtiment	45
Poseur de revêtements souples	46
Mécanicien industriel	47
Mécanicien d'équipements lourds routiers	48
Rembourreur	49
Conducteur de camions longue distance	50
Technicien de procédés chimiques	51
Opérateur à la fabrication de produits pharmaceutiques et de médicaments	52
Conducteur de machines de traitements des plastiques	53
Opératrice de machines à coudre industrielles	54
Pressier sur presse sérigraphique	55
Monteur-câbleur en aérospatiale	56
Monteur de structures d'aéronefs	57
Assembleur en optique-photonique	58
Monteur de circuits imprimés	59
Conducteur de machines à travailler les métaux légers et lourds	60
Références bibliographiques et sites internet	xii
Principales sources statistiques	xxi
Autres sources statistiques	xxii

FICHES PROFESSIONNELLES PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE

	FICHE
	N ^o
Agent de centres d'appels	12
Agent de recouvrement	11
Agent de sécurité	34
Agent-conseil en services financiers	5
Agent-courtier en assurances de dommages	7
Animateur 2D 3D/Concepteur graphiste et artiste illustrateur	26
Assembleur en optique-photonique	58
Auxiliaire familiale et sociale	32
Briqueteurs-maçons	43
Charpentier-menuisier	41
Coiffeur/coiffeuse	29
Commis-vendeur de matériaux de construction et de quincaillerie	30
Commis-vendeur de produits électroniques	31
Comptable (CA)	1
Comptable (CGA)	2
Comptable (CMA)	3
Conducteur de camions longue distance	50
Conducteur de machines à travailler les métaux légers et lourds	60
Conducteur de machines de traitements des plastiques	53
Conseiller en placement ou courtier à escompte	4
Conseiller en sécurité financière	27
Cuisinier	28
Dessinateur de systèmes de protection incendie	14
Ébéniste	42
Éducatrice en centre de la petite enfance	22
Électricien de construction	37
Esthéticien/esthéticienne	33
Évaluateur agréé d'immeubles	8
Ferrailleur	38
Gestionnaire de réseaux/Agents/agentes de soutien aux utilisateurs	18
Infirmière-auxiliaire	20
Infographiste 2D 3D (Multimédia)/Concepteur graphiste et artiste illustrateur	24
Intégrateur multimédia/Programmeur d'applications interactives	25
Machiniste	35
Mécanicien d'équipements lourds routiers	48
Mécanicien industriel	47
Monteur de circuits imprimés	59
Monteur de structures d'acier	39
Monteur de structures d'aéronefs	57
Monteur-câbleur en aérospatiale	56
Opérateur à la fabrication de produits pharmaceutiques et de médicaments	52
Opératrice de machines à coudre industrielles	54
Outilleur-ajusteur	36
Peintre en bâtiment	45
Poseur de revêtements souples	46
Poseur de systèmes intérieurs	44
Préposé/préposée aux bénéficiaires	21
Pressier sur presse sérigraphique	55

Programmeur-analyste de gestion	13
Rembourseur	49
Scénariste multimédia	23
Secrétaire juridique	10
Soudeur	40
Technicien de procédés chimiques	51
Technicien de systèmes de sécurité	17
Technicien en logistique du transport	6
Technicien en optique-photonique	15
Technicien en procédures douanières	9
Technicien en télécommunications	16
Testeur de jeux vidéo	19

Les fiches professionnelles 2002-2003

Le *Répertoire des fiches professionnelles 2002-2003* de la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal vise principalement à aider nos agents d'aide à l'emploi qui, quotidiennement, doivent informer leurs clients sur les perspectives d'emplois dans la région, et prendre des décisions en fonction des possibilités qu'offre notre marché du travail.

Ce document s'ajoute à deux autres productions de la Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail qui ont un objectif similaire, la *Liste des professions présentant de bonnes perspectives d'emploi à court et à moyen termes* et *Les secteurs présentant de bonnes perspectives d'emplois*. Le *Répertoire des fiches professionnelles* vient compléter ces deux documents, en apportant un éclairage plus complet sur les caractéristiques, les exigences et les possibilités d'emplois de différentes professions ayant une importance particulière pour notre région.

En plus de s'adresser aux intervenants de première ligne d'Emploi-Québec que sont nos agents d'aide à l'emploi, ce document se veut un outil utile à tous les intervenants du milieu gouvernemental, communautaire ou privé du domaine du développement de la main-d'œuvre. Nous souhaitons ainsi apporter une contribution à une meilleure utilisation des fonds dédiés à la formation initiale, au recyclage et au perfectionnement de la main-d'œuvre.

À l'image des changements rapides qui affectent le marché du travail, les fiches professionnelles ont une durée de vie limitée, elles sont ainsi révisées annuellement. Cette année, nous ajoutons 16 nouvelles fiches aux 44 de l'an dernier qui ont été complètement révisées, pour un total de 60 fiches. Nous souhaitons éventuellement couvrir toutes les professions dont le volume d'emploi est substantiel dans notre région.

Le *Répertoire des fiches professionnelles* est également disponible par Internet sur le site des productions d'Emploi-Québec. Nous souhaitons ainsi rejoindre un large public constitué autant d'intervenants que d'individus en quête d'information sur le marché du travail et sur les possibilités qu'il offre.

Bonne lecture!

Gilles Ouellette

Directeur

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail

ÉQUIPE DE RÉALISATION

Coordination :

Denis Hétu

Rédaction :

Pierre Boisseau

Denis Hétu

Serge Lacroix

Dominique Lamy

Alain Robitaille

Chantal Thériault

Données statistiques :

Carole Gravel

Traitement de texte et soutien informatique :

Diane Beaudet

NOTES EXPLICATIVES SUR LES SECTIONS DES FICHES PROFESSIONNELLES

APPELLATION PRINCIPALE : L'appellation que nous utilisons pour désigner la profession est celle que l'on retrouve normalement dans la *Classification nationale des professions* du Canada. Cependant, certains codes à 4 chiffres de la CNP regroupent plusieurs professions qui, bien qu'ayant certaines affinités, sont distinctes tant dans les tâches que pour la formation requise pour les exercer. Dans ces cas, pour éviter la confusion, nous préférons alors utiliser une appellation plus précise.

AUTRES APPELLATIONS : Nous mentionnons, s'il y a lieu, d'autres appellations couramment utilisées pour décrire la profession. Cela permet de bien identifier la profession visée.

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS : Les descriptions que l'on retrouve dans cette section se veulent brèves et dans un style télégraphique. L'objectif est de permettre au lecteur d'avoir en un coup d'œil une vision des tâches et des fonctions de la profession. Nous avons utilisé pour produire ces synthèses différents documents de référence existants (ex. : *Classification nationale des professions*, *Rapports d'analyse de situation de travail du MEQ*), mais également notre connaissance de ces professions.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES : On retrouve ici de l'information utile sur le contexte et les conditions de travail propres à la profession. Nous avons utilisé pour produire cette information des documents de référence existants (ex. : *Guide sur les carrières* de la CNP) mais principalement notre connaissance de ces professions.

DIAGNOSTIC – RÉGION DE MONTRÉAL : Le diagnostic que l'on retrouve dans cette section, qui explique les perspectives d'emplois dans la région de Montréal pour la profession, est établi suite au processus annuel d'estimation des besoins en main-d'œuvre de la Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail. Il comprend entre autres :

- La collecte directe d'information auprès de différents interlocuteurs du marché du travail (entreprises, associations professionnelles et associations d'employeurs, comités sectoriels de main-d'œuvre, institutions d'enseignement, organismes réglementaires...).
- Les statistiques gouvernementales (Statistique Canada, Institut de la statistique du Québec, Développement des ressources humaines Canada, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec, ministère de l'Industrie et du Commerce du Québec...).
- Les résultats d'évaluation des programmes et des mesures gouvernementales (*Relance au secondaire, au collégial et à l'université* du MEQ, *Relance auprès des participants de la mesure MFOR* d'Emploi-Québec...).
- Les banques d'information sur le marché du travail (ex. : *Repères*...).
- Les études, analyses et rapports sur les professions ou les secteurs.
- La revue de presse relative à la main-d'œuvre.
- Les sites Internet qui traitent de main-d'œuvre.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES À COURT TERME 2002-2003 (Région de Montréal) : On accorde dans cette section un des cinq niveaux de diagnostic de perspectives professionnelles, en fonction de l'analyse de l'offre et de la demande réalisée dans la section précédente. Ces niveaux qui déterminent les possibilités d'intégration au marché du travail sont :

TRÈS FAVORABLES	Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, le potentiel d'intégration au marché du travail sera nettement meilleur que celui qui est prévu pour l'ensemble des professions dans la région. L'établissement de ce diagnostic ne doit cependant être interprété comme une garantie d'emploi dans le groupe professionnel visé.
FAVORABLES	Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, le potentiel d'intégration au marché du travail sera meilleur que celui qui est prévu pour l'ensemble des professions dans la région. L'établissement de ce diagnostic ne doit pas non plus être interprété comme une garantie d'emploi dans le groupe professionnel visé.
ACCEPTABLES	Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, le potentiel d'intégration au marché du travail sera comparable à celui qui est prévu pour l'ensemble des professions dans la région. Bien que les personnes incluses dans ces groupes professionnels feront face à une concurrence importante, elles pourront espérer obtenir un emploi en adoptant une stratégie de recherche d'emploi appropriée.
RESTREINTES	Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, le potentiel d'intégration au marché du travail sera inférieur à celui qui est prévu pour l'ensemble des professions dans la région. Bien que les personnes incluses dans ces groupes professionnels feront face à une concurrence importante, elles pourront espérer obtenir un emploi en adoptant une stratégie de recherche d'emploi appropriée. Ainsi, ce diagnostic ne doit pas être interprété comme une absence totale de débouchés sur le marché du travail.
TRÈS RESTREINTES	Considérant l'évolution de la demande de main-d'œuvre prévue et la situation par rapport au chômage en début de période, le potentiel d'intégration au marché du travail sera nettement inférieur à celui qui est prévu pour l'ensemble des professions dans la région. Bien que les personnes incluses dans ces groupes professionnels feront face à une concurrence importante, elles pourront espérer obtenir un emploi en adoptant une stratégie de recherche d'emploi appropriée. Ainsi, ce diagnostic ne doit pas également être interprété comme une absence totale de débouchés sur le marché du travail.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES À MOYEN TERME 2002-2005 (Région de Montréal) : On accorde dans cette section un des cinq niveaux de diagnostic de perspectives professionnelles, en fonction de l'analyse de l'offre et de la demande réalisée mais sur une perspective de quatre ans. Ces niveaux qui déterminent les possibilités d'intégration sur le marché du travail sont les mêmes qu'à la section précédente : très favorables, favorables, acceptables, restreintes et très restreintes.

FORMATION ET EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES : On mentionne ici les formations habituellement demandées pour pratiquer cette profession. Parfois, aucune mention n'est faite, puisque les employeurs n'en exigent habituellement pas. Pour l'expérience, la règle est la même, l'expérience est mentionnée si elle est habituellement exigée.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES : On précise dans cette section les traits de caractère, les intérêts et les aptitudes (savoir-être) que devrait posséder le candidat pour augmenter ses chances de réussir la formation et de s'intégrer par la suite à la profession.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS : On mentionne dans cette section les compétences spécifiques (savoir-faire) particulièrement recherchées par les employeurs et qui augmentent les possibilités de réussite du chercheur d'emploi. C'est ici que l'on retrouve les perfectionnements pertinents pour celui qui a déjà occupé un poste dans la profession et qui se retrouve en chômage.

RÈGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION : S'il y a lieu, on précise ici les règlements qui s'appliquent à l'exercice de la profession, la certification exigée pour la pratiquer ou l'existence de régime de qualification professionnelle qui en permet l'apprentissage.

AUTRES REMARQUES : Cette section est réservée pour des informations non traitées ailleurs (ex. : principaux employeurs).

SALAIRE MOYEN : Le salaire horaire moyen pour cette profession est établi à partir des données du *Guide des salaires moyens selon les professions 2001*. Lorsqu'une autre source est utilisée, une annotation numérique renvoie le lecteur en fin de document pour l'identification de cette source.

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS : L'identification des principaux secteurs employeurs est faite à partir des données du *Recensement canadien* de 1996 (région du Québec). Lorsqu'une autre source est utilisée, une annotation numérique renvoie le lecteur en fin de document pour l'identification de cette source.

RÉPARTITION SELON LE SEXE : La répartition selon le sexe est faite à partir des données du *Recensement canadien* de 1996 (région du Québec). Lorsqu'une autre source est utilisée, une annotation numérique renvoie le lecteur en fin de document pour l'identification de cette source.

RÉPARTITION SELON L'ÂGE : La répartition selon les groupes d'âge est faite à partir des données du *Recensement canadien* de 1996 (région du Québec). Lorsqu'une autre source est utilisée, une annotation numérique renvoie le lecteur en fin de document pour l'identification de cette source.

VOLUME D'EMPLOI : Les volumes d'emplois dans la profession pour la Région métropolitaine de recensement de Montréal (île de Montréal, Laval, Montérégie, Laurentides et Lanaudière) et l'ensemble du Québec sont établis à partir des données du Recensement de 1996 de Statistique Canada. Ces données sont compilées en fonction du lieu de résidence des répondants et non de leur lieu d'emploi. Lorsqu'une autre source est utilisée, une annotation numérique renvoie le lecteur en fin de document pour l'identification de cette source.

RELANCE DU MEQ : Les données sur les taux de placement et de lien avec la formation sont extraites des différentes *Relance auprès des finissants 2001* du ministère de l'Éducation du Québec (secondaire, collégial ou universitaire, selon le cas). Lorsqu'une autre source est utilisée, une annotation numérique renvoie le lecteur en fin de document pour l'identification de cette source.

LISTE DES ACRONYMES

ADRC	Agence des douanes et revenu Canada
AEC	Attestation d'études collégiales
ALENA	Accord de libre-échange nord-américain
ASIEQ	Association des agences de sécurité et d'investigation du Québec
ASP	Attestation de spécialisation professionnelle
BSF	Bureau des services financiers
CCQ	Commission de la construction du Québec
CHSLD	Centre d'hébergement et de soins de longue durée
CIMME	Centre intégré de mécanique, de métallurgie et d'électricité
CLSC	Centre local de services communautaires
CPE	Centre de la petite enfance
CPLQ	Centre de promotion du logiciel québécois
CQCD	Conseil québécois du commerce de détail
CSDM	Commission scolaire de Montréal
CSMB	Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys
CSPI	Commission scolaire de la Pointe-de-l'île
CSST	Commission de santé et de la sécurité au travail
CVMQ	Commission des valeurs mobilières du Québec
DEC	Diplôme d'études collégiales
DEP	Diplôme d'études professionnelles
EMAM	École des métiers de l'aérospatiale de Montréal
FTQ	Fédération des travailleurs du Québec
IQPF	Institut québécois de la planification financière
MEQ	Ministère de l'éducation du Québec
OEAQ	Ordre des évaluateurs agréés du Québec
OTPQ	Ordre des technologues professionnels du Québec
RAAV	Regroupement des artistes en arts visuels
RMR	Région métropolitaine de recensement
SODART	Société des droits d'auteur en arts visuels

FICHE 1

Comptable (CA) (CNP 1111)

Autres appellations : comptable agréé, vérificateur

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Trouver, valider, organiser et analyser l'information de gestion.
- Vérifier les états financiers d'une entreprise.
- Élaborer des stratégies financières.
- Détecter des fraudes.
- Implanter des systèmes d'information.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Le travailleur peut être associé, praticien exerçant seul, employé salarié, contractuel ou pigiste.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Un comptable agréé (CA) peut occuper différents postes au sein des entreprises, dont ceux de directeur des finances ou de la comptabilité, contrôleur, conseiller, vérificateur externe et même occuper la fonction d'entrepreneur et de dirigeant. Le travail s'exerce principalement en cabinet ou dans les entreprises de service.

Avec la progression de l'informatisation des entreprises et la percée des logiciels comptables, le travail de vérification et de comptabilité a subi des modifications importantes. Les CA doivent maintenant être en mesure d'anticiper les besoins de la clientèle, les soubresauts de l'économie et de tirer pleinement profit des technologies de l'information et des communications. La mondialisation des marchés (achat, fusion, acquisition d'entreprises étrangères) ne fait qu'ajouter à la recherche d'une harmonisation des normes comptables et de vérification au niveau mondial. Le comptable agréé devra pouvoir s'accommoder de ces nouvelles façons de faire.

Selon le document *La Relance universitaire* du MEQ, près de 93 % des diplômés de la promotion de 1999 (situation évaluée pendant la semaine du 14 au 20 janvier 2001) en comptabilité et sciences comptables étaient en emploi. Le taux de chômage de ces finissants était nettement inférieur à celui de l'ensemble des diplômés universitaires de cette même année.

Les résultats d'un sondage mené auprès de ses membres par l'Ordre des comptables agréés du Québec, portant sur la rémunération de ces derniers, a fait ressortir les points suivants au sujet de cette profession :

- Cette profession demeure plus masculine que féminine.
- Les fonctions de travail des membres salariés ou contractuels sont axées vers la gestion/administration alors que celles des praticiens sont plus orientées vers la vérification et l'examen.
- La demande créant le besoin, le taux d'augmentation des salaires des débutants dans la profession est celui qui aurait connu la progression la plus importante entre 1999 et 2001.
- Le salaire annuel moyen des CA pigistes et contractuels participants à l'étude était de 81 875 \$.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002—2003

TRÈS FAVORABLES ✓
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES ✓
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES TRÈS
RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Baccalauréat en administration des affaires (B.A.A.), Bachelor of Business administration (B.B.A.) ou Bachelor of Commerce (B.Com.)
et
Avoir terminé avec succès le Programme de formation professionnel de l'Ordre
et
Réussir l'examen final uniformisé (EFU)
et
Effectuer un stage professionnel de 24 mois
- Une fois cette démarche réussie, le candidat reçoit un permis lui permettant d'inscrire les lettres CA à la suite de son nom.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Sens des affaires et des responsabilités
- Intérêt à chercher, analyser, interpréter et valider l'information
- Capacité à s'adapter aux changements

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Être membre de l'Ordre des comptables agréés du Québec
- Connaissance de l'informatique

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Le titre de comptable agréé (Chartered Accountant en anglais) et les initiales CA sont réglementés par la Loi sur les comptables agréés.

AUTRES REMARQUES

- Le comptable agréé est le seul au sens de la Loi sur les comptables agréés qui peut s'engager, contre rémunération, dans l'art ou la science de la comptabilité ou dans la vérification des livres ou des comptes et offrir ses services au public à ces fins (art. 19 et 24).
- L'Ordre des comptables agréés du Québec compte 16 300 membres, ce qui en fait l'ordre comptable regroupant le plus de membres au Québec.
- Les candidats québécois inscrits pour la première fois à l'examen final uniforme des comptables agréés en septembre 2001 ont connu un taux de succès de 85 %. C'est la troisième année que le Québec connaît un taux de succès de plus de 80%. En 2001, 411 candidats se sont présentés à l'examen, soit une hausse de 11% par rapport à 2000. De tels résultats peuvent s'expliquer par une modification apportée au programme de formation des candidats à la profession implantée en 1998. De fait, entre 1993 et 1998, le taux de réussite à cet examen lors de la première tentative se situait entre 43,1% et 54,4 %.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE (QC)

(n/d)

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC):

Serv. aux entreprises : **41 %**
Adm. prov. et territoriale : **8 %**
Adm. fédérale : **5 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

(17)

Homme : **66 %**
Femme : **44 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **3 %**
25 à 44 ans : **68 %**
45 ans et + : **29 %**

VOLUME D'EMPLOIS (17)

RMR de Montréal : (n/d)
Ensemble du QC : **16 300**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC) (14)

**Comptabilité et sciences
comptables
(BACC – 5802)**

Taux de chômage : **2,5 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **92,7 %**

Rédacteur de la fiche : Alain Robitaille

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-06)

FICHE 2

Comptable (CGA) (CNP 1111)

Autre appellation : Comptable général licencié (CGA)

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Maximiser l'efficacité et l'efficience des opérations d'une organisation, assurant ainsi sa croissance et son développement.
- Déterminer les stratégies financières afin d'atteindre les objectifs de l'organisation.
- Réaliser des études de rentabilité touchant les projets d'investissement d'une organisation.
- Implanter des systèmes de contrôle visant à préserver l'actif d'une entreprise.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Le choix de travail en petit ou moyen cabinet représente une réalité relativement nouvelle.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

L'Ordre des comptables généraux licenciés (CGA) compte 10 000 membres incluant les candidats et les étudiants inscrits. À eux seuls les candidats reçus sont au nombre de 7 000. Les CGA travaillent principalement dans les industries et les entreprises de services. Ils sont également présents dans le secteur public et parapublic et dans les cabinets d'experts-comptables.

Selon une enquête salariale réalisée en juin 2000 pour le compte de l'Ordre des CGA, les principales fonctions qu'occupent les CGA sont celles reliées à la comptabilité/finance/contrôle, la planification/gestion financière et l'expertise comptable. Certains peuvent avoir acquis des compétences particulières en informatique et systèmes de gestion, insolvabilité (syndic), fiscalité ou encore dans le domaine des taxes à la consommation. Le niveau de spécialisation influence, il va de soi, le niveau de salaire attendu. Cette étude concluait que le revenu annuel moyen des membres de l'Ordre des comptables licenciés du Québec s'établissait à environ 65 000 \$.

Toujours selon cette même étude, les principaux postes occupés par les membres étaient ceux de président/vice-président, directeur général, propriétaire/associé, vérificateur interne, directeur adjoint et contrôleur.

La mondialisation des marchés est venue accroître la demande de main-d'œuvre pour ces professionnels souvent perçus comme étant les responsables d'optimiser les résultats financiers des organisations. En effet les entreprises exportent de plus en plus de produits ou de services, cherchent à s'implanter (achat ou entente de collaboration) à l'étranger, ce qui a élargi d'autant le champ d'activités des membres des ordres professionnels de comptable. Dans un tel contexte, ceux-ci doivent se préoccuper de la fiscalité, du niveau d'imposition et de la politique fiscale de divers pays.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002—2003

TRÈS FAVORABLES ✓
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES ✓
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Baccalauréat en sciences comptables ou en administration des affaires (concentration comptabilité), ou l'équivalent selon l'Ordre des CGA, et
- Réussir l'examen de l'Ordre des comptables licenciés du Québec, et
- Acquérir une expérience pratique au moyen d'un stage supervisé

Au terme de ce processus qui doit être terminé dans un délai maximal, s'il satisfait aux conditions prescrites par la Charte de la langue française et à certaines autres exigences administratives (cotisation), le candidat reçoit un permis d'utilisation du titre CGA.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Sens de l'organisation et de la planification des priorités
- Facilité à communiquer ses idées et à agir comme négociateur
- Capacité à travailler en équipe
- Leadership et autonomie

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Bilinguisme
- Bonne communication orale et écrite
- Expérience en gestion du personnel et d'équipe de travail
- Connaissance des logiciels comptables spécialisés
- Aptitude à la gestion de projet
- Capacité à aider au développement de candidats junior
- Possibilité de mener à bien une tâche rapidement

RÈGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Seuls les candidats possédant un permis émis par l'Ordre des comptables licenciés du Québec peuvent utiliser les initiales CGA.
- Dans le cas de la clientèle immigrante, certaines autres exigences s'appliquent.

AUTRES REMARQUES

- Présentement un comptable licencié ne peut légalement vérifier les états financiers d'entreprises privées moyennant rétribution. Il peut le faire pour une municipalité, une municipalité régionale de comté, une ville ou une coopérative. La vérification publique relève des comptables agréés (CA) du Québec.
- L'adresse Internet de l'Ordre est la suivante : <http://www.cga-quebec.org/>

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE (QC)

(n/d)

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC):

Serv. aux entreprises : **41 %**
Adm. prov. et territoriale : **8 %**
Adm. fédérale : **5 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : (n/d)
Femme : (n/d)

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **3 %**
25 à 44 ans : **68 %**
45 ans et + : **29 %**

VOLUME D'EMPLOIS (16)

RMR de Montréal : (n/d)
Ensemble du QC : **7 000**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC) (14)

**Comptabilité et sciences
comptables
(BACC – 5802)**

Taux de chômage : **2,5 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **92,7**

Rédacteur de la fiche : Alain Robitaille

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-08)

FICHE 3

Comptable (CMA) (CNP 1111)

Autre appellation : comptable en management accrédité (CMA)

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Organiser, assimiler et intégrer les informations de gestion.
- Élaborer des systèmes et des stratégies visant à rendre plus efficace la prise de décision.
- Concevoir et coordonner des projets comportant des sommes budgétaires importantes.
- Gérer les ressources humaines.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Ces professionnels travaillent pour le compte d'un employeur, en cabinet de consultation ou dirigent leur propre entreprise.
- Selon le statut d'emploi du professionnel, ce dernier peut être admissible à un régime salarial auquel s'ajouteront des bonifications.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Cette profession serait exercée au Québec par quelque 5 000 travailleurs alors que 2000 individus seraient des candidats à la profession. En avril 2001, 358 nouveaux CMA ont été accrédités par l'Ordre. En plus de maîtriser les plus récentes pratiques en comptabilité et en management, les CMA possèdent des connaissances poussées dans les domaines suivants : optimisation des processus, production, finance, ressources humaines et vente/marketing. Ils peuvent être impliqués dans la planification stratégique des organisations et dans la direction et la mobilisation des équipes de travail. Le CMA se doit d'avoir une vue globale d'une organisation et être sensible aux nouvelles tendances qui se dessinent. De fait plusieurs de ces professionnels travaillent en management plutôt qu'en comptabilité au sens strict du terme.

Le secteur des technologies de pointe et des technologies de l'information serait particulièrement à la recherche de ces professionnels. Les CMA jouent un rôle actif dans l'amélioration continue du rendement global des organisations. Ils sont souvent identifiés comme des agents de changement.

L'enquête salariale 2000 réalisée (auprès de 2 164 membres et 614 candidats) par l'Ordre auprès des membres CMA et des candidats à la profession de CMA, ayant pour titre *La Compétence, un atout reconnu*, nous apprend :

- Qu'au 1^{er} janvier 2000, 98 % des membres occupaient un emploi;
- Qu'en raison du nombre croissant de candidats admis au programme professionnel un certain rajeunissement de la profession est observé;
- Que les CMA travaillent dans une forte proportion pour le compte d'employeurs;
- Que les CMA exercent leurs fonctions principalement dans le secteur des services, de la fonction publique, de la fabrication et du commerce.

Présents dans les petites entreprises (moins de 50 employés), ils sont généralement à l'emploi de grandes entreprises (500 employés et plus).

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002—2003

TRÈS FAVORABLES ✓
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES ✓
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

Afin de pouvoir ajouter les lettres CMA à la suite de son nom, une personne doit terminer avec succès le processus de formation suivant :

- Avoir réussi le Programme préprofessionnel de niveau universitaire en sciences comptables reconnu par l'Ordre ou l'équivalent, et
- Réussir l'examen national d'admission des CMA et
- Suivre un stage de deux ans en entreprise et concurremment le Programme de leadership stratégique CMA.
- Il existe un programme de formation particulier à l'intention des cadres en exercice et un cheminement accéléré est également offert aux autres comptables professionnels (CA et CGA).

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Qualité de négociateur et sens de l'organisation
- Enthousiasme, créativité et leadership
- Esprit d'analyse et de synthèse
- Capacité à rallier les gens
- Souci du détail

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Bilinguisme et si possible polyglotte
- Capacité à coordonner des mandats avec efficacité
- Excellente habiletés de gestion
- Sens élevé de la communication et capacité à travailler en équipe

RÈGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- La profession de comptable en management accrédité (CMA) est réglementée par l'Ordre des comptables en management accrédités du Québec.
- L'adresse du site de l'Ordre des comptables en management accrédités du Québec est le : <http://www.cma-quebec.org>

AUTRES REMARQUES

- Les comptables CMA occupent des emplois reliés à la comptabilité (chef des finances, contrôleur ou chef de service comptable, responsable ou superviseur d'une fonction comptable, chef comptable, analyste ou un emploi non relié à la comptabilité (chef de direction, chef de l'administration ou consultant externe).
- En juin 2001, les candidats du Québec ont décroché les trois premières places au Canada parmi 2 000 postulants s'étant présentés à la partie de l'examen portant sur les habiletés supérieures. Il s'agirait là, selon les gens du milieu, d'une performance historique.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE (QC)

(n/d)

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC):

Serv. aux entreprises : **41 %**
Adm. prov. et territoriale : **8 %**
Adm. fédérale : **5 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : (n/d)
Femme : (n/d)

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **3 %**
25 à 44 ans : **68 %**
45 ans et + : **29 %**

VOLUME D'EMPLOIS (18)

RMR de Montréal : (n/d)
Ensemble du QC : **5 000**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC) (14)

**Comptabilité et sciences
comptables
(BACC – 5802)**

Taux de chômage : **2,5 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **92,7**

Rédacteur de la fiche : Alain Robitaille

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-08)

FICHE 4

Conseiller en placement ou courtier à escompte (CNP 1113)

Autres appellations : représentant en placement, conseiller financier,
représentant inscrit, personne inscrite

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Ces professionnels sont spécialisés dans des véhicules de placement; ils ont le pouvoir d'acheter et de vendre des valeurs sous forme d'actions, d'obligations, fonds communs de placement ou devises; leurs clients sont des investisseurs, gestionnaires de fonds de retraite, fiducies, compagnies d'assurances, banques et autres.
- Ils conseillent leurs clients en fonction du portefeuille disponible, proposent des stratégies de placement, transigent des valeurs au nom du client ou de l'employeur, prospectent et surveillent la conjoncture des marchés.
- Le représentant en placement n'effectue que des transactions, sans donner de conseils.
- Le conseiller en placement est autorisé à conseiller sa clientèle en plus d'effectuer des transactions.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Rythme de travail pouvant être frénétique et stressant.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

L'activité des institutions financières sur les marchés internationaux est grandissante; les fonds communs de placement et le marché obligataire sont en effervescence depuis quelques années. Le Québec est en train de rattraper un retard historique sur les provinces canadiennes au niveau des placements sur les marchés boursiers.

Côté démographie, la population est vieillissante et l'intérêt pour les REER et les fonds de placement augmente; toutes sortes de nouveaux produits sont offerts par une vaste gamme de maisons de courtage.

De plus, les faibles taux d'intérêt stimulent la demande de produits financiers plus rentables.

Les maisons de courtage à escompte recrutent présentement des salariés (qui ne donnent pas de conseils cependant).

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Bacc. en administration, option finance, ou bacc. en économie.
- Il n'y a par ailleurs aucun préalable pour suivre les cours sur le commerce des valeurs mobilières (CCVM) ainsi que le manuel de normes de conduite (MNC) offerts en approche autodidactique par l'Institut canadien des valeurs mobilières (ICVM). Un stage auprès d'une firme, d'une durée de 30 jours, est requis pour le représentant en placement. Le conseiller en placement, pour sa part, doit faire un stage de 90 jours en plus de réussir le cours de Technique de gestion des placements ou le cours sur la planification financière à l'intérieur de 30 mois après son embauche, avant de pouvoir exercer.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Habileté à utiliser efficacement les télécommunications.
- Aptitude à comprendre des études, périodiques et publications spécialisés.
- Bien que faisant partie d'une équipe, ces gens travaillent de façon relativement autonome.
- Aptitude verbale et numérique.
- Capacité supérieure à négocier.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Connaissance de logiciels de simulation et d'analyse financière.
- Volonté et capacité de perfectionnement sur les stratégies financières, les logiciels d'analyse et autres.
- Bilinguisme.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Un permis de la Commission des valeurs mobilières du Québec (CVMQ) est obligatoire.
- Une formation par correspondance de l'Institut canadien des valeurs mobilières (ICVM) est obligatoire.
- Ces personnes sont tenues de se conformer aux exigences de formation continue de l'industrie.

AUTRES REMARQUES

- La qualité du rôle-conseil ainsi que la capacité du négociateur à se bâtir une crédibilité auprès de sa clientèle sont des facteurs déterminants dans le succès de sa carrière.
- Le négociateur peut aussi transiger pour son propre compte.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC) (20)

55 308 \$ annuel

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Firmes de courtage : **40 %**
Soc. de placements : **16 %**
Banques et caisses : **12 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **66 %**
Femme : **34 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **5 %**
25 à 44 ans : **62 %**
45 ans et + : **33 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **2 435**
Ensemble du QC : **3 140**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

(n/d)

Taux de chômage : **(n/d)**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **(n/d)**

Rédacteur de la fiche : Pierre Boisseau

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-13)

FICHE 5

Agent-conseil en services financiers (CNP 1114)

Autre appellation : planificateur financier

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Ces personnes définissent les objectifs financiers de leurs clients et analysent leurs données financières; elles élaborent par la suite un plan d'action couvrant un ou plusieurs des domaines d'intervention suivants : finances, fiscalité, aspects légaux, retraite, succession, placements et assurances.
- Elles négocient, s'il y a lieu, l'achat et la vente de produits financiers.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Le planificateur peut être appelé à se déplacer chez ses clients.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

La population d'après-guerre, les *baby-boomers*, est maintenant très sensibilisée à sa retraite prochaine; cette préoccupation de sécurité financière oblige cette couche de la société à planifier ses épargnes, n'étant pas certaine de la capacité gouvernementale d'assumer les coûts de sa subsistance. Plusieurs ont un actif intéressant et veulent se renseigner, notamment auprès de planificateurs financiers.

De leur côté, les institutions financières cherchent à fidéliser leur clientèle en diversifiant leurs services de placement.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Sont requis :
 - 1- Certificat de 450 heures en planification financière personnelle auprès de l'Institut québécois de planification financière (IQPF).
 - 2- Deux certificats de 1^{er} cycle en administration, droit, économie ou actuariat.
 - 3- Réussite du cours de formation professionnelle de l'IQPF.
 - 4- Réussite de l'examen unique de l'IQPF.
 - 5- Stage de 30 à 90 jours sous la responsabilité du Bureau des services financiers.
- OU
- Équivalence de formation académique établie selon le règlement de l'Institut québécois de la planification financière.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Souci du service à la clientèle personnalisé.
- Aptitude verbale et numérique.
- Aptitude à négocier des produits financiers.
- Bonnes capacités d'écoute active et à faire des recommandations précises.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Connaissance de logiciels de simulation et d'analyse financière.
- Volonté de perfectionnement continu.
- Vision économique intercontinentale.
- Bilinguisme.

RÈGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- L'Institut québécois de planification financière est la seule institution décernant le diplôme de planificateur financier; il est celui qui détermine les règles de formation obligatoire des planificateurs financiers.

AUTRES REMARQUES

- La vive concurrence entre institutions est à l'origine de fusions, d'acquisitions et d'alliances stratégiques nombreuses.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC) :

23,10 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (% QC) :

Banques et caisses : **48 %**
Serv. aux entreprises : **15 %**
Firmes de courtage : **11 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **50 %**
Femme : **50 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **3%**
25 à 44 ans : **65 %**
45 ans et + : **32 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **4 185**
Ensemble du QC : **7 770**

RELANCE DU MEQ (Relance 2000, QC)

(n/d)

Taux de chômage : **(n/d)**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **(n/d)**

Rédacteur de la fiche : Pierre Boisseau

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-09)

FICHE 6

Technicien en logistique du transport (CNP 1215)

Autres appellations : technicien en logistique de distribution, répartiteur, tarificateur

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Planifier et organiser, de manière optimale, des flux de marchandises, de personnel et de services dans le temps et dans l'espace. Calculer le prix de revient et négocier des taux. Planifier et assigner les routes de livraison de façon optimale. Contrôler les horaires. Faire le lien entre tous les intervenants de la chaîne de logistique. Tenir à jour ses connaissances sur la réglementation en transport, notamment les matières dangereuses. Mettre en place des outils de gestion de la sécurité et du personnel. Remplir des documents relatifs aux soumissions, aux contrats, à la facturation, aux réclamations et au dédouanement. Collaborer aux achats avec le service des approvisionnements. Effectuer la vente des services de transport. Assurer le suivi et le service à la clientèle.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Travail de bureau en aires ouvertes et espace restreint. Stress dû aux délais prescrits. Horaires fluctuants.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Montréal occupe une position stratégique pour ce qui est de la circulation des marchandises due au volume généré par la production de produits manufacturés, à l'importance du commerce de gros et de détail sur le territoire et à l'augmentation des échanges intercontinentaux engendrée par la mondialisation des marchés. Le port de Montréal et deux aéroports internationaux permettent à Montréal d'occuper une place concurrentielle comme plaque tournante dans les échanges entre l'Europe et l'Amérique du Nord.

Cette profession est recherchée dans les entreprises manufacturières, les centres de logistique et de distribution, les compagnies d'entreposage, de transport (routier, ferroviaire, maritime et aérien), les transitaires et maisons de courtage en douane. La demande pour ces spécialistes est liée, notamment, à la nécessité de diminuer les coûts de transport et de livraison ainsi qu'à l'efficacité des réseaux de distribution et celle des livraisons locales, de longue distance et transfrontalières. Il s'agit d'intégrer toute l'information et les données pour organiser les déplacements de marchandises ou d'informations, de la source au point de consommation, le plus efficacement et au moindre coût. On vise l'amélioration du service à la clientèle et un meilleur rapport qualité/prix.

Le groupe de services pris en charge par ce spécialiste comprend les achats, la planification de la production, le contrôle des inventaires, l'entreposage, le transport, la distribution, le traitement des commandes et le service à la clientèle. Dans les centres de logistique, tous les aspects liés à la gestion du transport, à la réception, l'entreposage, l'emballage, l'expédition et la distribution sont pris en charge, permettant ainsi aux entreprises de se concentrer sur la production.

Le resserrement des mesures de sécurité aux frontières devrait augmenter la demande pour cette profession, notamment au niveau de la procédure de dédouanement à effectuer avant l'arrivée aux contrôles douaniers.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- AEC en Techniques de logistique du transport ou
- DEC en Techniques de logistique du transport
- Transport intermodal international (nouveau cours).

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Bon communicateur et négociateur.
- Capacité à analyser des situations et à prendre des décisions rapidement.
- Intérêts pour les chiffres, la gestion et le travail d'équipe.
- Capacité à respecter des délais prescrits et à gérer son stress.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Il faut souvent communiquer partout au Canada, en Amérique du Nord ou dans d'autres pays; le bilinguisme français-anglais est requis et la connaissance d'une troisième langue, notamment l'espagnol, est un atout. Les employeurs recherchent des personnes pouvant utiliser des ordinateurs, des chiffriers électroniques et des bases de données et effectuer de petites recherches. La connaissance de notions de base en géographie est citée par les employeurs. Le travail nécessite des compétences en comptabilité, en gestion des approvisionnements et de l'entreposage ainsi que la connaissance des lois et règlements du transport.
- Les postes offerts sont de nature stressante et les horaires de travail ne sont pas toujours réguliers. Il faut réagir rapidement à l'imprévu tout en respectant les délais. Le personnel en répartition est en lien constant avec la clientèle et il fait partie d'une chaîne coordonnée d'intervenants où chaque maillon est important. Les relations humaines et le travail d'équipe y sont très valorisés. L'intérêt pour les modes de transport et le travail bien fait prédomine sur l'attrait du salaire lors de l'entrevue.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

Ne s'applique pas ici.

AUTRES REMARQUES

- Les finissants des deux nouveaux programmes DEC ou AEC en techniques de logistique du transport sont recherchés par les employeurs. Cette profession est très en demande. Les emplois se retrouvent dans les centres de distribution, les compagnies de transport et les entrepôts.
- L'avancement est rapide pour les personnes motivées et intéressées à s'engager. Les salaires varient beaucoup d'une entreprise à l'autre. Toutefois, ils sont plus élevés dans les grandes entreprises et sont également déterminés en fonction de l'importance des transactions, soit les sommes d'argent en jeu et la valeur des produits transigés. De plus, les personnes qui obtiennent un certificat universitaire ou une attestation d'associations ont des meilleurs revenus.
- L'industrie est sensibilisée à l'embauche de femmes.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

16,03 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Ind. du transport : **8 %**
Centres de distribution : **6 %**
Centres d'entreposage : **(n/d)**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **77 %**
Femme : **23 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **5 %**
25 à 44 ans : **63 %**
45 ans et + : **32 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **4 785**
Ensemble du QC : **7 295**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

(n/d)

Taux de chômage : **(n/d)**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **(n/d)**

Rédacteur de la fiche : Serge Lacroix

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-01)

FICHE 7

Agent-courtier en assurance de dommages (CNP 1233)

Autres appellations : expert en sinistre, souscripteur

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Les agents et courtiers distribuent des produits d'assurance visant à protéger les biens ou dommages causés à autrui (automobile, habitation, responsabilité civile, responsabilité professionnelle, commerciale et autres). Ils fournissent à leur clientèle tous les renseignements concernant les risques couverts, primes et clauses du contrat; ils remplissent les formulaires requis pour l'émission de la police d'assurance ou son renouvellement.
- L'expert en sinistre enquête sur les circonstances d'un sinistre (vol, accident ou autre perte matérielle), en évalue les dommages et négocie le règlement.
- Le souscripteur procède à l'analyse du risque, reconnaît les lacunes d'une situation et en informe le courtier ou l'agent.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Travail pouvant être sur horaire variable.
- Déplacements fréquents chez les assurés pour les courtiers en assurances des entreprises et experts en sinistres.
- Les agents et courtiers en assurance des particuliers et les souscripteurs travaillent généralement dans un contexte de centres d'appels.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Un sondage effectué en novembre 2000 auprès de 301 entreprises du secteur révèle une pénurie importante de personnel en assurance de dommages; cette situation est généralisée au Québec et est reliée à deux facteurs principaux : une plus grande complexité des produits offerts et une forte attrition due aux départs à la retraite prévus d'ici 2003.

Le nombre de diplômés du DEC est fortement inférieur aux besoins recensés.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEC ou AEC en techniques administratives, option assurance de dommages (un DEC en Assurances et services financiers est prévu pour 2002, conditionnel à l'approbation du MEQ) OU
- DEC dans un autre domaine (s'adresser au Bureau des services financiers chargé de la certification) OU
- DES avec au moins 4 ans (6 ans à compter du 1^{er} octobre 2002) d'expérience de travail pertinente dans les 10 dernières années dans un emploi à temps plein en assurance OU
- Certificat universitaire en assurance de dommages ou expertise en règlement de sinistres.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Tact auprès des victimes et des témoins. Bonne écoute et communication orale et écrite efficace.
- Souci constant du service à la clientèle.
- Capacité d'adaptation à un environnement en changement et à forte compétition.
- Bonne organisation de son travail et gestion de son temps.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Capacité à travailler avec des outils informatisés.
- Bilinguisme.
- Capacité à conclure une vente.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Chambre de l'assurance de dommages (ChAD).
- Tous les nouveaux agents, courtiers, experts en sinistres et souscripteurs doivent maintenant être certifiés par le Bureau des services financiers (pour compléter les examens, le stage et obtenir la certification).

AUTRES REMARQUES

- Possibilité de devenir actionnaire ou de devenir travailleur autonome.
- 78 % des cabinets comptent moins de 15 employés.
- Cette profession peut s'adapter aux intérêts de la personne (spécialisations possibles).

À noter que les statistiques indiquées ne concernent que les agents-courtiers et les experts en sinistres; celles de l'année dernière incluaient tous les employés en assurance de dommages.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC):

16,71 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Assurances : **61 %**
Agences d'assurances : **24 %**
Cabinets de courtage : **6 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

(2)

Homme : **53 %**
Femme : **47 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

(2)

Moins de 29 ans : **34 %**
30 à 44 : **42 %**
45 ans et + : **24 %**

VOLUME D'EMPLOIS

(2)

RMR de Montréal : **(n/d)**
Ensemble du QC : **10 426**

RELANCE DU MEQ

(Relance 2001, QC)

**Techniques
administratives : Assurances
(DEC – 415.15)**

Taux de chômage : **3,3 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **92,8 %**

Rédacteur de la fiche : Pierre Boisseau

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-09)

FICHE 8

Évaluateur agréé d'immeubles (CNP 1235)

Autre appellation : estimateur de biens immobiliers

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Le travail de l'évaluateur consiste à formuler une opinion objective et motivée sur la valeur marchande d'un bien immobilier à une date donnée. Pour ce faire, il utilise une combinaison de trois méthodes : du coût, de la comparaison et du revenu.
- Cette personne exerce sa profession en pratique privée ou publique, au bénéfice de personnes, d'entreprises, d'institutions ou de gouvernements.
- Les étapes de son activité professionnelle sont la définition du mandat (but, services requis, honoraires, délais), la recherche (visite de la propriété, vérification des baux, relevé de la réglementation municipale, des taxes et services publics), l'analyse (utilisation optimale des terrains et bâtiments, leur âge, ventes récentes, valeur probable) et l'estimation (regroupement des résultats obtenus par les différentes méthodes d'évaluation).
- Le rapport remis par l'évaluateur agréé élabore sur les motifs à l'appui de ses conclusions et précise l'ensemble des éléments influençant substantiellement la valeur de la propriété.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Cette personne a à se déplacer fréquemment.
- Une partie de l'évaluation peut se faire à l'extérieur.
- Conditions de chantier à l'occasion.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

L'immobilier est en effervescence à Montréal. Le logement et les locaux industriels sont en pénurie. Le taux d'inoccupation des bureaux au centre-ville a diminué à 9,8 % en août 2000; une prévision de Royal LePage Commercial inc. situe ce taux à 8,9 % en 2002; rappelons qu'il se situait à 17,8 % en 1993, soit exactement le double.

La construction de bureaux commence à reprendre; la Cité du multimédia, la Cité du commerce électronique, l'agrandissement du Palais des congrès ainsi que le nouveau siège social de la Caisse de dépôt et placement du Québec n'en sont que quelques exemples.

Par ailleurs, il y a très peu de nouveaux diplômés en évaluation d'immeubles; de plus, on observe un vieillissement des membres de la profession, dont 32 % ont plus de 45 ans.

De nombreux postes d'évaluateurs agréés deviennent donc disponibles à court et moyen terme.

Dans la même perspective, des postes de techniciens en évaluation immobilière sont disponibles.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Baccalauréat en administration des affaires, concentration Affaires immobilières (évaluation) ou Gestion urbaine et immobilière OU
- Autres diplômes reconnus par l'Ordre des évaluateurs agréés du Québec, après étude du dossier selon la procédure établie par règlement.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Apprécier les données précises, les faits rigoureux.
- Être objectif.
- Aimer chercher, comparer, observer des normes, porter un jugement éclairé.
- Aimer les mathématiques et les sciences précises.
- Avoir le souci du détail, ainsi qu'un esprit d'analyse et de synthèse.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Capacité à faire de la consultation dans la gestion d'actif immobilier.
- Capacité d'évaluer dans une perspective d'étude de marché.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Un stage de travail de 12 mois doit être effectué en plus de l'examen obligatoire pour être reconnu membre de l'Ordre des évaluateurs agréés du Québec (OEAQ).

AUTRES REMARQUES

- Il n'y a que 14 % de femmes dans ce domaine qui offre de belles possibilités d'emplois.
- Profession intéressante pour la réorientation de carrière d'architectes ou d'ingénieurs par exemple (les personnes auront alors à faire un DEC en évaluation).

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN QC) (19)

38 704 \$ annuel

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

(19)

Firmes privées : **55 %**
Gouvernement et organismes
parapublics : **22 %**
Municipalités : **14 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) : (19)

Homme : **86 %**
Femme : **14 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **5 %**
25 à 44 ans : **63 %**
45 ans et + : **32 %**

VOLUME D'EMPLOIS (19)

RMR de Montréal : **(n/d)**
Ensemble du QC : **1 013**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Technologie de l'estimation
et de l'évaluation en
bâtiments (DEC – 221.04)**

Taux de chômage : **0 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **100 %**

Rédacteur de la fiche : Pierre Boisseau

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-09)

FICHE 9

Technicien en procédures douanières (CNP 1236)

Autre appellation : tarificateur aux douanes junior et intermédiaire,
agent aux douanes junior, commis à l'importation/à l'exportation

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Préparer et remplir les documents de dédouanement des marchandises conformément aux modalités et règlements douaniers.
- Assurer le règlement des droits reliés au transport et à l'entreposage des marchandises.
- Informer le client des restrictions concernant les importations-exportations, les tarifs douaniers, les lettres de crédit et les assurances.
- Acheminer la documentation à l'Agence des douanes et revenu Canada (ADRC).

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Il s'agit généralement de postes permanents à temps plein.
- Possibilité d'effectuer du temps supplémentaire. Travail possible durant les fins de semaine selon les circonstances.

NOTE: Il est important de bien distinguer cette profession de celle de courtier licencié en douane. En effet, les techniciens en procédures douanières n'ont pas de responsabilités légales relatives au dédouanement.

DIAGNOSTIC – RÉGION DE MONTRÉAL

Les techniciens en procédures douanières travaillent pour des firmes de courtage en douane et des services consultatifs de gestion. Ils peuvent également travailler dans le secteur du transport maritime, des marchandises et du commerce de gros.

Même si la valeur des exportations et importations internationales québécoises a accusé un recul en 2001 comparativement à l'année 2000, certains indices, dont la reprise économique qui se dessine chez nos voisins du Sud, permettent d'anticiper une croissance positive du volume de nos imports/exports en 2002-2003. Cette prévision se fonde sur le fait que de plus en plus d'entreprises québécoises, voulant maintenir ou augmenter leurs parts de marché, dans le contexte de la mondialisation des activités commerciales, devront recourir à l'importation/exportation de leurs produits. Ce pronostic repose également sur les résultats encourageants obtenus au mois de février 2002 (accroissement des exportations et importations de marchandises au Canada). Enfin, Montréal de par sa position géographique avantageuse est reconnu comme étant un important point de transit des marchandises à destination du marché européen et américain. Tous ces éléments influenceront positivement la demande de main-d'œuvre dans cette profession.

Les techniciens en procédures douanières doivent s'ajuster constamment aux besoins de leurs clients (veiller à réduire les coûts au minimum, diminuer le temps d'entreposage et s'assurer que la livraison de la marchandise se produise « juste à temps »).

Jusqu'à maintenant les entreprises procédaient souvent par promotion interne et formation en entreprise, afin de combler leurs besoins de main-d'œuvre. Le poste d'entrée dans cette profession est souvent celui de commis à la tarification douanière des marchandises. Le fait que la douane canadienne songe à pénaliser les importateurs- exportateurs si les déclarations qui leur sont présentées contiennent des erreurs est un élément de plus qui favorise l'embauche de personnes qualifiées.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- AEC en Techniques de procédures douanières (nouvelle formation depuis 2001).
ou
- DEC en Techniques administratives: anciennement option commerce international ou transport, ayant maintenant pour titre : Techniques de la logistique du transport.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Capacité d'analyse et de prise de décisions.
- Bon sens de la communication.
- Possibilité de traiter simultanément plusieurs dossiers.
- Capacité de résister au stress et aimer le travail de précision.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Pouvoir utiliser les systèmes informatisés de gestion de l'information et les réseaux informatiques en accès direct (ex. : Internet), dans le but de chercher de l'information.
- Transiger oralement et par écrit en anglais. L'usage d'une troisième langue (l'espagnol) est un atout.
- Posséder certaines connaissances spécifiques comme :
 - Interpréter les lois et règlements reliés aux procédures douanières;
 - Connaître le domaine de l'importation-exportation dans le contexte des ententes internationales;
 - Connaître différentes législations, comme la Loi sur les douanes tarifs douaniers et les lois connexes (ex: Loi sur l'agence des douanes et du revenu du Canada, les lois sur la mise en application des accords de libre-échange concernant le Canada).

RÈGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- L'exploitation d'une entreprise de courtage en douanes requiert un permis. Pour obtenir ce permis il faut réussir l'examen de l'Agence des douanes et du revenu du Canada. La formation préparatoire est dispensée par la Société canadienne des courtiers en douanes qui offre également une formation de débutant dans la profession (<http://www.cscb.ca/>).

AUTRES REMARQUES

- L'AEC en Techniques de procédures douanière a été mise au point en collaboration avec différentes firmes de courtage. Le travail des tarificateurs à la douane se fait principalement dans le secteur des importations.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC):

(n/d)

PRINCIPAUX SECTEURS

EMPLOYEURS (QC) :

(21)

Firmes de courtage : (n/d)

Consultants gestion : (n/d)

Entr. de transport : (n/d)

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : (n/d)

Femme : (n/d)

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : (n/d)

25 à 44 ans : (n/d)

45 ans et + : (n/d)

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : (n/d)

Ensemble du QC : (n/d)

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

(n/d)

Taux de chômage : (n/d)

% des emplois obtenus
reliés à la formation : (n/d)

Rédacteur de la fiche : Alain Robitaille

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail

Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-13)

Secrétaire juridique (CNP 1242)

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Dactylographier des textes juridiques à partir de notes écrites ou sténographiques.
- Procéder au suivi des procédures en cours.
- Actualiser les informations au dossier du début à la fin de la procédure.
- Effectuer les tâches relatives à l'organisation d'un bureau.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Heures supplémentaires fréquentes et occasionnellement être disponible pour du travail de fin de semaine.
- Horaire de travail chargé.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Les secrétaires juridiques travaillent principalement dans le grand secteur des services aux entreprises, les cabinets d'avocats et études de notaires et la fonction publique fédérale et provinciale.

Cette profession a subi des transformations importantes ces dernières années suite à l'implantation et au développement de la bureautique. En effet, la bureautique a permis un allègement des tâches dites traditionnelles qu'accomplissaient les secrétaires juridiques et aux professionnels de réaliser certaines fonctions de travail jusqu'alors réservées au personnel de secrétariat. Cette tendance a cependant été compensée par un recours accru à l'ensemble des services juridiques existants. En effet, la demande pour des conseils juridiques est à la hausse et les thèmes abordés sont très diversifiés : fiscalité, code civil, droit des sociétés, droit de la famille, droit international, droit du travail, droit de l'environnement, etc. Dans ce sens, le recours à la médiation/conciliation, qui devient de plus en plus un processus incontournable afin de solutionner les différends, influence directement le besoin de main-d'œuvre relié au personnel de soutien.

Le portrait tel que présenté précédemment a amené 6 responsables des ressources humaines, d'études juridiques du centre-ville de Montréal, à identifier une problématique commune à leur bureau respectif, soit le manque de relève en secrétariat juridique. L'une des explications avancées par ce regroupement repose sur le peu d'intérêt de la part de la clientèle à s'inscrire à une formation de secrétariat juridique. Le document *La Relance au secondaire professionnel* confirme l'hypothèse émise par les responsables de ces firmes juridiques, puisqu'à Montréal lors de la promotion 1999-2000 seulement 35 personnes ont reçu un diplôme en secrétariat juridique (en 1998-1999, il y en avait 37).

Cette profession est exercée quasi essentiellement par des femmes. La maîtrise de la langue anglaise est considérée comme essentielle à Montréal et peut même constituer un sérieux obstacle à l'emploi, pour la personne qui ne rencontre pas ce critère.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002—2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Posséder un DEP en secrétariat
Et
- Un ASP en secrétariat juridique (nouvelle version depuis septembre 2000)
Ou
- Une expérience en secrétariat juridique à défaut d'une formation spécialisée.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Grande discrétion
- Rapidité d'exécution et très grande facilité à composer avec le stress
- Initiative et disponibilité
- Sens de l'organisation

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Maîtrise essentielle de la langue française et anglaise (parlée et écrite)
- Connaissance des logiciels de traitement de texte courants
- Capacité à travailler à partir d'un dictaphone (selon le milieu de travail)
- Sténographie
- Connaissance d'Internet et du courrier électronique

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

Ne s'applique pas ici.

AUTRES REMARQUES

- Selon les dernières données disponibles sur le sujet, il y aurait à Montréal 817 notaires et 10 500 avocats et avocates inscrits à leur ordre professionnel respectif.
- La personne qui postule pour un poste en secrétariat juridique doit être en mesure de démontrer sa connaissance du système juridique, de la terminologie juridique et des procédures judiciaires.
- Actuellement, certaines entreprises éprouvent de la difficulté à recruter du personnel pour la période estivale.
- Le jumelage d'une secrétaire à plus d'un avocat est une pratique de plus en plus fréquente, ce qui demande de la polyvalence et peut accroître le stress chez le travailleur.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE BRUT :

(15)

DÉBUTANT :

487 \$ hebdomadaire (MTL)

474\$ hebdomadaire (QC)

PRINCIPAUX SECTEURS

EMPLOYEURS (QC) :

Serv. aux entreprises : **79 %**

Adm. prov. et territoriale : **9 %**

Adm. fédérale : **2 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **1 %**

Femme : **99 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **7 %**

25 à 44 ans : **64 %**

45 ans et + : **29 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **4 430**

Ensemble du QC : **7 785**

RELANCE DU MEQ

(Relance 2001, QC)

**Secrétariat juridique
(ASP – 5226)**

Taux de chômage : **14,7 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **84,6 %**

Rédacteur de la fiche : Alain Robitaille

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail

Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-13)

Agent de recouvrement (CNP 1435)

Autre appellation : agent de crédit

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- L'agent de recouvrement effectue des enquêtes de crédit, contacte les individus et les entreprises afin de les relancer sur le recouvrement de comptes en souffrance. Il s'affaire à recueillir des informations sur les clients en dation de paiement (mauvaise créance) à même différentes sources, soit par des fichiers informatiques, des employeurs, des institutions financières, des propriétaires d'immeubles, des voisins et autres. Dans certains cas, comme pour le crédit commercial ou industriel, il peut effectuer des analyses de comptes plus détaillées faisant appel à des notions plus poussées de finance et de droit.
- L'agent de crédit, pour sa part, est davantage préoccupé par l'analyse financière des dossiers et des recommandations qui s'y rattachent.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Les agents de recouvrement travaillent fréquemment dans un contexte de centre d'appels.
- Ils travaillent de jour principalement; certains dossiers peuvent parfois exiger de travailler en dehors des heures habituelles de travail.

DIAGNOSTIC – RÉGION DE MONTRÉAL

Le 15 mars 2001, Statistique Canada rendait publiques les données de l'Enquête sur la sécurité financière de 1999. Cette étude nous apprend que l'endettement des canadiens s'élevait à 458 milliards de dollars, dont les trois quarts de cette somme sous forme d'hypothèques. Les prêts reliés à la propriété de véhicules automobiles atteignaient environ 29 milliards de dollars et ceux qui sont liés aux cartes de crédit dépassaient 14 milliards de dollars.

Quant à eux, les économistes de la Banque de Montréal, dans un communiqué émis le 8 mai 2002, anticipent que l'économie québécoise devrait croître jusqu'en 2006 et mentionnent la vigueur des dépenses de consommation comme l'un des deux principaux éléments moteurs de cette croissance. Le Conseil québécois du commerce de détail rendait public en mars 2002 un sondage mené auprès de la population québécoise sur les tendances de consommation au Québec. Cette consultation venait confirmer les dires des représentants de la Banque de Montréal et précisait que près du tiers (31 %) des Québécois prévoyaient faire un achat important en 2002.

Tout comme le soulignait ce même organisme en faisant référence à l'année 2001, il est possible de penser que l'augmentation des dépenses à la consommation se traduira par un accroissement de la dette des ménages.

Cette situation est susceptible à son tour d'engendrer des difficultés de remboursements, d'où la nécessité pour les entreprises et les institutions financières de recourir à des services de recouvrement.

Plusieurs entreprises préfèrent, pour des raisons d'économie d'échelle, donner cette tâche à des firmes spécialisées actives le plus souvent dans un contexte de centre d'appels. Aussi, de plus en plus d'établissements font des enquêtes de crédit avant l'achat ou la location de biens meubles et immeubles.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEP en comptabilité
ou
- DEC en crédit à la consommation dans le cas de crédit spécialisé (industriel ou commercial).
- Expérience de travail en centres d'appels ou en contact avec la clientèle constitue un atout.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Communication claire et efficace.
- Écoute active.
- Perspicacité et ordre.
- Aptitude pour les chiffres (exactitude du calcul).

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Connaissances juridiques (dépôt volontaire, faillite, etc.).
- Bilinguisme.
- Connaissance des logiciels de bureautique (chiffrier, base de données).
- Connaissance de la réglementation et des aspects légaux du recouvrement.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Réglementation concernant la confidentialité de l'information et les droits des consommateurs.
- Connaissance de la Loi sur le recouvrement de certaines créances.
- L'Institut canadien du crédit, section de Montréal, offre des services aux personnes faisant carrière dans le recouvrement ou le crédit.

AUTRES REMARQUES

- Il y a roulement du personnel principalement dans les petites entreprises où les conditions de travail s'avèrent moins avantageuses que dans les plus grosses.
- L'embauche d'un agent de recouvrement qui provient d'une firme compétitrice se fait peu, car on craint la divulgation d'informations stratégiques.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE BRUT :
(15)

DÉBUTANT :
429 \$ hebdomadaire (MTL)
396\$ hebdomadaire (QC)

**PRINCIPAUX
SECTEURS
EMPLOYEURS (QC) :**

Ministères : **16 %**
Serv. aux entreprises : **13%**
Services publics : **12 %**

**RÉPARTITION
SELON LE SEXE (QC) :**

Homme : **34 %**
Femme : **66 %**

**RÉPARTITION SELON
L'ÂGE (QC) :**

15 à 24 ans : **6 %**
25 à 44 ans : **68 %**
45 ans et + : **26 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **3 040**
Ensemble du QC : **4 415**

RELANCE DU MEQ
(Relance 2001, QC)

(n/d)

Taux de chômage : **(n/d)**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **(n/d)**

Rédacteur de la fiche : Alain Robitaille

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-15)

Agent de centres d'appels (CNP 1453)

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Les agents en centre d'appels occupent une grande variété de fonctions. Celles-ci peuvent être liées par exemple à la prise de commandes et de réservations, à la perception de comptes, à un service de dépannage ou de soutien technique, au traitement des plaintes, à la prospection et à la relance de clients, à l'offre de produits ou d'un service, à la réalisation d'enquêtes et de sondages, etc.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Les agents exécutent leurs tâches dans un espace de travail souvent subdivisé en cubicules séparés par des demi-cloisons. Ils utilisent un ordinateur relié à une centrale, un téléphone, des guides divers et des écouteurs.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Montréal connaît depuis plusieurs années une croissance importante de l'emploi en centre d'appels. Cela s'explique par une combinaison de facteurs favorables tels que la disponibilité d'une main-d'oeuvre compétente, cosmopolite et multilingue, un réseau de télécommunications fiable, des coûts d'espaces locatifs compétitifs et une technologie de plus en plus accessible.

Nous estimons que cette croissance de l'emploi se poursuivra au moins pour les deux prochaines années.

Les besoins se manifestent de façon plus particulière dans les secteurs suivants :

Télécommunications;
Banques et assurances;
Soutien technique;
Transport et tourisme;
Gouvernements;
Santé et services sociaux;
Commerce de détail;
Enquêtes et sondages;
Industriels et pharmaceutique.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES ✓
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES ✓
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Un sondage mené à l'été 2000 nous révèle qu'un emploi sur deux exige des études secondaires ainsi qu'une expérience minimale en service à la clientèle.
- D'autres postes exigeront des études collégiales ou même universitaires en raison de la nature du poste. On exigera par exemple un DEC en informatique pour offrir du soutien technique ou un baccalauréat en finances pour conseiller la clientèle en matière de placement.
- Il existe par ailleurs des formations dispensées au collégial et au secondaire qui préparent à l'exercice de cette profession.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Habileté de communication.
- Approche orientée vers le service à la clientèle.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Bonne maîtrise de l'anglais.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

Ne s'applique pas ici.

AUTRES REMARQUES

- Le sondage mené en mai 2000 nous révèle que la rémunération varie d'un domaine à l'autre. On peut s'attendre par exemple à une rémunération moindre dans le secteur « enquête et sondage » que dans le domaine « assistance technique ». Il va sans dire cependant que les exigences à l'embauche sont plus élevées dans ce dernier cas.
- Le sondage indique qu'en moyenne un débutant touche un salaire horaire de 12,40 \$. Pour l'ensemble des agents, celui-ci s'élève à 14,60 \$ l'heure.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (MTL):
(7)

14,60 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Communications : **10 %**
Ind. véhicule automobile,
pièces et acces., vente et
services : **6 %**
Ind. des aliments, boissons,
médic. (comm. détail) : **6 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **35 %**
Femme : **65 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **21 %**
25 à 44 ans : **57 %**
45 ans et + : **22 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **18 000**
Ensemble du QC : **28 455**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

(n/d)

Taux de chômage : **(n/d)**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **(n/d)**

Programmeur-analyste de gestion (CNP 2174)

Autres appellations : programmeur, technicien en informatique, technicien en développement d'applications, conseiller support technique/bureautique

Note : Cette fiche vise tout particulièrement les détenteurs d'un diplôme collégial en informatique.

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Collaborer à cerner les activités, les services ou les systèmes de gestion devant être informatisés.
- Développer des outils ou des applications informatiques répondant aux besoins des organisations et des individus.
- Tester et documenter les applications développées.
- Effectuer la mise à jour, les modifications et l'entretien de ces applications.
- Aider les usagers et au besoin former ceux-ci.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Le travailleur peut avoir le statut de salarié, pigiste ou de consultant.
- Les programmeurs sont redevables de la tâche qui leur est confiée.
- Disponibilité à travailler hors des heures normales de travail.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Les analystes programmeurs sont appelés à développer des systèmes de gestion dans un nombre sans cesse croissant de domaines. Les récents développements technologiques que sont Internet et l'arrivée de langage de programmation de quatrième génération contribuent à maintenir un besoin constant de main-d'œuvre qualifiée et possédant des compétences actualisées dans ce domaine.

L'ouverture des marchés, la préoccupation d'améliorer constamment l'efficacité et l'efficience des entreprises, la présence grandissante de la place de l'informatique dans les entreprises, le besoin constant de disposer rapidement d'informations stratégiques et les modifications technologiques constantes provoquées par la sortie de nouveaux produits sont autant de raisons pour lesquelles le besoin de personnes capables de transposer en systèmes informatisés des activités réalisées manuellement est si important.

Les difficultés rencontrées par l'ensemble du domaine des nouvelles technologies depuis la fin de l'année 2000 ont donné lieu à une augmentation du nombre de personnes à la recherche d'emploi dans la profession de programmeur. Le rythme soutenu du développement technologique s'est traduit par un besoin accru de spécialisation des travailleurs recherchés par les employeurs. À court terme, il n'est pas certain que les ressources humaines soient en mesure de suivre le tempo qu'impose la technologie. Qui plus est, le recensement de 1996 nous apprenait que la moitié des informaticiens sur le marché du travail n'avaient fait aucune étude en informatique, ce qui ne veut pas dire pour autant qu'ils ne sont pas scolarisés. Il en résulte un écart entre les besoins des organisations et la disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée. Cet écart risque d'être encore plus évident au moment de la reprise de la croissance des organisations du domaine des nouvelles technologies. Dans cette perspective, le perfectionnement de la main-d'œuvre demeure une solution valable.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002—2003

TRÈS FAVORABLES

FAVORABLES ✓

ACCEPTABLES

RESTREINTES

TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES ✓

FAVORABLES

ACCEPTABLES

RESTREINTES

TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEC en informatique de gestion
- AEC en informatique orienté vers le domaine client-serveur

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Capacité à travailler sous pression et à résister au stress
- Pouvoir travailler en respectant certaines normes (méthode de travail)
- Bilinguisme
- Esprit logique, de synthèse et d'analyse
- Être un passionné de l'informatique

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Capacité à s'adapter à différents environnements informatiques.
- La connaissance de la programmation orientée objet est très demandée (langages C++, Java, Smalltalk et Delphi).
- La connaissance des bases données (Oracle, Progress, Access) est importante.
- La connaissance du langage SQL est souvent requise.
- Il en est de même des systèmes d'exploitation, des protocoles de communication et de réseaux et des outils de bureautique.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Il existe plusieurs certifications émises par les grands de l'informatique, dont Microsoft, Cisco et Unix.

AUTRES REMARQUES

- Depuis l'automne 2001 le programme des techniques de l'informatique se compose de trois spécialisations : informatique de gestion, informatique industrielle et gestion de réseaux.
- Si l'identification des besoins d'un client et les caractéristiques fonctionnelles du produit à développer (analyse fonctionnelle) relèvent généralement d'un analyste (universitaire), le programmeur (universitaire ou collégial) doit être en mesure d'analyser la façon de réaliser et d'assembler les modules constituant le produit à développer, selon ce que le client désire, et s'assurer de son bon fonctionnement.
- Les programmeurs-analystes travaillent pour des sociétés de services informatiques, des entreprises de production de logiciels ou des organisations possédant un service interne d'informatique.
- Les secteurs d'activité économique où travaillent ces personnes sont les services aux entreprises, la fonction publique, les services financiers, les sociétés d'assurance, les industries électriques et électroniques, les services de transport, les services de communications et même la restauration.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

(n/d)

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

(12)

Serv. aux entreprises : (n/d)
Adm. prov. et territ. : (n/d)
Adm. fédérale : (n/d)

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **75 %**
Femme : **25 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : (n/d)
25 à 44 ans : (n/d)
45 ans et + : (n/d)

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : (n/d)
Ensemble du QC : (n/d)

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Techniques de
l'informatique :
informatique de gestion
(DEC – 420.86)**

Taux de chômage : **10,1 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **89,2 %**

Rédacteur de la fiche : Alain Robitaille

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-09)

Dessinateur de systèmes de protection incendie (CNP 2232)

Autre appellation : dessinateur mécanique en protection incendie

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Conçoit le système de gicleurs de protection incendie en respectant les normes de la National Fire Protection Association et les règlements municipaux ou provinciaux en vigueur.
- À l'aide de logiciels spécialisés (ex. : OMNICAD, FireCAD, HydraCAD...), vérifie l'efficacité du système envisagé en effectuant des calculs de la pression hydraulique et en se référant aux normes et aux pratiques de l'industrie.
- Effectue les dessins et les plans qu'utiliseront les mécaniciens chargés de faire l'installation du système.
- Prépare la liste des matériaux requis.
- Voit à assurer la coordination de son système avec les autres qui seront mis en place (ex. : système des conduits de ventilation) pour qu'aucun n'entre en conflit; pour ce faire, entre en contact avec les représentants des autres entrepreneurs concernés par le projet.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Le dessinateur de systèmes de protection incendie sera appelé à travailler au bureau de l'entrepreneur et sur le chantier, où il aura à communiquer avec les mécaniciens en protection incendie qui font l'installation des systèmes.

DIAGNOSTIC – RÉGION DE MONTRÉAL

Le volume d'activité dans l'industrie de l'installation des systèmes de protection incendie devrait se maintenir à un niveau élevé au cours des prochaines années dans notre région. Ces perspectives favorables s'appuient d'abord sur l'obligation faite à plusieurs propriétaires d'immeubles situés dans la ville de Montréal d'installer des systèmes de protection incendie dans leurs édifices d'ici 2005. De plus, plusieurs centres d'hébergement de personnes âgées qui ne sont pas dotés de tels systèmes de gicleurs devront en être équipés dans un proche avenir.

À ces facteurs favorables pour les perspectives d'emplois des dessinateurs de systèmes de protection incendie, il faut ajouter que l'industrie de la construction dans la région de Montréal continuera sa croissance au cours des deux prochaines années, ce qui amènera également du travail pour l'installation de ces systèmes dans des constructions neuves. Un nombre important de chantiers sont prévus dans la construction institutionnelle (édifices gouvernementaux, tels : hôpitaux, CHSLD, nouvelles écoles et pavillons universitaires, garderies, édifices culturels...). La construction commerciale devrait être soutenue quant à elle par une reprise de l'activité économique. Les perspectives d'emplois des dessinateurs de systèmes de protection incendie bénéficieront de cette activité élevée dans la construction.

La Corporation des maîtres entrepreneurs en installation contre l'incendie du Québec déplorait l'absence, jusqu'à tout récemment, de programme et de finissants spécialisés en conception et en dessin de systèmes de protection incendie, situation qui créait une pénurie de main-d'œuvre. À cette absence de programme spécifique, s'ajoutait un vieillissement de la main-d'œuvre qui rendait la situation précaire. Le programme développé par le centre Compétences 2002 de Laval, en collaboration avec l'industrie, permet d'espérer une amélioration de la situation au cours des prochaines années.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Faute de programme propre à cette profession, l'industrie embauche jusqu'à présent des détenteurs d'un DEC en Technologie de l'architecture ou d'un DEC en Technologie de la mécanique du bâtiment, dans certains cas, des détenteurs d'un DEP en Dessin du bâtiment.
- Le centre Compétences 2002 de Laval a développé, en collaboration avec l'industrie, un programme sur mesure en Dessin de systèmes de protection incendie pour combler cette lacune. On peut donc prévoir que les personnes qui auront suivi cette formation seront dorénavant favorisées au niveau de l'embauche.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Aptitude numérique pour préparer les plans et les dessins, effectuer les calculs de pression hydraulique et les estimations de matériel requis.
- Intérêt pour le travail de précision afin de vérifier les dessins pour qu'ils soient conformes aux cahiers de charge et aux données de conception.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Maîtrise du dessin du bâtiment et de la lecture de plans; connaissance des normes de la National Fire Protection Association et des règlements municipaux relatifs aux systèmes de protection incendie; connaissance du fonctionnement des systèmes de protection incendie et des matériaux utilisés; connaissance de base des autres systèmes du bâtiment; capacité à utiliser une station de CAO-DAO, tel AutoCAD; connaissance de logiciels spécialisés, tels OmniCAD, FireCAD, HydraCAD et SprinkCAD.
- La connaissance de la langue anglaise est également souhaitable, puisque des délais existent entre la parrution des plus récentes normes de l'industrie (NFPA) et leur traduction en français.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

Ne s'applique pas ici.

AUTRES REMARQUES

- Parmi les plus importants entrepreneurs en protection incendie, on peut nommer Protection Incendie Viking, Protection Incendie Vipond, Protection Incendie Grinnell, Protection Incendie Roberts, Gicleur Moderne. Certains bureaux d'ingénieurs-conseils peuvent également embaucher des dessinateurs en protection incendie pour faire une première version du système de protection incendie qui sera incluse dans les plans globaux d'un nouvel immeuble.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

(n/d)

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

(n/d)

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : (n/d)

Femme : (n/d)

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : (n/d)

25 à 44 ans : (n/d)

45 ans et + : (n/d)

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : (n/d)

Ensemble du QC : (n/d)

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Aucun programme
directement relié**

Taux de chômage : (n/d)

% des emplois obtenus
reliés à la formation : (n/d)

Rédacteur de la fiche : Denis Hétu

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-06.01)

Technicien en optique-photonique (CNP 2241)

Autre appellation : optoélectronicien

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Assister l'ingénieur ou le chercheur dans la conception et la mise au point de produits ou de procédés dans le domaine du génie physique et dans les technologies de l'optique-photonique et de l'optoélectronique.
- Choisir, utiliser, optimiser, entretenir et modifier des instruments et des procédés de haute technologie.
- Faire l'assemblage de pièces optiques et électroniques entrant dans des modules de télécommunication, des systèmes optoélectroniques (ex. : émetteur au laser) ou des instruments de métrologie industrielle.
- Tester la qualité des produits assemblés.
- Interpréter les données pertinentes à chaque étape de production (procédé semi-automatique de production).

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Travailler dans un mode de production assisté par ordinateur et automates intégrés (procédé semi-automatique).
- Travailler en salle blanche (équivalent d'une salle opératoire en milieu hospitalier).

DIAGNOSTIC – RÉGION DE MONTRÉAL

L'industrie de l'optique-photonique a été durement touchée par la chute de la demande pour le matériel de télécommunications en 2001. À cela, se sont ajoutées les difficultés du secteur de l'aérospatiale au cours du dernier trimestre de 2001, qui sont venues ralentir davantage l'activité chez les fabricants de systèmes optoélectroniques. Des mises à pied importantes ont ainsi eu lieu dans plusieurs entreprises de l'optique-photonique au cours de l'année 2001, on estime à plus de 20% les pertes d'emplois durant cette période. Les techniciens ont été moins durement touchés que les assembleurs par ces mises à pied, mais leurs perspectives d'emploi se sont tout de même détériorées.

Bien que le pire soit passé, les embauches demeurent cependant faibles. Les analystes prévoient que les opérateurs de réseaux de télécommunications ne pourront reporter indéfiniment leurs achats en matériel, puisque l'achalandage, en particulier sur Internet, continue pendant ce temps sa croissance. Les réseaux devront bientôt augmenter leur capacité, les commandes pour les entreprises de l'industrie de l'optique-photonique reprendront alors.

Cependant, les analystes diffèrent d'opinion sur la période où cette reprise de la demande se produira. Certains estiment que c'est dès la deuxième partie de 2002 que se produira ce redressement. D'autres croient que les difficultés financières des grands opérateurs de services de télécommunication sont telles que les dépenses en immobilisations seront reportées jusqu'au milieu de 2003.

Les perspectives d'emplois pour les nouveaux techniciens en optique/photonique ou en optoélectronique seront donc restreintes cette année. Cependant, dès l'an prochain, la situation s'améliorera et ces perspectives redeviendront de nouveau favorables et ce, pour plusieurs années. Le potentiel d'application de ces technologies de pointe justifie ce diagnostic positif à moyen terme. Ainsi, dans la fabrication d'avions où on retrouve encore peu de fibre optique, on assistera d'ici quelques années à une mutation du fil de cuivre vers la fibre optique. Cela va générer, à coup sûr, un important volume de travail dans la région pour ces techniciens.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES ✓
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

Les deux programmes suivants sont offerts par le collège André-Laurendeau dans la région de Montréal. Le collège John Abbott, quant à lui, offre la version anglaise du DEC.

- DEC en Technologie physique
- AEC en Technique de production photonique/optoélectronique (1 500 heures)

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Respect des procédures de fabrication établies.
- Dextérité.
- Patience et minutie.
- Débrouillardise et grande curiosité.
- Souci de la qualité du produit réalisé.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Être en mesure d'interpréter les résultats des analyses régulières obtenues lors du processus de production, et pouvoir réfléchir à la façon la plus appropriée d'intervenir avant de passer à l'étape suivante.
- Démontrer un comportement approprié à l'intérieur d'une salle blanche.
- Manipuler la fibre optique selon les règles de sécurité.
- Effectuer la lecture de plan et de schémas électroniques.
- Posséder des compétences en optique géométrique et ondulatoire, en photonique appliquée, en montage et mesure photonique et être initié aux signaux photoniques.
- Optoélectronique appliquée.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

Ne s'applique pas ici.

AUTRES REMARQUES

- Reliée à la physique appliquée, la photonique est la science de la génération, de la transmission et de la détection de la lumière. Par exemple, la technologie de la photonique, au moyen de la fibre optique, permet en télécommunications de faire circuler un volume considérable d'information à très grande vitesse sur Internet. La photonique trouve également de nombreuses autres applications : les lecteurs CD, les lecteurs de codes à barres, les lasers, etc.
- Principales entreprises dans la RMR de Montréal : ITF Optical Technologies, Bragg Photonics, MPB Communication, Perkin-Elmer, CAE Électronique, EMS Technologies, CMC Électronique.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

19,98 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

(22)

Télécommunications : **(n/d)**
 Prod. électrique et
 électronique : **(n/d)**
 Autres secteurs : **(n/d)**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **(n/d)**
 Femme : **(n/d)**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **(n/d)**
 25 à 44 ans : **(n/d)**
 45 ans et + : **(n/d)**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **(n/d)**
 Ensemble du QC : **(n/d)**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Technologie physique
(DEC – 243.14)**

Taux de chômage : **0 %**

% des emplois obtenus
 reliés à la formation : **100 %**

Rédacteur de la fiche : Denis Hétu

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
 Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-06-01)

FICHE 16

Technicien en télécommunications (CNP 2241)

Autre appellation : technicien en électronique spécialisé en télécommunications

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Réaliser différentes activités de soutien technique à la conception.
- Effectuer diverses activités de contrôle de qualité durant l'assemblage.
- Modifier et améliorer le rendement des systèmes de télécommunications.
- Procéder à des activités d'installation, de mise en service, de réparation et d'entretien des systèmes.
- Réaliser des activités de surveillance des systèmes.
- Assistance technique (dépannage).

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Travail à temps plein ou partiel. Selon l'employeur, le technicien pourra travailler en hauteur ou en tunnel.
- Dans les grandes entreprises, les techniciens en télécommunications sont généralement syndiqués.

DIAGNOSTIC – RÉGION DE MONTRÉAL

Les techniciens en télécommunications doivent faire face à plusieurs changements technologiques d'importance, comme le passage de la technologie analogique à la technologie numérique, le développement des protocoles à haute vitesse, les systèmes téléphoniques sans fil avec accès à Internet, la transmission de l'information au moyen de la fibre optique, les nouveaux logiciels de vérification permettant de procéder au diagnostic des pannes à distance. L'évolution technologique et la diversité des types de systèmes de communications nécessiteront une mise à jour constante des connaissances des travailleurs dans cette profession.

Cependant, le principal défi que ces personnes doivent relever est d'un tout autre ordre. La fin de l'année 2000, marque un sérieux ralentissement dans la croissance des activités dans le domaine des technologies de l'information et des communications. Le secteur des télécommunications a été touché de plein fouet par ce ralentissement. Durant l'année à venir les firmes du domaine des télécommunications devront viser à améliorer le rendement financier de leur entreprise. Déjà certaines entreprises ont mis en place des mesures d'austérité visant à diminuer leurs dépenses d'exploitation, rationaliser les fonds avancés à leurs filiales, mettre en vente celles-ci ou encore voir la possibilité de sous-traiter certaines activités. Ce qui a donné lieu à des mises à pied ou au report des projets de recrutement de nouveaux employés. Conséquemment, à Montréal, le pourcentage des diplômés en technologie de l'électronique qui se sont déclarés en emploi lors de la relance effectué en 2000, qui était de 80,4 %, ne s'élevait plus qu'à 66,1 %, lors de la relance 2001. Le taux de chômage des participants à la relance 2001 était également nettement plus élevé.

Nul ne peut prédire le moment de la reprise des activités dans le domaine des télécommunications. Chose certaine cependant, au moment de la reprise, le rappel d'anciens travailleurs risque d'avoir préséance sur l'embauche de nouveaux employés. L'année 2002 risque donc d'être une année de restructuration des entreprises du secteur des télécommunications. Il convient de suivre attentivement l'évolution de la situation, particulièrement dans les sous-secteurs de la téléphonie et de la câblodistribution.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEC en Technologies de l'électronique: spécialisation en télécommunications.
ou
- AEC en télécommunications.
- L'expérience, la polyvalence et la personnalité des candidats augmentent les chances d'embauche.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Capacité à respecter certaines normes précises et les délais d'exécution.
- Pouvoir transmettre clairement de l'information.
- Distinguer les couleurs.
- Avoir un sens élevé des responsabilités en raison du coût des équipements utilisés et des conséquences des erreurs.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Interpréter avec précision les plans, devis et schémas.
- Solides connaissances en électronique et en télécommunications.
- Connaissances en micro-informatique.
- Connaître les protocoles surtout le protocole IP (Internet Protocol).
- Pouvoir utiliser un ordinateur, connaître les logiciels usuels et posséder une connaissance de base des systèmes d'exploitation.
- Pouvoir lire et communiquer verbalement en anglais.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Les travaux exécutés sur des lignes de 120 volts et plus sont réservés aux électriciens.
- L'installation de systèmes de sécurité requiert normalement un certificat de compétence émis par la Commission de la construction du Québec, si les travaux sont exécutés sur un chantier de construction au sens de la loi.
- Le travail en milieu souterrain demande d'avoir suivi une formation en détection des gaz et ce travail doit se faire selon les règles relatives aux limites d'exposition humaines aux radiofréquences électromagnétiques.
- Le *Programme d'apprentissage en milieu de travail* d'Emploi-Québec permet au travailleur en emploi de compléter son apprentissage en entreprise auprès d'un compagnon expérimenté (technicien en services de télécommunication câblée).
- Une association professionnelle est en lien avec ce métier : l'Ordre des technologues professionnels du Québec (514) 845-3247

AUTRES REMARQUES

Le contenu de formation du DEC en Technologies de l'électronique, spécialisation télécommunications, fait actuellement l'objet d'une révision.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE BRUT

(15)

DÉBUTANT :

643 \$ hebdomadaire (MTL)

685 \$ hebdomadaire (QC)

PRINCIPAUX SECTEURS

EMPLOYEURS (QC) :

(8)

Télécommunications : **(n/d)**

Produits électriques

et électroniques : **(n/d)**

Serv. aux entreprises : **(n/d)**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **88 %**

Femme : **12 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **10 %**

25 à 44 ans : **67 %**

45 ans et + : **23 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **(n/d)**

Ensemble du QC : **(n/d)**

RELANCE DU MEQ

(Relance 2001, QC)

**Technologie de
l'électronique :
spécialisation en
télécommunications
(DEC – 243.93)**

Taux de chômage : **15,6 %**

% des emplois obtenus

reliés à la formation : **91,3 %**

Rédacteur de la fiche : Alain Robitaille

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail

Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-13)

Technicien de systèmes de sécurité (CNP 2242)

Autre appellation : installateur de systèmes de sécurité

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Vérifie les exigences du contrat, les plans et les devis.
- Installe les câbles et les canalisations; assemble et installe le panneau principal; installe les composants périphériques de systèmes de sécurité (alarme incendie, alarme intrusion, contrôle d'accès par cartes, communication vocale, surveillance vidéo et autres).
- Effectue les branchements; programme des composants, s'il y a lieu; vérifie le système et tous ses composants.
- Peut inspecter des systèmes soumis à des normes ou des règlements.
- Peut modifier ou réparer les systèmes et en assurer le service.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Horaire variable, peut être appelé à travailler le jour, le soir ou les fins de semaine.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Le marché des systèmes de sécurité est en expansion depuis plusieurs années. Dans cette expansion du marché, on constate la popularité croissante de nouveaux systèmes, en particulier pour les secteurs commercial, institutionnel et industriel: systèmes sans fil, systèmes avec carte, systèmes avec caméra, systèmes reliés à des ordinateurs... Les entreprises du secteur commercial sont de plus en plus intéressées à acheter des systèmes qui les protègent non seulement des vols commis par des clients, mais aussi de ceux commis à l'intérieur par leurs propres employés.

Le volume de travail dans l'industrie de la sécurité dépend également du niveau d'activité dans le secteur de la construction neuve. Dans notre région, on prévoit pour ce secteur un nombre élevé de chantiers, à court et à moyen termes. Un volume important d'investissements gouvernementaux coïncidera avec une période de croissance économique favorable aux investissements privés dans des chantiers commerciaux ou industriels. De plus, on constate une vigueur dans la construction résidentielle, soutenue par les faibles taux d'intérêt et la rareté de logements.

Pour l'instant, il n'y a pas de commission scolaire sur l'île de Montréal qui offre le programme Installation et entretien de systèmes de sécurité, seul le Centre de formation compétences de la Rive Sud en Montérégie est autorisé à l'offrir dans la grande région métropolitaine. Cela ajoute à la difficulté de recrutement des employeurs.

Les employeurs peuvent cependant avoir recours à des travailleurs non-diplômés qui obtiennent une carte de compétence émise par la Commission de la construction du Québec (CCQ) comme installateur de systèmes de sécurité et qui s'engagent à terminer leur formation par la suite. Ils peuvent également embaucher des détenteurs de carte de compétence « électricien » puisque la CCQ reconnaît à ces derniers la compétence professionnelle pour exercer ces tâches. Pour les travaux exécutés chez un propriétaire occupant, il n'y a pas d'assujettissement aux règles de l'industrie de la construction, l'employeur n'a aucune contrainte au niveau de la sélection du personnel.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEP en *Installation et entretien de systèmes de sécurité* ou
- DEP en *Électricité de construction*.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Posséder un degré élevé d'autonomie et la capacité de s'adapter à des contextes de travail variés et de prendre rapidement une décision.
- Avoir le souci de se tenir constamment au courant des changements technologiques.
- Avoir un sens des responsabilités.
- Certaines entreprises vont s'assurer que les postulants pour des emplois n'ont aucun antécédent criminel.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Connaissance de l'électronique (microprocesseurs, semiconducteurs, fibre optique, etc.).
- Connaissance de l'informatique (utilisation de l'ordinateur et de logiciels spécifiques, modems, modes de communication RS232 et RS485, protocoles de communication, etc.).
- Connaissance de différents modes de transmission (liens dédiés, liens câblés, cellulaires, radios).
- Connaissance de la domotique et de l'immotique.
- Connaissance de lois et règlements (normes ULC, code du bâtiment, etc.).

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Les travaux d'installation et d'entretien de systèmes de sécurité sont assujettis aux règles de qualification professionnelle et aux conditions de travail de l'industrie de la construction (loi R-20) dans presque tous les cas, sauf dans le secteur résidentiel quand l'installation a lieu chez un propriétaire occupant.
- Lorsque les travaux sont assujettis à la loi R-20, l'installateur doit d'abord obtenir une carte de compétence de la Commission de la construction du Québec qui lui sera remise s'il possède un DEP en Électricité de construction ou un DEP en Installation et entretien de systèmes de sécurité, ainsi qu'une promesse d'embauche de 150 heures à l'intérieur d'une période de trois mois. Dans les régions où il y a un nombre insuffisant de diplômés, la CCQ peut émettre une carte à un non-diplômé, en autant qu'il s'engage à terminer sa formation par la suite.

AUTRES REMARQUES

- Une association regroupe les principaux employeurs de cette industrie: l'Association canadienne de l'alarme et de la sécurité (CANASA).

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC):

(n/d)

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC):

(8)

Service de sécurité
et d'enquête : (n/d)
Travaux d'électricité : (n/d)

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC):

Homme : (n/d)
Femme : (n/d)

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC):

15 à 24 ans : (n/d)
25 à 44 ans : (n/d)
45 ans et + : (n/d)

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : (n/d)
Ensemble du QC (n/d)

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Installation et entretien de
systèmes de sécurité
(DEP – 5184)**

Taux de chômage : **12,2 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **68,8 %**

Rédacteur de la fiche : Denis Hétu

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-06-01)

Gestionnaire de réseaux / Agents/agentes de soutien aux utilisateurs (CNP 2282)

Autres appellations : administrateur de réseau, *Help desk*,
installateur et gestionnaire de réseau, conseiller/technicien support bureautique

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Installer, implanter et maximiser le rendement d'un réseau informatique (Internet, intranet, extranet) d'une entreprise. Implanter les logiciels du réseau.
- Assurer l'assistance technique aux usagers et voir au bon fonctionnement du réseau informatique.
- Gérer l'ensemble de l'environnement informatique d'une entreprise et la sécurité du réseau local.
- Conseiller la direction concernant l'acquisition ou la modernisation des équipements informatiques.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Selon les emplois, une certaine disponibilité de soir ou les fins de semaine peut être demandée.
- Selon le poste occupé, possibilité de travail sur la route à des fins de consultation en milieu de travail.

DIAGNOSTIC – RÉGION DE MONTRÉAL

Le taux croissant d'informatisation des entreprises, la complexité, la mise à jour et l'entretien des systèmes informatiques génèrent des besoins de main-d'œuvre. Ces besoins sont liés à l'implantation, au maintien et à l'optimisation des réseaux informatiques, qui supportent les opérations internes et externes de la majorité des organisations.

La croissance du taux de branchement des Québécois à Internet, l'implantation des réseaux de communication à grande vitesse, la multiplicité des logiciels et l'évolution technologique se traduisent par des besoins de formation, d'aide et d'assistance croissants de la part des utilisateurs de ces systèmes informatiques.

Cependant, différents événements survenus en 2000 et 2001 (l'après bogue de l'an 2000, la chute des entreprises du domaine des .com) ont contribué à ralentir la progression du marché de l'emploi, dans le domaine de l'informatique. Au niveau universitaire, le taux de placement des bacheliers en sciences de l'informatique demeure élevé (90,0 %, selon *La Relance à l'université*, MEQ, 2001), bien qu'il soit en légère baisse par rapport à 2000. Au collégial, le taux de chômage des détenteurs d'un DEC en techniques de l'informatique à Montréal est passé de 4,1 % en 2000 à 8,0 % en 2001, ce qui est plus élevé que la moyenne nationale pour les diplômés dans ce programme.

Toujours au collégial, un nouveau contenu de programme a été approuvé durant l'année 2000. Ainsi les techniques de l'informatique comptent maintenant deux voies de spécialisation, soit l'informatique de gestion et la gestion de réseaux. Cette façon de faire répond au besoin des entreprises qui recherchent du personnel de plus en plus compétent.

Dans ce domaine, il n'est pas rare que les occasions de travail ne comportent pas d'exigences académiques spécifiques. En effet, l'expérience et la compétence d'une personne représentent son passeport pour l'emploi. Bien que le domaine de l'informatique ait connu un certain ralentissement, les possibilités d'emplois reliées à l'assistance aux usagers sont bien présentes.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Bacc. en informatique (conception de réseaux), certificat universitaire en informatique
ou
- DEC en Techniques de l'informatique, spécialisation Gestion de réseaux informatiques
ou
- AEC en Gestion de réseaux ou Support technique aux usagers de systèmes informatiques
ou
- DEP en Soutien informatique, anciennement Informatique (Exploitation de matériel).

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Bon sens de la communication.
- Sens de l'organisation.
- Facilité à vulgariser l'information.
- Pouvoir faire face à de nombreux problèmes techniques simultanément.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Bilinguisme.
- Connaissance des environnements Windows, Windows Office, NovellUnix et Internet.
- Connaissance approfondie des normes de réseaux TCP/IP, IPX/SPX, SSL.
- Connaissance des langages courants de programmation : C, C++, Java, Visual Basic, Delphi et des langages HTML/DHTML (CGI script, Javascript, Perl, VBSscript, ASP, etc.).
- Connaissance étendue du contrôle d'entrée des réseaux (murs pare-feu).

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Certaines certifications viennent compléter la formation initiale, dont Cisco CCNA (Certification Cisco Networks Associate) et Microsoft MCSE (Microsoft Certified System Expert).

AUTRES REMARQUES

- Pour certains, le poste dédié à l'assistance technique aux usagers représente une façon de faire valoir ses compétences à un employeur. Selon les employeurs, il peut exister plus d'un niveau d'assistance aux usagers. La complexité du problème soulevé étant le critère de référence au second niveau.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC):

(n/d)

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Serv. aux entreprises : (n/d)
Administration fédérale : (n/d)
Télécommunications : (n/d)

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : (n/d)
Femme : (n/d)

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : (n/d)
25 à 44 ans : (n/d)
45 ans et + : (n/d)

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : (n/d)
Ensemble du QC : (n/d)

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

(n/d)

Taux de chômage : (n/d)

% des emplois obtenus
reliés à la formation : (n/d)

Rédacteur de la fiche : Alain Robitaille

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-13)

Testeur de jeux vidéo (CNP 2283)

Autre appellation : essayeur de jeux vidéo

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Éprouver et tester les produits mis au point.
- Expérimenter les jeux selon un protocole de test établi.
- Déterminer et préciser les forces et faiblesses d'un produit.
- Répertoire et documenter les anomalies (*bugs*) rencontrées.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- L'embauche se fait souvent à contrat (durée déterminée), particulièrement pour ce qui est d'un premier emploi.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Il y a 10 ans, l'industrie du jeu vidéo n'existait pratiquement pas. De nos jours, les jeux vidéo représentent de plus en plus une activité sociale et familiale. De fait, les jeux vidéo seraient en voie de devenir pour plusieurs le moyen de divertissement par excellence. On estime qu'il y aurait en Amérique du Nord 145 millions de joueurs. Le chiffre d'affaires nord-américain de cette l'industrie pourrait atteindre 10 milliards de dollars, en 2003.

Il existe différentes catégories de jeux vidéo : action, stratégie, aventure, jeux de rôles, sports, simulation, ludo-éducatif, casse-tête et les jeux classiques. À l'opposé des entreprises du domaine des points.com, l'industrie du jeu vidéo connaît actuellement une progression de ses ventes. Cette progression est alimentée par la sortie de plus de 3 000 titres, annuellement. Au Canada, le Québec et tout particulièrement la région de Montréal, occupe une place significative dans le segment de marché que représente le jeu électronique. Il faut toutefois savoir que l'industrie du jeu regroupe moins de 50 entreprises au Québec. La plupart de ces entreprises sont en activité depuis 6 ans ou moins et seulement une entreprise sur deux tire 100 % de ses revenus du jeu électronique.

Au Québec, l'ensemble des firmes reliées au jeu électronique procureraient de l'emploi à environ 1 200 travailleurs. Dans ces conditions, rien d'étonnant d'apprendre qu'un grand nombre d'entreprises compte moins de 25 travailleurs. Cependant, 4 firmes se démarquent, puisqu'elles comptent 100 employés et plus. Une étude réalisée par TechnoCompétences et différents partenaires, ayant pour titre *Jeu électronique Profil de la main-d'œuvre des entreprises québécoises*, n'anticipe pas pour cette profession une demande significative de main-d'œuvre, en 2003.

Bien qu'il existe des postes à temps plein, ce type de travail se prête bien à l'embauche de contractuels (contrat à durée déterminée). Le personnel possédant une formation en programmation ou en infographie a l'avantage de pouvoir occuper cette fonction de travail et, une fois le travail achevé, ces mêmes personnes sont en mesure d'exercer d'autres tâches dans l'entreprise. Une personne formée uniquement comme testeur ne possède pas cette polyvalence. Il est également important de mentionner qu'une partie importante du travail de testeur de jeux consiste à documenter les problèmes rencontrés, donc à rédiger des rapports de défectuosité.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002—2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES ✓
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES
NON DISPONIBLE ✓

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEC ou AEC en informatique, animation 2D 3D ou multimédia
- Testeur de jeux vidéo (formation de niveau secondaire, 225 heures + stage)

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Être passionné par le jeu électronique
- Capacité à rédiger des rapports
- Aimer travailler d'une manière méthodique
- Sens de l'organisation
- Intérêt pour le travail de précision et de qualité
- Respecter les échéanciers
- Être patient, persévérant et sérieux

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Bilinguisme
- Débrouillardise
- Bonne communication orale et écrite
- Bon sens de l'observation
- Sens critique développé

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

Ne s'applique pas ici.

AUTRES REMARQUES

- Selon les employeurs, la durée de formation dispensée aux nouveaux employés est variable.
- Les principaux produits (consoles) dans ce domaine et les entreprises qui les produisent sont PlayStation II (Sony), GameCub (Nintendo), Dreamcast (Sega) et X Box (Microsoft).
- Les spécialistes anticipent que la croissance des jeux électroniques devrait passer principalement par les jeux développés pour les consoles.
- Il se serait écoulé 372 000 unités de la console Dreamcast pendant les 24 premières heures de sa mise en vente. Impressionnant ! Sony aurait dépassé ce chiffre au moment du lancement de la PlayStation II.
- Bien que certains travailleurs agissent comme testeur de jeux électronique depuis quelques années, plusieurs personnes considèrent ce travail comme un poste d'entrée dans une entreprise.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

(n/d)

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC):

(n/d)

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : (n/d)

Femme : (n/d)

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : (n/d)

25 à 44 ans : (n/d)

45 ans et + : (n/d)

VOLUME D'EMPLOIS (24)

RMR de Montréal : (n/d)

Ensemble du QC : **1 200**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

(n/d)

Taux de chômage : (n/d)

% des emplois obtenus
reliés à la formation : (n/d)

Rédacteur de la fiche : Alain Robitaille

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-15)

Infirmière-auxiliaire (CNP 3233)

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Les infirmières-auxiliaires prodiguent des soins aux patients sous la supervision des infirmières, des médecins et autres membres de l'équipe de santé. Elles peuvent par exemple mesurer la tension artérielle des patients, prendre leur température et leurs signes vitaux, distribuer les médicaments, changer les pansements, etc.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- La porte d'entrée dans le réseau de la santé se situe généralement au niveau d'une liste de rappel. Les infirmières-auxiliaires inscrites sur cette liste se voient ainsi confier des remplacements de courte ou de longue durée. Après un certain temps, celles-ci ont accumulé suffisamment d'ancienneté pour accéder à un poste permanent à temps partiel ou à temps plein. Une disponibilité d'une fin de semaine sur deux ainsi que sur différents quarts de travail est généralement requise.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Un groupe de travail dirigé par le ministère de la Santé et des Services sociaux a conclu que des besoins de main-d'œuvre allaient s'intensifier au cours des prochaines années. Ces besoins s'expliquent en bonne partie par la demande croissante en soins de longue durée ainsi qu'en CLSC pour le maintien à domicile.

Le programme de formation a récemment été révisé afin de tenir compte de l'environnement de travail orienté de plus en plus du côté des centres de soins de longue durée (CHSLD).

Il n'en demeure pas moins que plusieurs établissements de soins de courte durée réévaluent leur position à l'égard de cette profession en raison notamment de la grave pénurie d'infirmière. Des occasions d'emplois sont donc envisagées également du côté de ce type d'établissement de santé.

Les chances d'intégrer un emploi dans ce domaine paraissent favorables à court terme. Il serait important toutefois de bien se renseigner sur la nature du travail et de son environnement afin de s'assurer que celui-ci nous convient.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES ✓
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEP en Santé, assistance et soins infirmiers (5186).

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Sens aigü des responsabilités.
- Bon sens de l'observation.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

Aucune mention.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Les infirmières-auxiliaires doivent être membres de l'Ordre des infirmières-auxiliaires du Québec.

AUTRES REMARQUES

- L'échelle salariale des infirmières-auxiliaires prévoit 10 échelons. Pour l'année 2001, les taux horaire varient entre 14,44 \$ et 18,96 \$.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

17,16 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Services des soins de
santé et serv. Sociaux : **97 %**
Associations : **1 %**
Serv. aux entreprises : **1 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **10 %**
Femme : **90 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **4 %**
25 à 44 ans : **58 %**
45 ans et + : **38 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **3 750**
Ensemble du QC : **12 775**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Santé, assistance et soins
infirmiers (DEP – 1094)**

Taux de chômage : **0,7 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **96,1 %**

Rédacteur de la fiche : Dominique Lamy
Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-09)

Préposé/préposée aux bénéficiaires (CNP 3413)

Autres appellations : aides et auxiliaires médicaux, personnel en soins d'assistance aux bénéficiaires

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Les préposés/préposées aux bénéficiaires prodiguent les soins de base aux patients dans des établissements tels que les centres d'accueil, les hôpitaux et les centres d'hébergement de soins de longue durée (CHSLD). Les principales tâches et fonctions sont de laver, habiller les patients et faire leur toilette, servir les plateaux de nourriture et nourrir les patients, lever, retourner ou masser les patients et raser les patients avant les opérations.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Les conditions de travail sont assez difficiles (effort physique, nombreux postes « sur appel », à temps partiel et temporaires, travail le soir, la nuit et les fins de semaine, salaire peu élevé surtout dans le secteur privé, etc.) Cela explique le taux de roulement relativement élevé pour une profession du secteur de la santé. Ces conditions peuvent s'avérer incompatibles avec les obligations financières et familiales de certains chercheurs d'emploi.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Précisons d'abord qu'aucun établissement n'est tenu d'exiger une formation spécifique qui conduit à l'exercice de cette profession. Dans les faits, les règles relatives aux mutations prévues aux conventions collectives dans le réseau de la santé stipulent que l'ancienneté est normalement le facteur déterminant dans l'octroi des différents postes. Toutefois, lorsqu'on recrute à l'extérieur, on privilégiera les candidatures qui ont une formation de type DEP ou une expérience pertinente comme préposé aux bénéficiaires.

L'évolution de l'emploi, dans cette profession dépend surtout de facteurs démographiques et organisationnels. Du côté démographique, le vieillissement de la population et l'accroissement des besoins en soins de longue durée favorisent la création d'emploi de cette profession, surtout dans les CHSLD, les centres d'accueil et les foyers et résidences pour personnes âgées. Ce facteur prendra graduellement de l'importance, doucement au début, avec une nette accélération vers 2015, selon les informations recueillies auprès de données statistiques provenant de DRHC, mises à jour en mars 2001.

Du côté organisationnel, les gestionnaires du réseau de la santé visent une diminution du temps d'hospitalisation et le retour plus rapide des hospitalisés à la maison. Ce facteur désavantage bien sûr l'emploi des membres de cette profession dans les hôpitaux. Par contre, les patients qui demeurent hospitalisés sont plus dépendants et exigent en moyenne davantage d'interventions. L'alourdissement des cas amoindrit donc les conséquences négatives du virage ambulatoire sur ce type d'emploi. En conséquence, leur nombre devrait augmenter au cours des prochaines années.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEP en Assistance aux bénéficiaires en établissement de la santé.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Esprit d'équipe, capacité de discernement, autonomie, débrouillardise.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Les employeurs recherchent des candidats qui possèdent le sens des responsabilités, de l'empathie, une capacité d'écoute, une bonne résistance physique et beaucoup de disponibilité.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Aucune mention.

AUTRES REMARQUES

- La pénurie actuelle et appréhendée de personnel dans le secteur de la santé et des services sociaux au cours des prochaines années offre une occasion aux divers acteurs du réseau de prendre en main le problème et de trouver des solutions durables.
- D'ailleurs, un groupe de travail de représentants de l'Association des CLSC et des CHSLD du Québec et de l'Association des établissements privés conventionnés a amorcé, en octobre 1998, des travaux afin de dégager une orientation sur l'adaptation de la main-d'œuvre en soins infirmiers et en soins d'assistance. Cette orientation est à explorer par tous les partenaires pour amorcer des actions concrètes qui permettront d'avancer pas à pas vers un objectif à long terme de transformation et d'adaptation des besoins de leurs clientèles.
- Dans un contexte de continuum de soins et de services et avec le souci de minimiser le plus possible le nombre d'intervenants auprès de l'usager et de sa famille, l'Association a défini les compétences du personnel d'assistance en lui attribuant un rôle élargi et enrichi. L'enrichissement de la fonction d'assistance accorde des responsabilités accrues et un degré d'autonomie supérieur tout en exigeant plus de connaissances et d'habiletés.
- L'Association est consciente que cette orientation a des répercussions considérables à différents niveaux et entrevoit de vives réactions de la part des ordres professionnels et du milieu syndical. Si tous les acteurs collaborent à l'actualisation des orientations proposées, les programmes de formation devront s'adapter aux exigences des milieux de travail.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

12,95 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Services des soins de
santé et serv. sociaux : **95 %**
Associations : **3 %**
Serv. aux entreprises : **1 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **25 %**
Femme : **75 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **6 %**
25 à 44 ans : **52 %**
45 ans et + : **42 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **18 330**
Ensemble du QC : **37 535**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Assistance aux bénéficiaires
en établissement de santé
(DEP – 5081)**

Taux de chômage : **7,2 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **89,7 %**

Rédacteur de la fiche : Dominique Lamy

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-01)

Éducatrice en centre de la petite enfance (CNP 4214)

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Appliquer un programme éducatif qui favorise le développement de l'enfant.
- Animer des activités variées (expression plastique, histoires, visites, éveil sonore, etc.).
- Évaluer les progrès et déceler les difficultés d'apprentissage.
- Discuter des progrès ou des problèmes des enfants avec leurs parents ou d'autres membres de l'équipe.
- Assurer les soins physiques requis.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Le ministère de la Famille et de l'Enfance a mis de l'avant une politique familiale au Québec qui prévoit notamment pour les services de garde une contribution parentale de cinq dollars par jour. La popularité de cette mesure est telle qu'on arrive pas présentement à répondre à l'ensemble des besoins. En effet, on compte présentement 130 000 places en garderie alors qu'on en aurait besoin de 200 000. Le ministère prévoit augmenter progressivement le nombre de places à raison de 15 000 par année jusqu'en 2005-2006.

La demande pour la main-d'oeuvre spécialisée en service de garde demeurera donc très soutenue pour les prochaines années et procurera ainsi aux finissants et finissantes en Techniques d'éducation à l'enfance d'excellentes chances d'intégrer le marché du travail dans le réseau des centres de la petite enfance.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES ✓
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES ✓
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEC en Techniques d'éducation à l'enfance.
- L'AEC en Techniques d'éducation à l'enfance demeure une bonne option en raison de la pénurie actuelle.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Enthousiasme.
- Capacité d'animation.
- Bon sens de l'observation.
- Autonomie.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

Aucune mention.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

Ne s'applique pas ici.

AUTRES REMARQUES

- Le gouvernement du Québec a consenti en mai 1999 un budget de 148 M\$ répartis sur quatre ans afin d'améliorer les conditions de rémunération des travailleurs en service de garde à l'enfance, soit les centres de la petite enfance (CPE) communément appelé « installation » et les services de garde en milieu familial relevant des CPE.
- Les taux horaires prévus varient selon la formation et l'expérience des éducatrices. De plus, les conditions de travail varient également selon le type de service de garde ou l'on exerce cette profession. Il y a plusieurs types de services de garde : en installation (CPE), en milieu familial (relevant d'un CPE), en garderies privées à but lucratif, en haltes-garderies et les services de garde en milieu scolaire.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE (QC) (11)

Non-diplômés : **11,01 à 17,02 \$ h**
Diplômés : **12,59 à 17,02 \$ h**

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

(n/d)

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : (n/d)
Femme : (n/d)

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : (n/d)
25 à 44 ans : (n/d)
45 ans et + : (n/d)

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : (n/d)
Ensemble du QC : (n/d)

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Technique d'éducation à
l'enfance
(DEC – 322.A0)**

Taux de chômage : **0,5 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **97,1 %**

Rédacteur de la fiche : Dominique Lamy
Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-01)

Scénariste multimédia (CNP 5121)

Autres appellations : scénariste dialogiste, concepteur/scénariste,
concepteur scénariste de documents interactifs

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Prendre part à l'analyse des besoins du client et à la définition du concept initial.
- Suggérer des approches nouvelles et des concepts originaux.
- Préciser les éléments de contenu que nécessite le projet.
- Élaborer le scénario *story-board* du projet et fragmenter le contenu à produire en séquences.
- Préparer les devis techniques et artistiques du produit ou service.
- Collaborer au développement et à la validation du produit.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Le scénariste multimédia peut avoir le statut de salarié ou être à son compte.

DIAGNOSTIC – RÉGION DE MONTRÉAL

Le consortium CESAM (Alliance NumeriQC) identifie la scénarisation comme l'une des sept composantes de la chaîne de production d'un contenu multimédia. Le scénariste multimédia, une fois les besoins et spécifications du produit à réaliser arrêtés, détermine comment (la séquence dans laquelle) l'information devra être présentée. Pour y arriver, il procède au découpage des informations qui constitueront le contenu à diffuser, organise ces informations, précise comment y accéder (navigation), identifie les éléments interactifs à prévoir et note les spécifications artistiques/techniques qui seront par la suite utiles à l'équipe de production et de programmation.

Il résulte de son travail un plan détaillé et précis de l'application (projet), qui demeure à être développé. Il s'agit donc d'une fonction importante dans la phase de conception d'un projet. Le fait que le scénariste puisse travailler à la réalisation d'une vaste gamme de produits multimédias (cédéroms, DVD, sites Internet, bornes interactives, publications électroniques, logiciels de simulation ou de formation, etc.) augmente d'autant les possibilités d'embauche.

Montréal est dans le plus fort de la course à l'obtention du titre de capitale canadienne de la production multimédia. S'il faut en croire Montréal international, le domaine du multimédia aurait créé, à lui seul, durant l'année 2000, près de 48 000 emplois dans quelques 1 600 entreprises. Influencée à la fin de l'année 2000 et en 2001 par la chute des titres boursiers des entreprises reliées aux nouvelles technologies, l'industrie du multimédia est entrée dans une phase de consolidation. Nous remarquons qu'il se crée moins de nouvelles compagnies et que les firmes existantes étudient la possibilité d'offrir entre elles des services complémentaires ou encore de fusionner leurs activités.

Néanmoins, à Montréal, l'industrie du multimédia poursuit sa croissance mais à un rythme moins spectaculaire qu'il y a quelques mois à peine. Il sera intéressant de voir l'effet qu'aura la fin des travaux à la Cité du multimédia et du commerce électronique sur l'implantation (et le développement) de nouvelles entreprises et la création de nouveaux emplois.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Bacc. en communication (incluant des éléments en multimédia), en arts visuels, éducation, littérature, arts médiatiques, arts de la scène ou en design graphique avec un complément de formation en informatique
ou
- DEC en Technique de dessins animés
ou
- AEC en scénarisation multimédia.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Intérêt à faire de la recherche de contenu dans différents médias.
- Capacité à écrire des textes et à simplifier des situations complexes.
- Être en mesure de synthétiser l'information à transmettre.
- Pouvoir visualiser les liens entre les parties d'un produit.
- Être créatif afin de pouvoir dépeindre un environnement qui captera l'attention de l'utilisateur.
- Grande facilité à travailler en équipe multidisciplinaire.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Maîtriser les méthodes d'écriture et spécialement celles qui sont reliées à la scénarisation interactive.
- Pouvoir traduire un contenu visuel ou sonore dans un mode interactif.
- Être en mesure d'utiliser certains logiciels spécialisés en montage de scénario et de diagramme (StoryVision, Imagination, etc.).
- Posséder une vaste culture générale.
- Connaissance des logiciels de dessin assisté par ordinateur (DAO).

RÈGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

Ne s'applique pas ici.

AUTRES REMARQUES

- Dans son ensemble, l'industrie du multimédia tend à privilégier de plus en plus les diplômés universitaires quand le moment est venu de recruter du personnel.
- La Société civile des auteurs en multimédia regroupe des scénaristes multimédia (514) 738-8877.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC):

(n/d)

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

(8)

Ind. du multimédia : (n/d)
Serv. aux entreprises : (n/d)%
Autres ind. de services : (n/d)

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : (n/d)
Femme : (n/d)

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : (n/d)
25 à 44 ans : (n/d)
45 ans et + : (n/d)

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : (n/d)
Ensemble du QC : (n/d)

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

(n/d)

Taux de chômage : (n/d)

% des emplois obtenus
reliés à la formation : (n/d)

Rédacteur de la fiche : Alain Robitaille

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-13)

FICHE 24

Infographiste 2D 3D (multimédia) Concepteur graphiste et artiste illustrateur (CNP 5223)

Autres appellations : illustrateur graphique 2D-3D, infographe, technicien en graphisme infographiste (multimédia), designer graphique

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Analyser les spécifications techniques décrites dans le scénario du projet à réaliser.
- Concevoir et réaliser des images (fixes ou animées), graphiques et tableaux en deux ou trois dimensions.
- Déterminer la disposition des textes, graphiques, tableaux, éléments visuels et effectuer la mise en page.
- Conseiller l'équipe de production concernant le choix des caractères, la mise en page, les couleurs à utiliser, etc.
- Appliquer les règles et normes de compression de l'image et manipuler des fichiers informatiques.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- L'infographiste 2D-3D peut avoir différents statuts: salarié, à son compte ou à la pige.
- La réputation acquise ou reconnue du travailleur peut avoir de l'influence sur ses chances de décrocher un travail.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Les infographistes se voient confier la responsabilité d'illustrer des informations, des idées ou des messages. Les contenus ainsi communiqués sont diffusés sous différentes formes (publications, publicités, films, affiches ou panneaux indicateurs). Les infographistes 2D-3D travaillent principalement en multimédia (illustrations, graphiques et tableaux en deux ou trois dimensions) et à un niveau moindre collaborent à la production de documents imprimés.

Il s'agit d'un domaine et d'une profession en pleine évolution. En effet, de nombreux logiciels à un prix de plus en plus abordable sont maintenant disponibles afin de faciliter la création d'effets 2D/3D.

Le document *L'infoguide des carrières en multimédia et en nouveaux médias* du consortium CESAM, publié au printemps 2000, anticipait, à l'intention des infographes 2D-3D, des perspectives d'emploi moyennes en 2001 et 2002. De fait, depuis le début de l'année 2001, les entreprises reliées au domaine du multimédia semblent être entrées dans une phase de consolidation. Nous remarquons qu'il se crée moins de compagnies et que les firmes existantes cherchent à rentabiliser les investissements réalisés.

Dans le domaine du multimédia, quelques tendances se dessinent. Ainsi plusieurs entreprises recrutent régulièrement de nouveaux talents. Ces entreprises embauchent du personnel de plus en plus spécialisé, possédant de l'expérience et une formation collégiale et, si possible, universitaire. Tout particulièrement dans cette profession, il demeure cependant vrai de dire que le portfolio, le talent, la créativité et les réalisations antérieures du travailleur représentent son passeport à l'obtention d'un emploi.

À surveiller, la fin des travaux de construction de la Cité du multimédia et du commerce électronique qui est susceptible d'attirer de nouvelles entreprises ou d'encourager le déplacement d'entreprises vers Montréal.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES ✓
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Baccalauréat en Design graphique ou Communication graphique.
- Baccalauréat en Création numérique (Digital image/sound & Fine Arts).
- DEC en Graphisme.
- DEC en Dessin animé, AEC en Dessin animé traditionnel 2D.
- AEC en Infographie multimédia.
- Le talent du travailleur est aussi important que la formation reçue.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Personne créatrice possédant un sens artistique développé.
- Souci du détail.
- Autonomie, débrouillardise et persévérance.
- Ouverture à la critique.
- Capacité de travailler en équipe aussi bien que seul.
- Polyvalence à occuper d'autres fonctions de travail dans la petite entreprise

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Posséder une connaissance approfondie en communication graphique.
- Maîtriser différents logiciels d'infographie (Illustrator, FireWorks, Freehand, Photoshop) et de publication (QuarkExpress, InDesign, etc.).
- Maîtrise fonctionnelle (compréhension écrite et parlée) de la langue anglaise.
- Connaître les normes et caractéristiques de plusieurs plateformes informatiques (PC, Macintosh, etc.).
- Pouvoir travailler à la production de différents produits et services sur différents supports (cédéroms, DVD, etc.) ou en ligne (Internet).

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

Ne s'applique pas ici.

AUTRES REMARQUES

- Il existe plusieurs organismes visant à regrouper les concepteurs en arts visuels :
Le Regroupement des artistes en arts visuels (RAAV);
La Société des droits d'auteur en arts visuels (SODART);
La Société des designers graphiques du Québec;
Le Syndicat international des communications graphiques, local 555, Montréal.
- En infographie 2D et 3D, il peut arriver que des travailleurs d'expérience du domaine de l'imprimerie souhaitent poursuivre leur carrière en multimédia. Une formation d'appoint est généralement requise et une période d'adaptation nécessaire.
- En 2000, le salaire annuel moyen d'un travailleur comptant plus de 2 ans d'expérience s'élevait à 36 182 \$.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC) :

(n/d)

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) : (8)

Multimédia :

(n/d)

Serv. aux entreprises : (n/d)

Imprimerie et édition : (n/d)

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : (n/d)

Femme : (n/d)

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : (n/d)

25 à 44 ans : (n/d)

45 ans et + : (n/d)

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : (n/d)

Ensemble du QC : (n/d)

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

(n/d)

Taux de chômage : (n/d)

% des emplois obtenus
reliés à la formation : (n/d)

Rédacteur de la fiche : Alain Robitaille

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-14)

Intégrateur multimédia / Programmeur d'applications interactives (CNP 5223)

Autres appellations : technicien en intégration multimédia, concepteur informatique, assembleur/intégrateur, codeur, intégrateur/programmeur Web

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Ordonner les éléments de contenu en provenance de différents collaborateurs engagés dans un projet.
- Assembler sur ordinateur les parties (sons, images, graphiques, etc.) d'un produit multimédia.
- Procéder au montage des éléments de contenu (son, textes, vidéo, etc.) selon un canevas préétabli.
- Développer des programmes permettant le fonctionnement d'applications multimédias en ligne ou sur un support, dans le respect du scénario *story-board* déterminé.
- S'assurer de la cohérence de l'ensemble des éléments du contenu.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Les échéanciers à respecter dictent la durée hebdomadaire du travail.

DIAGNOSTIC – RÉGION DE MONTRÉAL

L'intégrateur est la personne qui construit un produit multimédia à partir du matériel produit par les infographes, les rédacteurs et les experts du son, des images et de la vidéo. Il est en mesure de travailler sur différents supports d'un produit multimédia que sont les cédéroms, les DVD, les publications électroniques et les bornes interactives.

Bien qu'il puisse participer à l'ensemble des étapes de réalisation d'un produit multimédia, de l'élaboration d'un projet jusqu'au contrôle de la qualité du résultat final, l'intégrateur est principalement associé à la phase de production d'un projet. Les entreprises du domaine de l'information, du divertissement (jeu), de la formation/simulation, du commerce électronique, des échanges interentreprises ou intraentreprise par courrier électronique ou vidéo message et la publicité sont susceptibles d'utiliser des produits multimédia.

L'Enquête 2000 sur la rémunération globale et les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises québécoises des secteurs du logiciel et du multimédia, parrainée par le CPLQ et TechnoCompétences (en collaboration avec Emploi-Québec, région de Montréal), publiée à la fin de l'année 2000, précisait qu'il existait des possibilités « acceptables » d'emploi dans cette profession. Depuis ce temps aucun événement marquant n'est venu influencer positivement les perspectives d'emploi dans cette profession.

À moyen terme, le fait que quatre nouvelles maisons d'enseignement collégial au Québec aient été autorisées à donner cette formation aura certainement des répercussions sur le marché du travail montréalais, en raison de la forte concentration de l'industrie du multimédia sur notre territoire. La relance de l'emploi dans le domaine du multimédia pourrait bien passer par certains domaines tels le jeu électronique, la formation à distance et la croissance du commerce électronique.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEC en Techniques d'intégration multimédia ou
- AEC en Production d'applications multimédia/Production multimédia/ Production et scénarisation multimédia/ Développement multimédia/ Production interactive pour infographiste / Techniques de graphisme multimédia et Techniques en multimédia.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Être méthodique et persévérant.
- Aimer répondre à des questions précises.
- Souci du détail.
- Esprit novateur, d'analyse et de synthèse.
- Respect des consignes et des délais.
- Capacité à travailler en solitaire et en équipe.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Effectuer l'assemblage de composantes d'un produit multimédia au moyen de logiciels d'auteurs d'intégration en multimédia (Director, Authoware et Flash) de traitement de l'image (Photoshop, Illustrator, Freehand et Fireworks), d'édition vidéo (Premiere, After effects, Media Cleaner Pro et Finalcut pro), d'édition de son (Peek, Sound Edit, Cool Edit, Creative lab, Protocols et Digidesign) d'outils d'édition HTML (Frontpage, DreamWeaver), de langage de programmation (HTML, Javascript).
- Utiliser différents systèmes d'exploitation (Windows NT, Mac OS, Windows 2000).
- Programmer l'interactivité du contenu selon la navigation prévue au scénario.
- Réaliser les interfaces de présentation et de navigation.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

Ne s'applique pas ici.

AUTRES REMARQUES

- À surveiller, l'arrivée sur le marché du travail des premiers diplômés d'un DEC en Techniques d'intégration multimédia, prévue en mai 2002.
- Certaines modifications au contenu du DEC en Techniques d'intégration multimédia sont prévues dès septembre 2002.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC):

(n/d)

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

(13)

Ind du multimédia : (n/d)
Serv. aux entreprises : (n/d)
Autres ind. de services : (n/d)

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : (n/d)
Femme : (n/d)

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : (n/d)
25 à 44 ans : (n/d)
45 ans et + : (n/d)

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : (n/d)
Ensemble du QC : (n/d)

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

(n/d)

Taux de chômage : (n/d)

% des emplois obtenus
reliés à la formation : (n/d)

Rédacteur de la fiche : Alain Robitaille

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-13)

Animateur 2D 3D / Concepteur graphiste et artiste illustrateur (CNP 5241)

Autres appellations : concepteur d'animation 2D-3D, animateur par ordinateur et dessinateur d'animation 2D-3D, illustrateur-animateur, dessinateur dessin animé

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Analyser l'ensemble du scénario interactif d'un projet.
- Réaliser la maquette détaillée de l'animation sur un support papier ou informatique.
- Produire des croquis des personnages et des environnements.
- Appliquer la couleur, sélectionner les angles de caméra, la profondeur de champ et choisir l'éclairage permettant de créer un mouvement.
- Intégrer s'il y a lieu d'autres éléments comme du texte, des sons ou de la vidéo au produit.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Possibilité d'horaires irréguliers et d'échéanciers serrés à respecter.
- Le travailleur peut être salarié, pigiste ou à son compte.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

L'animateur 2D-3D est le spécialiste de la création d'images animées en deux ou trois dimensions (incluant les effets spéciaux), qui simulent le mouvement à l'intérieur d'une production audiovisuelle ou d'un produit multimédia. Un animateur 2D-3D est en mesure de réaliser le générique informatisé d'une émission de télévision, de collaborer à la réalisation d'un film d'animation ou d'une vidéo, de participer à la création d'un jeu électronique, d'un cédérom, d'un DVD ou de bornes interactives.

Le ministère de l'Éducation dans une étude préliminaire sur la profession d'animateur 2D-3D (1999) anticipait des besoins de main-d'œuvre dans cette profession. Le consortium CESAM, dans son document *L'infoguide des carrières en multimédia et en nouveaux médias* (printemps 2000), prévoit, entre l'année 2000 et 2002 inclusivement, une demande moyennement élevée pour ces travailleurs.

Cette même tendance est confirmée par une étude, publiée en avril 2002 par le Comité sectoriel de main-d'œuvre TechnoCompétences ayant pour titre *Jeu électronique. Profil de la main-d'œuvre des entreprises québécoises*. L'étude en question fait ressortir le dessin animé traditionnel et celui en 3D comme étant des professions dans lesquelles les perspectives d'embauche seront positives dans le sous-secteur du jeu électronique en 2003. Qu'il soit question du dessin animé traditionnel (2D) et encore plus pour ce qui est de l'animation 3D, l'expérience demeure un critère d'embauche mentionné par les employeurs.

Le résultat de ces études doit cependant tenir compte du volume de main-d'œuvre qualifiée et sans travail suite à la période de consolidation qu'a connue le domaine du multimédia depuis la fin de l'année 2000. Le contenu du portfolio animé (démonstration) ou du portfolio d'artiste que doit avoir la personne à la recherche d'un emploi représente une étape déterminante dans l'ensemble du processus d'embauche d'une personne à la recherche d'un emploi.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Formation universitaire en communication, design graphique, sculpture, peinture artistique, dessin d'architecture et même dessin industriel.
ou
- DEC en dessin animé traditionnel (2D), infographie ou graphisme
ou
- AEC en Technique en infographie multimédia.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Créativité et sens artistique.
- Avoir un souci du détail, être méthodique.
- Capacité à faire face à la critique, flexibilité.
- Capacité de travailler en équipe.
- Avoir le souci de respecter des échéanciers très courts.
- Polyvalence et intérêt à cumuler d'autres fonctions (intégrateur, Webmestre)

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Excellente connaissance en communication graphique.
- Maîtrise des logiciels d'édition et d'animation 2D-3D et connaissance des normes et caractéristiques des plateformes (PC, Macintosh, etc.).
- Connaissance et respect des étapes de production.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

Ne s'applique pas ici.

AUTRES REMARQUES

- Certains logiciels sont couramment utilisés, dont les logiciels d'infographie et d'animation 2D: Illustrator, After Effects, FireWorks, Gif Animator, Fash, Photoshop.
Logiciels d'infographie et d'animation 3D: SOFTIMAGE XCI et EDDIE, Discreet Effect et 3D STUDIOMAX, Grabber, AliasWavefront Power Animator et Maya 3.0, Autodesk : 3D Studio Max 3.0.
- Les employeurs demandent généralement aux candidats de produire un portfolio afin de démontrer leurs aptitudes réelles.
- Une tendance observée chez les employeurs veut qu'une formation de 2 à 3 ans soit nécessaire, afin de bien maîtriser l'ensemble des apprentissages à réaliser. Une formation en 2D combinée à une expérience de travail serait souhaitable avant d'en arriver au 3D.
- En 2000, un animateur 2D-3D expérimenté (plus de 2 années d'expérience) pouvait cibler un salaire annuel moyen de 38 549 \$.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC):
(1)

DÉBUTANT : **29 554 \$ annuel**

PRINCIPAUX
SECTEURS
EMPLOYEURS (QC) :
(8)

Ind. du multimédia : **(n/d)**

Services aux
entreprises :

(n/d)

Édition et imprimerie : **(n/d)**

RÉPARTITION
SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **(n/d)**

Femme : **(n/d)**

RÉPARTITION SELON
L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **(n/d)**

25 à 44 ans : **(n/d)**

45 ans et + : **(n/d)**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **(n/d)**

Ensemble du QC : **(n/d)**

RELANCE DU MEQ
(Relance 2001, QC)

(n/d)

Taux de chômage : **(n/d)**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **(n/d)**

Rédacteur de la fiche : Alain Robitaille

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail

Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-15)

Conseiller en sécurité financière (CNP 6231)

Autres appellations : assureur de personnes,
représentant en assurance et rentes collectives

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Ces personnes évaluent les besoins des clients en fonction des produits d'assurance disponibles, mais aussi en fonction des produits de placement; elles calculent les primes à verser, renseignent leurs clients sur les couvertures existantes et effectuent au besoin un suivi des réclamations auprès de l'assureur.
- Elles analysent les besoins de sécurité financière de leur clientèle et offrent des solutions sur mesure avec des produits et services d'assurance vie, accident, santé et invalidité ainsi que d'épargne spécialisée complémentaire.
- Elles agissent comme intermédiaires pour des compagnies d'assurance vie ou associées avec des courtiers, mais aussi au sein de bureaux de consultants en placements; le bassin d'employeurs est maintenant élargi à tous les secteurs financiers, incluant les banques et les caisses populaires ou d'économie.
- Les représentants en assurance et rentes collectives de personnes analysent les besoins de sécurité financière de leur clientèle (groupes de personnel ou d'entreprises par exemple) et offrent des solutions sur mesure avec des produits et services d'assurance vie, accident, santé et invalidité; ils offrent des rentes collectives tels des fonds de retraite.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Travail à des heures flexibles.
- Déplacements fréquents chez la clientèle.
- Possibilités de télétravail à domicile.

DIAGNOSTIC – RÉGION DE MONTRÉAL

La demande pour les produits d'assurance est en hausse, avec une croissance annuelle de l'ordre de 4 %. Le désengagement de l'État de certaines assurances médicaments et de soins de santé incite un nombre croissant de particuliers à se doter d'assurances.

De plus, la population étant vieillissante, il se manifeste un intérêt grandissant pour les véhicules de placement en vue de la retraite ainsi que pour les assurances pour faire face aux maladies graves.

Certains autres produits d'assurance correspondent aux besoins grandissants des travailleurs autonomes.

Par ailleurs, il y a des efforts manifestes dans l'industrie pour améliorer la perception de cette profession, notamment par la formation et la réglementation qui favorisent le développement professionnel.

La Chambre de la sécurité financière estime que le roulement dans la profession varie entre 15 % et 20 % (pour les cinq premières années de carrière) et que la moyenne d'âge se situe à plus de 40 ans; il y a donc de bonnes possibilités d'emplois dans ce secteur.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES

FAVORABLES ✓

ACCEPTABLES

RESTREINTES

TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES

FAVORABLES ✓

ACCEPTABLES

RESTREINTES

TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEC ou AEC en services financiers, option assurance de personnes.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Persévérance, goût de la vente et du travail avec le public.
- Leadership, intégrité, professionnalisme, transparence.
- Intérêt pour la formation continue en planification financière et fiscale, en produits financiers et en techniques de vente.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Capacité à bâtir une stratégie de marketing ciblée.
- Connaissance de logiciels de bureautique, de simulation et d'analyse financière.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Certificat du Bureau des services financiers (BSF).
- Cotisation de membre auprès de la Chambre de la sécurité financière.

AUTRES REMARQUES

- Les transactions par commerce électronique occupent une place significative du marché.
- Possibilités d'avancement à des postes de cadre ou dans des fonctions stratégiques en vente ou marketing.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

:

16,09 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Ind. des assurances : **56 %**
Agences d'assurances et
immobilières : **40 %**
Serv. aux entreprises : **1 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **59 %**
Femme : **41 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **5 %**
25 à 44 ans : **55 %**
45 ans et + : **40 %**

VOLUME D'EMPLOIS (10)

RMR de Montréal : **3 479**
Ensemble du QC : **11 598**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

(n/d)

Taux de chômage : **(n/d)**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **(n/d)**

Rédacteur de la fiche : Pierre Boisseau

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-09)

FICHE 28

Cuisinier (CNP 6242)

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Les tâches d'un cuisinier consistent à préparer divers mets. Ceux-ci vont varier en fonction du type d'établissement (restaurant de grande classe, restauration rapide, traiteur, centre d'accueil, etc.).

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Un horaire variable est souvent offert en fonction de l'affluence de la clientèle. Les cuisiniers sont souvent requis de travailler le soir, les fins de semaine ainsi que lors des jours fériés.
- Moins du tiers des cuisiniers travaillent à temps plein et durant toute l'année.

DIAGNOSTIC – RÉGION DE MONTRÉAL

Montréal compte le plus grand nombre de restaurants par habitant au pays. Il enregistre aussi un taux très élevé de faillite. Ce facteur jumelé avec les conditions de travail souvent perçues difficiles explique en bonne partie le taux de roulement élevé qui caractérise cette profession.

D'autre part, le secteur est très sensible à la vigueur de notre économie puisque c'est généralement un des premiers endroits où l'on coupe lorsque le revenu personnel diminue. À cet effet, les perspectives économiques à court terme ne permettent pas de croire que la situation pourrait se détériorer.

Les données les plus récentes ont révélé que les ventes dans ce secteur avaient augmenté de 6,3 % depuis 1999 et de 16 % depuis 1996. Montréal connaît par ailleurs un achalandage touristique marqué depuis 1998, ce qui assure un revenu substantiel aux restaurateurs. Suite aux événements du 11 septembre 2001, la croissance du tourisme a ralenti, on s'attend à ce qu'elle rejoigne les niveaux enregistrés avant cette date d'ici la fin de 2002.

Ces trois facteurs expliquent pourquoi la demande pour des cuisiniers à Montréal demeure soutenue. Les personnes qui aspirent à exercer ce métier peuvent compter sur des chances raisonnables d'intégrer ce marché.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES



À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES



PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEP en cuisine d'établissement.
- Certains employeurs n'exigent pas nécessairement de formation spécifique. Ils assurent alors eux-mêmes la formation.
- Plusieurs organismes communautaires offrent des formations conduisant à l'exercice de ce métier.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Tolérance au stress.
- Rapidité d'exécution.
- Créativité et ponctualité.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Connaissance des principes de base en matière d'hygiène et de salubrité.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Le *Programme d'apprentissage en milieu de travail* d'Emploi-Québec permet au travailleur en emploi de compléter son apprentissage en entreprise auprès d'un compagnon expérimenté. Il obtiendra, à la fin de sa période d'apprentissage, un certificat de qualification professionnelle qui témoignera qu'il a atteint un niveau de compétence reconnu par l'industrie de la restauration.

AUTRES REMARQUES

Aucune mention.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC):

9,17 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (% QC):

Ind. de la restauration : **70 %**
Serv. soins de santé
et des services sociaux : **14 %**
Ind. de l'hébergement : **4 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **53 %**
Femme : **47 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **29 %**
25 à 44 ans : **44 %**
45 ans et + : **27 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **20 860**
Ensemble du QC : **45 820**

RELANCE DU MEQ (Relance 2000, QC)

**Cuisine d'établissement
(DEP – 1038)**

Taux de chômage : **7,9 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **83,6 %**

Rédacteur de la fiche : Chantal Thériault

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-06-01)

Coiffeur / Coiffeuse (CNP 6271)

Autres appellations : coiffeur-styliste, barbier

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Les coiffeurs offrent des services généraux tels effectuer un shampooing, un traitement hygiénique et curatif des cheveux et du cuir chevelu, une mise en pli, mise en forme, coupe de cheveux standard pour femme ou homme, taille de la barbe, permanente standard, coloration, teinte pastel ou correction de couleur.
- Ils effectuent aussi des services particuliers comme la coupe ou permanente stylisée, la coloration créative, la coiffure personnalisée ainsi que la vente de produits et services.
- Les coiffeurs peuvent aussi être appelés à effectuer des tâches connexes, telles que l'accueil de la clientèle, l'administration du salon et l'entretien des lieux de travail.
- Ils travaillent dans des salons de coiffure, des salons de barbier, des écoles de formation professionnelle de coiffure, des studios et des cliniques spécialisés dans la greffe des cheveux, des établissements de soins de santé, des théâtres et des studios de cinéma ou de télévision.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Les facteurs de stress dans le domaine de la coiffure sont liés principalement aux services à la clientèle (retards, engorgements, attentes démesurées); des risques pour la santé et la sécurité sont reliés aux positions de travail debout, bras surélevés et à la toxicité des produits chimiques utilisés pouvant causer des allergies.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Les conditions actuelles d'accès à la pratique de la coiffure font en sorte que bien des personnes s'improvisent coiffeurs ou coiffeuses et pratiquent illégalement; ce facteur est contraignant pour le développement et la croissance des services de coiffure.

La « location de chaises », pratique par laquelle le coiffeur fournit les produits et la clientèle tout en payant un loyer mensuel pour un poste de travail mis à sa disposition, est un autre aspect particulier de la problématique d'ensemble de l'industrie.

Le milieu de la coiffure connaît un taux de chômage moyen alors que la demande est à peu près nulle; il y a un taux de roulement de 30 % pour l'ensemble des métiers des soins personnels. Une difficulté supplémentaire vient du fait que le niveau de compétences n'est pas suffisant d'une part, et que, d'autre part, les employeurs, non assujettis à la loi 90, ne peuvent former leurs nouveaux employés en vue d'améliorer leurs compétences techniques, artistiques et relationnelles.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002—2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES ✓

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES ✓

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEP en coiffure.
- Un nombre significatif de personnes exercent ce métier sans formation ni expérience préalable.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- La personne doit aimer le public, être créative, avoir une belle personnalité, être déterminée à réussir et avoir une grande dextérité.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Savoir vendre des produits et des services à la clientèle.
- Grande prévention vis-à-vis de la santé et de la sécurité de la clientèle.
- Très bonne communication avec la clientèle.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Le *Programme d'apprentissage en milieu de travail* d'Emploi-Québec permet au travailleur en emploi de compléter son apprentissage en entreprise auprès d'un compagnon expérimenté. Il obtiendra, à la fin de sa période d'apprentissage, un certificat de qualification professionnelle qui témoignera qu'il a atteint un niveau de compétence reconnu par l'industrie de la coiffure.

AUTRES REMARQUES

- La rémunération peut prendre diverses formes : salaire de base, salaire assorti d'un pourcentage des bénéfices, revenus provenant de la location d'un fauteuil, pourboires.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

9,65 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC):

Ind. services personnels et domestiques : **98 %**
Autres secteurs : **2 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC)

Homme : **19 %**
Femme : **81 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **13 %**
25 à 44 ans : **62 %**
45 ans et + : **25 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **9 755**
Ensemble du QC : **21 995**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Coiffure
(DEP – 1085)**

Taux de chômage : **13,8 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **67,2 %**

Rédacteur de la fiche : Pierre Boisseau

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-01)

FICHE 30

Commis-vendeur de matériaux de construction et de quincaillerie (CNP 6421)

Autres appellations : conseiller en vente de matériaux de construction et de quincaillerie, vendeur technicien de matériaux de construction, vendeur en magasin d'entrepôt (quincaillerie)

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Conseiller la clientèle et garnir les comptoirs.
- Procéder à l'estimation de projets.
- Préparer les commandes.
- Utiliser les catalogues des fournisseurs.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Travail permanent, saisonnier ou à temps partiel.
- En basse saison, possibilité de mise à pied temporaire.

DIAGNOSTIC – RÉGION DE MONTRÉAL

L'utilisation de nombreux produits étant maintenant plus facile, les consommateurs peuvent faire davantage de travaux eux-mêmes et ainsi espérer diminuer les coûts.

La publicité informant les consommateurs sur les nouveaux produits disponibles, la clientèle est plus exigeante et plus au fait des tendances et des nouveautés. Conséquemment, le personnel de vente doit posséder une connaissance approfondie de l'ensemble des produits et services offerts.

L'informatique est bien présente dans ce métier. Par exemple, en peinture, un appareil informatique est maintenant en mesure « d'identifier » une couleur, de la répertorier et de préciser la recette pour la reproduire. De même, la facturation informatisée permet d'avoir un certain portrait de la clientèle. Et que dire de la gestion informatisée des inventaires.

La forte concurrence dans le secteur de la quincaillerie s'est amplifiée en raison de l'arrivée récente d'un joueur d'importance sur le marché québécois (Home Depot). Dans le but de conserver ou d'augmenter leurs parts de marché, les principales bannières planifient l'ouverture ou l'agrandissement de magasins à Montréal ou en banlieue immédiate. Selon les experts, un regroupement d'entreprises est prévisible. Depuis au moins deux ans, les employeurs de ce secteur déploient des efforts considérables en publicité afin de recruter du personnel.

La formation offerte en Vente de pièces de quincaillerie, de bois et de matériaux de construction (DEP) est trop souvent méconnue des employeurs. *Le Rapport synthèse, diagnostic sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail* (janvier 2001) fait mention d'un besoin de main-d'œuvre dans certains secteurs précis du commerce de détail, notamment en quincaillerie. Le Conseil québécois du commerce de détail a rendu public en mars 2002, un sondage portant sur les tendances de consommation au Québec. Les résultats de ce sondage confirment que les Québécois prévoient faire l'achat de produits de quincaillerie ou de rénovation.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEP en Vente de pièces de quincaillerie, de bois et de matériaux de construction ou
- DEP en Vente-conseil.
- Posséder une expérience dans un domaine particulier ou un métier connexe comme l'horticulture, la plomberie, l'électricité, etc.
- Sans être une norme absolue, certaines entreprises peuvent exiger un diplôme de cinquième secondaire.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Être débrouillard et posséder des habiletés manuelles.
- Savoir compter.
- Savoir écouter, posséder un langage soigné et un jugement sûr.
- Intérêt pour la vente et le service à la clientèle.
- Selon le travail à effectuer une certaine force physique peut être utile.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Il importe d'avoir certaines compétences dans les domaines suivants: les mathématiques générales et financières, l'informatique, l'électricité, la gestion, les produits saisonniers, la construction, l'outillage, la manipulation des marchandises, la communication orale et écrite, la vente, le travail d'équipe et la santé et sécurité.
- Selon le lieu de travail, la connaissance de la langue anglaise est un atout.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Une carte de compétence en électricité par exemple ou un permis d'utilisation des pesticides sont des atouts supplémentaires au moment de l'embauche.

AUTRES REMARQUES

- La main-d'œuvre féminine est de plus en plus présente.
- Particulièrement dans les grandes surfaces les employés peuvent être syndiqués.
- La période intensive d'embauche se situe entre janvier et avril.
- Le travail à l'extérieur (matériaux de construction, horticulture) est possible.
- Le travail se fait debout sur un plancher de ciment.
- Certains risques sont associés au déplacement des marchandises.
- Il existe des possibilités d'emploi pour des personnes dites d'âge mûr, retraitées, étudiantes ou à la recherche de nouveaux défis. Une quincaillerie peut regrouper une vingtaine de départements.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC):

(n/d)

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

(8)

Quincailleries : (n/d)
Commerces de détail de
peinture, vitre et de papier
peint : (n/d)
Grossistes en
quincaillerie : (n/d)

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : (n/d)
Femme : (n/d)

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : (n/d)
25 à 44 ans : (n/d)
45 ans et + : (n/d)

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : (n/d)
Ensemble du QC : (n/d)

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Vente de pièces de
quincaillerie, de bois et de
matériaux de construction
(DEP – 1451)**

Taux de chômage : **11,4 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **68 %**

Rédacteur de la fiche : Alain Robitaille

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-14)

FICHE 31

Commis-vendeur de produits électroniques (CNP 6421)

Autres appellations : conseiller en technologies des systèmes électroniques domestiques, vendeur de produits électroniques

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Aider le client à arrêter son choix au moment de l'achat d'un produit électronique.
- Conseiller le client concernant l'installation et l'utilisation de systèmes électroniques domestiques.
- Interpréter et comparer la documentation des manufacturiers.
- Aborder le consommateur selon les principes de base du service à la clientèle.
- Vulgariser à l'intention d'un acheteur les caractéristiques techniques des équipements électroniques domestiques.
- Présenter, évaluer et comparer les composantes de systèmes électroniques domestiques.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Horaire de travail selon les heures d'ouverture des commerces.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Il est souvent difficile de trouver un conseiller qui soit en mesure de comparer les caractéristiques des produits offerts, au moment de l'achat d'un équipement audio-vidéo, d'un magnétoscope, d'un téléphone avec ou sans fil, d'un système de messagerie, d'enceintes acoustiques, d'un système d'alarme, d'une unité d'alimentation d'urgence, d'un ordinateur incluant le raccordement à Internet et à d'autres périphériques (imprimante, numériseur, etc.), de l'achat de cartes multimédias, d'une télécommande, de nouvelles technologies gadgets. La diversité des produits (nombreuses marques commerciales mais également les tarifs et forfaits disponibles) et leurs caractéristiques requièrent une main-d'oeuvre compétente.

Dans son étude annuelle portant sur la situation du commerce de détail et de la consommation au Québec, publiée le 13 février 2002, le Conseil québécois du commerce de détail (CQCD) révélait que les ventes au détail durant l'année 2001 ont continué de croître pour la sixième année consécutive. En 2001, l'augmentation des ventes au détail a été de 3,5 %, alors qu'elles avaient progressé de 4,4 % en 2000.

Le même organisme prévoit que les ventes au détail devraient connaître une croissance de l'ordre de 2 %, en 2002.

Différents facteurs expliquent cette progression des ventes au détail, dont les bas taux d'intérêt, la réduction des impôts des particuliers et le niveau d'inflation sous contrôle. D'une façon plus précise, le CQCD anticipe que 31 % des Québécois feront un achat important cette année. Au second rang de ces intentions d'achat, nous retrouvons l'intérêt des consommateurs pour les biens reliés au matériel informatique.

Le Comité sectoriel de main-d'oeuvre du commerce de détail, dans son document *Rapport synthèse, diagnostic sectoriel de main-d'oeuvre du commerce de détail* (janvier 2001), aborde différentes problématiques de gestion de main-d'oeuvre. On y mentionne entre autres « le besoin de personnel de vente ayant une connaissance approfondie de certains produits comme les appareils électroniques ». Nous prévoyons donc des possibilités de travail favorables dans cette profession.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEC en Techniques de l'informatique, DEC en Techniques administratives option marketing
ou
- AEC en Vente de produits électroniques
ou
- DEP en Vente-conseil.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Dynamisme, persuasion, intérêt pour le service à la clientèle et la vente.
- Courtoisie, entregent et diplomatie.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Être capable de présenter, distinguer et vulgariser les caractéristiques générales des systèmes électroniques domestiques selon les modèles et les produits des manufacturiers.
- Pouvoir décrire les caractéristiques des signaux et distinguer les caractéristiques électriques des composantes électroniques.
- Capacité à naviguer sur Internet, posséder des notions de commerce électronique.
- Pouvoir mener à terme des ventes en conformité avec l'éthique.
- Être capable de choisir les bonnes techniques de vente selon les caractéristiques du client.
- Connaissance de la langue anglaise.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

Ne s'applique pas ici.

AUTRES REMARQUES

- La vente de produits électroniques peut être faite aussi bien dans le secteur commerce de gros ou de détail.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC):

(n/d)

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

(8)

Commerces de détail d'app.
électroniques (n/d)
Commerces de gros d'app.
électroniques (n/d)

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : (n/d)
Femme : (n/d)

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : (n/d)
25 à 44 ans : (n/d)
45 ans et + : (n/d)

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : (n/d)
Ensemble du QC : (n/d)

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

(n/d)

Taux de chômage : (n/d)
% des emplois obtenus
reliés à la formation : (n/d)

Rédacteur de la fiche : Alain Robitaille

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-14)

Auxiliaire familiale et sociale (CNP 6471)

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Les auxiliaires familiales et sociales offrent en collaboration avec une équipe multidisciplinaire des services de maintien à domicile à des personnes et des familles dont la situation requiert une telle assistance. Leurs tâches peuvent être regroupées ainsi :
 - Participer à l'élaboration et à la mise à jour du plan d'intervention;
 - Dispenser des soins d'hygiène et de confort;
 - Exécuter des tâches liées à l'alimentation;
 - Exécuter des tâches d'entretien domestique courant;
 - Réaliser des tâches liées à l'administration des affaires courantes;
 - Fournir du soutien d'ordre organisationnel, éducationnel et moral.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Le secteur de la santé et des services sociaux a connu ces dernières années des transformations considérables. Une des pierres angulaires de cette transformation repose sur le virage ambulatoire, amenant ainsi une réduction des durées de séjour en institution. En conséquence, cette réforme entraîne un accroissement des services de santé à dispenser à domicile.

En plus du virage ambulatoire, nous avons une population vieillissante envers laquelle une volonté manifeste s'exprime en faveur d'un maintien dans leur milieu naturel le plus longtemps possible. On estime en effet que le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus augmentera de 37 % entre 1996 et 2016. De plus, c'est dans le groupe des 75 ans et plus que l'augmentation se fera sentir le plus avec une croissance anticipée de 102 %.

Il n'est donc pas étonnant de constater la progression des dépenses liées aux programmes de service de maintien à domicile.

Les CLSC sont les principaux employeurs d'auxiliaires familiales et sociales. Montréal compte toutefois d'importantes agences privées de soins à domicile. La demande étant croissante, nous estimons que les perspectives d'emplois dans cette profession seront favorables pour les prochaines années.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Le DEP en Assistance familiale et sociale aux personnes à domicile est généralement exigé en CLSC. Certaines agences privées peuvent se montrer moins exigeantes à cet égard.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- L'emploi requiert une bonne santé physique et un bon équilibre psychologique.
- Sens aigu des responsabilités.
- Fort degré d'autonomie.
- Bonne capacité à réagir aux situations d'urgence.
- Discrétion.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

Aucune mention.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

Ne s'applique pas ici.

AUTRES REMARQUES

- La main-d'œuvre masculine est recherchée.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC) :

10,07 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Services de soins de santé
et services sociaux : **76 %**
Services. personnels et
domestiques : **12 %**
Services
aux entreprises : **5 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **12 %**
Femme : **88 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **6 %**
25 à 44 ans : **47 %**
45 ans et + : **47 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **2 560**
Ensemble du QC : **5 590**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Assistance familiale et
sociale aux personnes à
domicile (DEP – 5045)**

Taux de chômage : **6,7 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **81,2 %**

Rédacteur de la fiche : Dominique Lamy
Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-06-01)

Esthéticien/Esthéticienne (CNP 6482)

Autres appellations : électrologiste, électrolyste, technicien en électrolyse, spécialiste de soins de beauté

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Ces personnes prodiguent des soins esthétiques pour le visage et la peau en utilisant des techniques et des produits spécialisés; les électrolystes éliminent définitivement les poils superflus du visage ou du corps en utilisant le filament d'appareils spécialisés électriques, les appareils au laser ou autres.
- Les esthéticiens, électrologistes et personnel assimilé donnent des soins faciaux et corporels destinés à améliorer l'apparence physique. Ils travaillent dans des cliniques et des studios d'esthétique, d'électrolyse et de soins capillaires, des salons de coiffure et d'autres établissements semblables ou peuvent travailler à leur compte.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Ces services doivent être offerts conformément aux règlements d'hygiène et d'asepsie, selon des normes rigoureuses de qualité.
- Les facteurs de stress dans le domaine de l'esthétique sont liés principalement aux services à la clientèle (retards, engorgements, attentes démesurées).

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Les conditions actuelles d'accès à la pratique de l'esthétique font en sorte que bien des personnes s'improvisent ou pratiquent illégalement; ce facteur est contraignant pour le développement et la croissance des services d'esthétique.

Le revenu moyen est parmi les plus faibles dans les postes exigeant des études ou une formation comparable; 34 % travaillent à temps partiel, soit presque le double de l'ensemble des professions. La durée moyenne d'une carrière n'est que de 3 à 5 ans; le taux de roulement élevé s'explique par le fait que beaucoup de personnes commencent à travailler dans le domaine des soins esthétiques, mais que peu persistent en raison de conditions de travail difficiles.

Le milieu des soins esthétiques connaît un taux de chômage moyen alors que la demande est faible; ceci fait en sorte que les perspectives d'emploi y sont restreintes. Il y a un taux de roulement de 30 % pour l'ensemble des métiers des soins personnels. Une difficulté supplémentaire vient du fait que le niveau de compétences n'est pas suffisant d'une part, et que, d'autre part, les employeurs, non assujettis à la loi 90, ne peuvent former leurs nouveaux employés en vue d'améliorer leurs compétences techniques et relationnelles.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002—2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES



À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES



PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEP en Esthétique ou en Épilation à l'électricité.
- Un nombre significatif de personnes exercent ce métier sans formation ni expérience préalable.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- La personne doit aimer le public, être créative, avoir une belle personnalité, être déterminée à réussir et avoir une bonne dextérité.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Capacité à bien informer la clientèle sur la technique utilisée, le nombre de traitements et les coûts.
- Savoir vendre des produits et des services à la clientèle.
- Grande prévention vis-à-vis de la santé et de la sécurité de la clientèle.
- Très bonne communication avec la clientèle.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Compte tenu de l'aspect nouveauté technologique et du temps de traitement, les lasers exercent un attrait sur la population; il n'y a pas de paramètres gouvernementaux concernant l'expertise requise pour l'utilisation des lasers pour épilation.

AUTRES REMARQUES

- L'industrie des services de soins personnels comporte quatre champs d'activité : la coiffure, l'esthétique, l'épilation et les soins du corps; ces personnes travaillent le plus souvent à leur compte ou dans de très petites entreprises.
- Un bon pourcentage de l'industrie participe à l'économie souterraine du Québec; en conséquence, les données sur les ressources humaines disponibles sont limitées.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

9,73 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Serv. personnels et domestiques :	89 %
Ind. aliments, boissons et médicaments (détail) :	5 %
Serv. soins de santé et sociaux :	1 %

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **2 %**
Femme : **98 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **16 %**
25 à 44 ans : **65 %**
45 ans et + : **19 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **2 515**
Ensemble du QC : **5 250**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Esthétique
(DEP – 5035)**

Taux de chômage : **6,7 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **81,2 %**

Rédacteur de la fiche : Pierre Boisseau

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-01)

Agent de sécurité (CNP 6651)

Autres appellations : agents professionnels en sécurité, protect security

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Surveiller, garder et protéger les personnes les biens ou les lieux.
- Contrôler l'accès aux lieux en effectuant des rondes ou des patrouilles de surveillance.
- Veiller à l'application de certains règlements y compris l'émission d'infractions.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Emploi pouvant faire l'objet de quart de travail, sur rotation (jour, soir, nuit).
- Horaire de travail possiblement variable.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Le grand domaine de la sécurité privée dont il est ici question est celui se rapportant aux agences de sécurité et d'investigation. Il ne sera donc pas question des domaines du transport de valeurs, de l'installation ou de la réparation de systèmes de sécurité ou de la serrurerie.

Au 30 juin 1998 (dernières statistiques disponibles), Montréal comptait 37 agences d'investigation, 18 agences de sécurité et 34 agences de sécurité et d'investigation. Les agences d'investigation emploient des personnes qui recherchent des informations de toutes natures, de biens et de personnes. Elles réalisent des enquêtes (filatures, entrevues, infiltration) ou sont responsables de la détection d'infractions commises en entreprises. Le domaine de la sécurité fait référence à des personnes qui pour le compte ou par l'entremise d'une agence de sécurité agissent comme gardien ou comme surveillant.

Les citoyens expriment des besoins croissants à l'égard des services de sécurité publique. Trop souvent, ces demandes ne peuvent être comblées par le secteur public pour des raisons budgétaires. Il s'ensuit une demande accrue des entreprises et des particuliers pour des services de sécurité privée. Plusieurs agences de sécurité ont profité de ce contexte pour diversifier leur offre de services. Ainsi, les nouvelles technologies permettent d'offrir des services de télédétection supportés par le développement de la micro-informatique. De plus, la sécurité de l'information est maintenant considérée, par plusieurs firmes de différents milieux hautement compétitifs, comme étant prioritaire.

D'autres facteurs influencent la demande de main-d'œuvre tels un conflit de travail d'importance ou la volonté d'accroître les mesures de sécurité sur un territoire donné. Les analystes croient que la croissance des emplois observée au cours des dernières décennies devrait se maintenir voire s'accroître.

Les informations qui précèdent sont tirées du rapport que le Comité consultatif sur la sécurité publique au Québec déposait en février 2000, au ministre de la Sécurité publique du Québec.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002—2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Gestion de la sécurité industrielle et commerciale (AEC)
ou
- Agent professionnelle en sécurité (attestation de formation professionnelle au secondaire).

Note : Au Québec, aucune loi ou règlement ne précise la formation ou les qualifications que doit avoir un agent de sécurité. Ces exigences sont laissées à la discrétion des employeurs.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Discrétion et courtoisie
- Sens de l'observation et bonne mémoire
- Bon jugement, initiative et maîtrise de soi
- Impartialité et honnêteté

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Selon le travail, une bonne connaissance de la langue anglaise est un atout.
- Connaissance du système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (attestation S.I.M.D.U.T.).
- Certificat de secourisme en milieu de travail émis par la Commission de la santé et de la sécurité au travail (C.S.S.T.).
- Certificat en réanimation cardiorespiratoire (RCR).

RÈGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- La Loi sur les agences d'investigation ou de sécurité régit la protection des personnes et des biens encadre les activités des agences.
- Décret sur les agents de sécurité.
- Le demandeur d'un permis d'exercice doit satisfaire différents critères précisés dans le règlement d'application de la loi. Une personne doit d'abord être embauchée par une agence possédant un permis avant de pouvoir demander à son tour un tel permis. La Sûreté du Québec émet le permis d'exercice (514) 598-4584.
- Les activités de surveillance interne que possèdent de nombreuses entreprises ne sont pas assujetties à cette loi.

AUTRES REMARQUES

- Les principaux organismes du domaine sont le Comité paritaire des agents de sécurité, les associations patronales que sont le Conseil des agences de sécurité et d'investigation au Québec (CASIQ) et l'Association des agences de sécurité et d'investigation du Québec (ASIEQ). L'association syndicale la plus présente dans ce milieu de travail serait celle des Métallurgistes unis d'Amérique, local 8922, de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ).

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

(n/d)

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC):

Serv. aux entreprises : **44 %**
Municipalités : **15 %**
Soins de santé et services sociaux : **7 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **76 %**
Femme : **24 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **15 %**
25 à 44 ans : **42 %**
45 ans et + : **43 %**

VOLUME D'EMPLOIS (3)

RMR de Montréal : (n/d)
Ensemble du QC (1996):
21 000

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

(n/d)

Taux de chômage : (n/d)

% des emplois obtenus
reliés à la formation : (n/d)

Rédacteur de la fiche : Alain Robitaille

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-06)

FICHE 35

Machiniste (CNP 7231)

Autres appellations : régleur-conducteur de machines-outils,
opérateur de machines-outils à commande numérique

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Lire et interpréter des plans de fabrication mécanique ou examiner des échantillons de pièces afin de déterminer les opérations d'usinage à effectuer.
- Calculer les dimensions et les tolérances, mesurer et installer les pièces à usiner.
- Régler et conduire diverses machines-outils traditionnelles ou à commande numérique, pour exécuter des travaux d'usinage de précision, notamment des travaux de tournage, de fraisage, d'alésage, de rabotage, de perçage et de rectification.
- À l'aide d'instruments de mesure, vérifier les dimensions des produits afin de s'assurer qu'elles soient exactes et conformes aux prescriptions.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Environnement de travail qui contient certains risques reliés à l'utilisation de machinerie, à la manipulation d'objets lourds et à la présence de particules en suspension.

DIAGNOSTIC – RÉGION DE MONTRÉAL

Les machinistes sont principalement à l'emploi des ateliers d'usinage, des fabricants de machinerie et des fabricants de matériel de transport. Dans la région de Montréal, le volume de travail des machinistes dépend pour une bonne partie du niveau d'activité des fabricants de l'aéronautique, en particulier de Bombardier Aéronautique. La demande pour les machinistes a subi les contrecoups de la chute des activités dans cette industrie au cours du dernier trimestre de 2001, suite aux événements de septembre à New-York. Le nombre de machinistes en chômage au premier trimestre de 2002, dans notre région, était pratiquement le double de celui de la même période de l'année précédente. Le taux de chômage dans cette profession, qui était bas depuis plusieurs années, a ainsi rejoint la moyenne de l'ensemble des professions.

Nous prévoyons une reprise progressive de la demande pour les machinistes au cours des prochains mois avec la remontée des activités dans le secteur aéronautique. On devra cependant attendre en 2003 pour assister à un redressement plus substantiel dans les livraisons d'aéronefs et, conséquemment, dans le volume des travaux d'usinage. Les perspectives d'emplois pour les machinistes se situeront donc à un niveau *acceptable* cette année et monteront au niveau *favorable* dès l'an prochain.

Avant cette baisse conjoncturelle, la demande pour les machinistes dans notre région était favorable depuis plusieurs années. Les taux de placement obtenus par les finissants en Techniques d'usinage et en Usinage sur machines-outils à commande numérique en témoignaient. Ainsi, lors de la Relance du MEQ au printemps 2001, le taux de chômage des finissants de notre région en Techniques d'usinage s'établissait à 5,6 %, alors qu'il était de 13,3 % pour l'ensemble des programmes menant à un diplôme d'études professionnelles. Le nombre de diplômés dans ce programme a considérablement augmenté dans notre région depuis cinq ans, passant de 120 en 1996, à 249 en 2000. Pour maintenir les taux de placement à un niveau élevé, il faudra stabiliser l'offre de diplômés à son niveau actuel.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEP en Techniques d'usinage ou
- AEC en Usinage sur machines-outils à commande numérique ou
- AEC ou DEC en Techniques de génie mécanique.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Aptitude numérique.
- Perception spatiale et perception des formes.
- Dextérité.
- Intérêt pour le travail méthodique et de précision.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- La prédominance des machines-outils à commande numérique (MOCN) sur les machines traditionnelles s'est imposée depuis déjà plusieurs années. Dans certaines grandes entreprises, plus de 90 % de la production en usinage est faite sur des MOCN. De nos jours, même les petits ateliers d'usinage en sont équipés. Il ne fait aucun doute qu'un machiniste se doit aujourd'hui d'être familier avec l'utilisation des MOCN. Les formations reliées à l'utilisation des machines-outils à commande numérique et à leur programmation peuvent donc avoir un effet direct sur le maintien du machiniste en emploi, ou sur sa réintégration au marché du travail en période de chômage.
- On nous a également signalé que le niveau de maîtrise de la lecture de plans complexes de fabrication mécanique était insuffisant, en particulier chez les jeunes machinistes fraîchement formés par les commissions scolaires. Cette habileté professionnelle est donc recherchée et à développer chez la main-d'œuvre sans emploi.
- Dans l'industrie aéronautique, certaines compétences particulières sont recherchées, telles la capacité d'utiliser une machine à mesurer les coordonnées tridimensionnelles ou l'inspection de pièces usinées.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Le *Programme d'apprentissage en milieu de travail* d'Emploi-Québec permet au travailleur en emploi de compléter son apprentissage en entreprise auprès d'un compagnon expérimenté. Il obtiendra, à la fin de sa période d'apprentissage, un certificat de qualification professionnelle qui témoignera qu'il a atteint un niveau de compétence reconnu par l'industrie de l'usinage des métaux. Deux régimes d'apprentissage sont offerts: Usinage et Conduite et réglage de machines-outils à commande numérique.

AUTRES REMARQUES

- Principaux employeurs de machinistes sur l'île de Montréal : Velan, Bombardier Aéronautique, GE Hydro, Rolls Royce.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

15,84 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Produits métalliques : **33 %**
Matériel de transport : **15 %**
Machinerie : **12 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **96 %**
Femme : **4 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **12 %**
25 à 44 ans : **59 %**
45 ans et + : **29 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **6 400**
Ensemble du QC : **12 120**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Techniques d'usinage
(DEP – 5223)**

Taux de chômage : **8,1 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **83,7 %**

Rédacteur de la fiche : Denis Hétu

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-01)

Outilleur-ajusteur (CNP 7232)

Autres appellations : matriceur, mouliste, gabarieur

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- **La description qui suit réunit les points communs des descriptions de tâches de l'outilleur, du matriceur et du mouliste. Bien que ces trois métiers soient regroupés sous le même code CNP, qu'ils aient de nombreuses affinités et que nous les traitons dans une même fiche, ils constituent trois métiers distincts. Des tâches particulières existent donc dans chacune de leurs descriptions de tâches qui ne sont pas abordées ici.**
- Après avoir pris connaissance des dessins et des plans de fabrication, détermine la planification du travail à effectuer (matériaux à utiliser, séquence et méthode d'usinage, traitements thermiques appropriés...).
- Effectue les calculs nécessaires à la conception et à l'usinage des pièces (cotes, déplacements, angles, surdimensions...), à cette fin, peut utiliser des logiciels de CAO-FAO.
- Ajuste et opère différentes machines-outils (tours, fraiseuses, rectifieuses...) pour produire ou réparer des outils de coupe, des gabarits d'usinage ou d'assemblage, des matrices ou des moules (selon sa spécialité).
- À l'aide de différents instruments de mesure, vérifie les dimensions des pièces fabriquées pour s'assurer du respect des spécifications, puis voit à l'assemblage des composants du gabarit, du moule ou de la matrice.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Dans le domaine de l'usinage des métaux, on compte trois spécialités qui sont en fait les niveaux les plus élevés et les plus exigeants : la conception, la fabrication et l'ajustage d'outillage de production, de moules et de matrices. Les entreprises de la fabrication métallique, de la machinerie et du matériel de transport signalent, depuis plusieurs années, leur difficulté à recruter ces travailleurs spécialisés. Au cours des années cinquante et soixante, les entreprises de la région de Montréal avaient bénéficié d'une arrivée importante d'immigrants européens formés dans leur pays d'origine (France, Allemagne, Italie...) par la voie de systèmes d'apprentissage qui les préparaient très adéquatement. Cette source de main-d'œuvre qualifiée s'est cependant tarie lorsque ces travailleurs ont quitté progressivement le marché du travail pour prendre leur retraite.

Jusqu'à tout récemment, on comptait très peu de jeunes machinistes qui, après avoir terminé leur DEP en Techniques d'usinage, choisissaient de continuer leurs études jusqu'au niveau d'une des trois ASP (Outillage, Matriçage ou Fabrication de moules). Heureusement, depuis trois ans, on assiste à une remontée dans le nombre de diplômés (une quarantaine par année en Outillage et une vingtaine en Fabrication de moules, pour l'ensemble du Québec). Les taux de placement de ces finissants se situent habituellement au delà de 95 %.

La demande pour les outilleurs a subi les contrecoups de la chute des activités dans l'industrie aéronautique au cours du dernier trimestre de 2001. Le nombre d'entre eux qui se sont retrouvés en chômage a doublé durant cette période, en comparaison avec la même période en 2000. Cette situation était purement conjoncturelle et nous anticipons une remontée progressive de la demande dès cette année avec la reprise économique dans le second semestre. De plus, l'industrie aéronautique dans notre région devrait connaître un retour à la croissance en 2003. Cette prévision s'appuie sur les projections de Bombardier Aéronautique relativement à l'augmentation des ventes d'avions régionaux l'an prochain.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES ✓
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

Au secondaire, selon la spécialité, on demandera :

- ASP en Outillage (900 heures)
- ASP en Matricage (900 heures)
- ASP en Fabrication de moules (1 185 heures)

Au collégial, le DEC en Techniques du génie mécanique peut constituer une porte d'entrée, mais l'apprentissage devra alors se poursuivre en entreprise.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Esprit méthodique et souci de la précision.
- Aptitude à respecter des délais de production et des standards de qualité.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Bonne connaissance de l'algèbre, de la géométrie et de la trigonométrie.
- Connaissance des propriétés des métaux et des traitements thermiques.
- Connaissance des instruments de mesure et de la métrologie.
- Connaissance de l'usinage par machines à électroérosion.
- Utilisation d'un logiciel de CAO-FAO (ex. : Smart Cam).

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Le *Programme d'apprentissage en milieu de travail* d'Emploi-Québec permet au travailleur en emploi de compléter son apprentissage en entreprise auprès d'un compagnon expérimenté. Il obtiendra, à la fin de sa période d'apprentissage, un certificat de qualification professionnelle qui témoignera qu'il a atteint un niveau de compétence reconnu par l'industrie. Trois régimes d'apprentissage couvrent les spécialités suivantes: Outillage, Matricage et Fabrication de moules.
- L'ouilleur qui a obtenu son certificat de qualification professionnelle provincial pourra également acquérir, suite à des examens, sa certification Sceau rouge qui est reconnue dans toutes les provinces du Canada.

AUTRES REMARQUES

- On retrouve deux types d'employeurs : des PME spécialisées dans la fabrication d'outillage, de matrices ou de moules (ex. : Outillage Ricci, Diamex, Moules de précision FTM, Innovaplast...) et des grandes entreprises, en particulier pour les ouilleurs, qui ont besoin de ces spécialistes sur place pour assurer le roulement de leur production (Bombardier Aéronautique, Camco, Metaltek C-Mac...).
- Une association patronale regroupe les PME spécialisées dans ce domaine, le Conseil de l'industrie de la fabrication de moules, du matricage et de l'outillage.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

(n/d)

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Produits métalliques : **37 %**
Matériel de transport : **26 %**
1^{ère} transf. des métaux : **8 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **96 %**
Femme : **4 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **6 %**
25 à 44 ans : **56 %**
45 ans et + : **38 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **1 065**
Ensemble du QC : **1 655**

RELANCE DU MEQ

(Relance 2001, QC)

Outillage (ASP – 5042)

Taux de chômage : **3,4 %**
% des emplois obtenus
reliés à la formation : **92,6 %**

Matricage (ASP – 5041)

Taux de chômage : **0 %**
% des emplois obtenus
reliés à la formation : **77,8 %**

Fab. des moules (ASP – 5249)

Taux de chômage : **6,3%**
% des emplois obtenus
reliés à la formation : **78,6%**

Rédacteur de la fiche : Denis Hétu

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-06-01)

Électricien de construction (CNP 7241)

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Lire et interpréter les schémas, les plans de circuits et les prescriptions du code de l'électricité dans le but de déterminer le tracé du câblage dans divers bâtiments neufs ou existants.
- Faire passer le câble dans les conduits et à travers les parois et les planchers; épisser, joindre et raccorder les câbles aux appareils et aux composants pour établir des circuits.
- Installer, remplacer et réparer les dispositifs d'éclairage et le matériel de commande et de distribution électrique, tels qu'interrupteurs, relais et disjoncteurs.
- Procéder aux essais de continuité afin de s'assurer de la compatibilité et de la sécurité des circuits, après installation, remplacement ou réparation, à l'aide d'instruments appropriés.
- Localiser et isoler les défauts des systèmes électriques et électroniques, et enlever et remplacer les composants défectueux.
- Raccorder l'alimentation électrique aux appareils audio-visuels, aux dispositifs de signalisation et aux appareils de chauffage et de climatisation.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Travail qui comporte des risques d'électrocution et des risques associés au travail en hauteur.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Les taux de placement des dernières cohortes de diplômés du programme Électricité de construction (DEP) confirment que la demande pour les électriciens a nettement remonté avec la reprise de l'activité dans l'industrie de la construction depuis 1998. Les taux de placement et de rapport de l'emploi à la formation ont été particulièrement favorables dans les régions du Grand Montréal lors de la Relance 2001 du MEQ (taux de chômage à 5,4% pour les régions de Montréal, Laval et Montérégie réunies).

On prévoit un haut niveau de chantiers institutionnels au cours des prochaines années dans la région de Montréal, le gouvernement du Québec a réservé des sommes importantes pour la rénovation ou la construction d'édifices gouvernementaux. On prévoit également une augmentation des chantiers commerciaux en 2003 avec la croissance de l'économie. La construction résidentielle devrait bénéficier, pour sa part, de la rareté de logements et de la faiblesse des taux d'intérêt. Ce contexte devrait favoriser la demande pour les électriciens en construction, à court et à moyen termes.

La Commission de la construction du Québec nous met cependant en garde relativement à l'offre de main-d'œuvre qui sera, selon elle, également élevée. Dorénavant, les diplômés de huit programmes collégiaux du secteur électrotechnique pourront obtenir une carte de compétence en électricité de construction, ce qui ajoutera à l'offre actuelle. À cause de la popularité de cette profession, le nombre de diplômés de niveau secondaire en Électricité de construction était déjà élevé, plus de 500 pour l'ensemble du Québec en 2000.

Puisque nous entrevoyons une demande des employeurs vigoureuse mais une offre de main-d'œuvre tout aussi élevée, les perspectives d'emplois pour les électriciens de construction nous apparaissent être de niveau *acceptable*, c'est-à-dire, dans la moyenne des professions.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002—2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEP en Électricité de construction.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Habileté générale à apprendre
- Perception spatiale et perception des formes
- Coordination motrice
- Dextérité digitale et manuelle
- Intérêt objectif pour travailler avec précision
- Intérêt innovateur pour analyser

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Code d'électricité du Québec et normes d'Hydro-Québec
- Lecture de plans et devis commerciaux et industriels
- Domotique et immotique
- Réseau de câblage structuré
- Automates programmables
- Installation et réparation d'un réseau de câblage de fibre optique
- Installation d'un réseau de câbles de télécommunication
- Soudage par aluminothermie

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Pour travailler sur un chantier de construction, l'électricien de construction doit posséder une carte de compétence émise par la Commission de la construction du Québec. Pour obtenir une première carte de compétence (apprenti), le candidat doit démontrer qu'il possède un DEP en Électricité de construction ou un des huit DEC en électrotechnique reconnus par la CCQ, ainsi qu'une garantie d'emploi d'une durée d'au moins 150 heures.
- Le métier d'électricien de construction comporte quatre périodes d'apprentissage de 2 000 heures chacune. Au bout de 8 000 heures, l'apprenti a accès à l'examen de qualification pour devenir compagnon.

AUTRES REMARQUES

- On retrouve peu de femmes dans cette profession, 0,5% (62 sur 11 997 détenteurs de cartes de la CCQ). Pourtant ce métier ne requiert qu'une force physique moyenne, force requise surtout pour le tirage de fils et de câbles.
- Une partie importante du volume de travail des électriciens n'est pas assujettie aux conventions collectives de la construction, tel est le cas pour les travaux dans une résidence habitée par son propriétaire ou les travaux effectués par les électriciens d'employeurs (industries, édifices gouvernementaux...).

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE (QC) (5)

Apprenti : **12,45 à 22,30 \$ h**
Compagnon : **24,90 à 26,24\$ h**

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC):

Entrepreneurs
spécialisés. : **62 %**
Autres services publics : **3 %**
Municipalités : **3 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **99 %**
Femme : **1 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **7 %**
25 à 44 ans : **56 %**
45 ans et + : **37 %**

VOLUME D'EMPLOIS (5)

RMR de Montréal : **6 847**
Ensemble du QC : **11 997**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Électricité de construction
(DEP – 1430)**

Taux de chômage : **8 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **87,6 %**

Rédacteur de la fiche : Denis Hétu

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-06-01)

FICHE 38

Ferrailleur (CNP 7264)

Autre appellation : poseur d'armatures métalliques,
poseur d'armatures de béton

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Installe l'acier d'armature pour renforcer le béton : mesure les espacements; place les supports; place les barres, étriers et ligatures; coupe et plie les matériaux; attache l'acier d'armature; durant la coulée du béton, replace l'acier et les supports au besoin.
- Soude à l'arc électrique des barres métalliques utilisées dans l'armature du béton ou les découpe par oxycoupage.
- Installe différents types de jointures métalliques et des treillis métalliques.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Ce métier exige une bonne condition physique, une capacité de déplacer des objets lourds, d'exécuter des gestes répétitifs et de travailler en hauteur.

DIAGNOSTIC – RÉGION DE MONTRÉAL

La forte croissance de chantiers dans le domaine du génie civil dans notre région (infrastructures : routes, viaducs, métro, canalisations...) entraînera, à court et moyen termes, une augmentation du volume de travail dans les métiers de la construction qui lui sont reliés. Les ferrailleurs bénéficieront de cette augmentation des chantiers de génie civil, puisqu'ils sont impliqués dans la construction des éléments en béton. Les ferrailleurs voient en effet au renforcement du béton par la mise en place de tiges et de treillis métalliques.

La récente entente entre Hydro-Québec et la communauté crie devrait permettre le démarrage de l'important projet hydroélectrique Eastmain-1 au cours des prochaines années, ce qui offrira également des possibilités d'emplois hors région dans les métiers du génie civil.

Les ferrailleurs obtiennent également une bonne partie de leurs heures de travail dans les chantiers de la construction institutionnelle, commerciale et industrielle. Un volume important d'investissements gouvernementaux (chantiers institutionnels) coïncidera au cours des prochaines années avec une période de croissance économique favorable aux investissements privés dans des chantiers commerciaux et industriels. Globalement, cette conjoncture favorisera l'augmentation de la demande pour les ferrailleurs.

Le programme Pose d'armature de béton, qui prépare ces travailleurs, est récent et il y a encore peu de diplômés; la plupart des ferrailleurs de l'industrie de la construction ont donc appris leur métier sur les chantiers, avec les conséquences que cela engendre sur la qualité du travail exécuté. Les diplômés se retrouvent ainsi en meilleure position pour répondre aux exigences des employeurs et décrocher les emplois disponibles.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Les employeurs devraient normalement exiger que le candidat possède un DEP en Pose d'armature de béton (735 heures). Cependant, il y a encore un nombre insuffisant de diplômés. Le niveau d'expérience dans ce contexte demeure un critère de sélection important.
- Un seul centre offre ce programme au Québec, le Centre de formation des métiers de l'acier situé à Montréal, dans l'arrondissement Anjou (Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île).

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Dextérité, perception spatiale et force physique.
- Aimer travailler avec des choses ou des objets.
- Aimer le travail répétitif, concret et organisé.
- Aimer le travail en équipe et à l'extérieur.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Lecture de dessin de mise en place de coffrage.
- Techniques d'installation d'armatures.
- Érection de structures spéciales (éléments de post-tension à câbles, insertion de câbles multi-torons, structures soudées...).
- Soudage à l'arc électrique avec le procédé SMAW.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Pour travailler sur un chantier de construction, le ferrailleur doit posséder une carte de compétence émise par la Commission de la construction du Québec. Pour obtenir une première carte de compétence (apprenti), le candidat doit démontrer qu'il possède un DEP en Pose d'armature de béton et une garantie d'emploi d'une durée d'au moins 150 heures. Dans les régions où il n'y a pas assez de diplômés, la CCQ peut émettre une carte à un non-diplômé, en autant qu'il s'engage à terminer sa formation par la suite.
- Le métier de ferrailleur comporte une seule période d'apprentissage de 2000 heures aux termes desquelles l'apprenti sera admis à l'examen pour obtenir sa carte de compétence-compagnon.

AUTRES REMARQUES

- Les ferrailleurs sont souvent appelés à travailler sur des chantiers à l'extérieur de leur région de résidence (44 % l'ont fait en 2000, alors que la moyenne se situait à 17 % dans l'ensemble des métiers de la construction).
- On comptait une seule femme, en 2000, sur 740 ferrailleurs au Québec. Cela s'explique, entre autres, par la nature des travaux qui demandent un effort physique considérable pour soulever et manipuler des pièces lourdes (parfois plus de 45 kilos).

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE (QC) (5)

Apprenti : **20,68 à 22,53 \$ h**
Compagnon: **24,33 à 26,50 \$ h**

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) : (5)

Constructions commerciale
et institutionnelle : **64 %**
Construction industrielle: **31 %**
Travaux de génie civil : **26 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) : (5)

Homme : **99,9 %**
Femme : **0,1 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) : (5)

15 à 29 ans : **17 %**
30 à 44 ans : **38 %**
45 ans et + : **45 %**

VOLUME D'EMPLOIS (5)

RMR de Montréal : **364**
Ensemble du QC : **740**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

(n/d)

Taux de chômage : **(n/d)**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **(n/d)**

Rédacteur de la fiche : Denis Héту

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-06-01)

Monteur de structures d'acier (CNP 7264)

Autre appellation : monteur de charpentes métalliques,
monteur d'acier de structure

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Monte différents types d'échafaudages et installe des équipements de gréage et de levage (ex. : montage de la grue sur le chantier).
- Voit au déchargement des structures d'acier (poutres, colonnes, poutrelles...), en communication avec le grutier : installe le système de gréage, élingue les pièces et signale les opérations.
- Érige des structures métalliques : met les pièces en position, les aligne, les boulonne ou les soude.
- Érige des structures en béton préfabriquées.
- Démonte ou démolit des structures : déboulonne la structure ou coupe les rivets et voit au déplacement des éléments enlevés.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Ce métier comporte des risques d'accidents reliés, entre autres, aux conditions climatiques, à la manipulation d'objets lourds et au travail en hauteur dans des positions difficiles.
- Ce métier demande des efforts physiques considérables pour soulever et manipuler des pièces lourdes.

DIAGNOSTIC – RÉGION DE MONTRÉAL

Le volume de travail des monteurs de structures d'acier dépend en bonne partie des chantiers de construction industrielle (pour environ 57 % des heures travaillées). La Commission de la construction du Québec prévoit une baisse des activités dans ce sous-secteur de la construction dans l'ensemble du Québec en 2002, contrairement aux autres sous-secteurs de la construction. Cela aura un effet négatif à court terme sur les perspectives d'emplois des monteurs de structures d'acier. Cependant, les perspectives sont meilleures dans la région de Montréal, grâce à l'important chantier Interquisa-CEPSA (usine pétrochimique). À court terme, les perspectives d'emplois des monteurs seront moins favorables qu'au cours des dernières années, mais resteront tout de même de niveau *acceptable*.

On anticipe cependant une augmentation dans le nombre de chantiers industriels en 2003, avec la reprise économique et la hausse des investissements en immobilisations. Les monteurs de structures d'acier obtiennent également une bonne partie de leurs heures de travail dans les chantiers de la construction institutionnelle et commerciale (environ un tiers). Un volume important d'investissements gouvernementaux (chantiers institutionnels) coïncidera au cours des prochaines années avec une période de croissance économique favorable aux investissements privés dans des chantiers commerciaux. Globalement, cette conjoncture favorisera donc, à moyen terme, l'augmentation de la demande pour les monteurs de structures d'acier dans notre région (augmentation prévue de 9 % dans le volume des heures travaillées en 2003).

De plus, on observe un vieillissement chez les travailleurs dans ce métier; 17 % des monteurs de structures d'acier ont plus de 55 ans, ce qui est plus élevé que la moyenne des métiers de la construction (13% pour l'ensemble des métiers de la construction en 2000). Ce phénomène créera des besoins de remplacement de la main-d'œuvre à court et à moyen termes.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Les employeurs devraient normalement exiger que le candidat possède un DEP en Montage d'acier de structure (750 heures). Cependant, il y a encore un nombre insuffisant de diplômés. Le niveau d'expérience dans ce contexte demeure un critère de sélection important.
- Un seul centre offre ce programme au Québec, le Centre de formation des métiers de l'acier situé à Montréal, dans l'arrondissement Anjou (Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île).

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Dextérité et force physique.
- Aimer le travail où le côté technique et mécanique des choses l'emporte sur le facteur humain.
- Aimer travailler avec précision, à l'intérieur de limites, de tolérances et de normes établies.
- Savoir garder son sang-froid pour travailler dans des endroits élevés.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Plans d'érection et mathématiques appliquées aux structures d'acier.
- Méthode de gréage et de montage de charpentes métalliques.
- Coupage à l'oxyacétylène et soudage par procédés SMAW et FCAW.
- Mise en place de composantes préfabriquées ou assemblées.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Pour souder des structures d'acier, le monteur devra posséder des cartes de compétence émises par le Bureau canadien de soudage.
- Pour travailler sur un chantier de construction, le monteur de structures d'acier doit posséder une carte de compétence émise par la Commission de la construction du Québec. Pour obtenir une première carte de compétence (apprenti), le candidat doit démontrer qu'il possède un DEP en Montage d'acier de structure et une garantie d'emploi d'une durée d'au moins 150 heures. Dans les régions où il n'y a pas suffisamment de diplômés, la CCQ peut émettre une carte à un non-diplômé, en autant qu'il s'engage à terminer sa formation par la suite.

AUTRES REMARQUES

- On ne comptait, en 2000, que trois femmes sur 2 119 monteuses de structures d'acier au Québec. Cela s'explique, entre autres, par la nature des travaux qui demandent un effort physique considérable pour soulever et manipuler des pièces lourdes.
- Le monteur de structures d'acier est souvent appelé à travailler sur des chantiers à l'extérieur de sa région de résidence (41 % l'ont fait en 2000, alors que la moyenne se situait à 17 % dans l'ensemble des métiers de la construction).

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE (QC) (5)

Apprenti : **17,43 à 22,53 \$ h**
Compagnon: **24,90 à 26,50 \$ h**

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) : (5)

Construction industrielle: **57 %**
Constructions commerciale
et institutionnelle : **32 %**
Travaux de génie civil : **11 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) : (5)

Homme : **99,9 %**
Femme : **0,1 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) : (5)

15 à 29 ans : **16 %**
30 à 44 ans : **43 %**
45 ans et + : **41 %**

VOLUME D'EMPLOIS (5)

RMR de Montréal : **783**
Ensemble du QC : **2 119**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Montage d'acier de
structure (DEP – 5175)**

Taux de chômage : **12,5 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **95,2 %**

Rédacteur de la fiche : Denis Hétu

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail

Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-06-01)

FICHE 40

Soudeur (CNP 7265)

Autres appellations : soudeur-assembleur, soudeur-monteur, soudeur haute-pression

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Lit et interprète les plans et prend connaissance des instructions de soudage.
- Prépare les pièces à assembler en réunissant le matériel et les équipements requis et en déterminant une séquence d'assemblage.
- Peut être appelé à utiliser des machines industrielles, telles les presses-plieres et les cisailles, pour former le métal avant d'effectuer les soudures.
- Règle et utilise des appareils manuels ou semi-automatiques pour souder des pièces de métal.
- Règle et utilise des appareils d'oxycoupage pour effectuer la coupe de pièces métalliques.
- Vérifie la concordance de l'assemblage final avec les plans initiaux.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Environnement de travail parfois inconfortable où l'on retrouve odeurs et poussières et où le respect des normes de sécurité est essentiel à la sécurité du travailleur.

DIAGNOSTIC – RÉGION DE MONTRÉAL

L'année 2000 avait été excellente pour l'emploi dans le domaine du soudage. Les taux de placement de la Relance du MEQ, effectuée au début de l'année 2001, confirment la vigueur qui avait caractérisé la demande en 2000 : taux de chômage bas à 6,6 % pour les finissants du DEP en Soudage-montage dans notre région (clientèles francophone et anglophone confondues), le taux de chômage moyen pour l'ensemble des programmes de niveau DEP se situait alors à 13,3 %.

Le nombre de soudeurs en chômage a cependant considérablement augmenté au cours de l'année 2001, en comparaison avec l'année précédente. Le nombre d'offres d'emplois en soudage reçues par Emploi-Québec a fortement diminué au cours de cette période. Le ralentissement de l'économie, en particulier dans la seconde partie de l'année, explique cette situation. Les données du premier trimestre de 2002 ne témoignent pas pour l'instant d'une reprise de la demande pour les soudeurs.

Le niveau élevé d'activité dans l'industrie de la construction, prévu au cours des prochaines années dans notre région et dans le nord-est des États-Unis (ville de New York, en particulier), devrait relancer la demande pour les soudeurs. On prévoit, en effet, plusieurs chantiers importants dans la construction commerciale et institutionnelle qui nécessiteront des travaux de soudage et de montage de structures métalliques en usine, avant que ces structures soient acheminées sur les chantiers.

Bien qu'il y ait actuellement un nombre élevé de chômeurs pour le métier de soudeur, nous devons apporter des nuances quant à la nature de cette offre de main-d'œuvre. Il faut comprendre que plusieurs des chômeurs actuels ont souvent des compétences limitées, n'ayant pas reçu une formation initiale complète en institution scolaire mais simplement une formation en entreprise propre à un procédé, leur employabilité est ainsi limitée. Les entreprises préfèrent embaucher des soudeurs pleinement qualifiés, capables de lire les plans, de réaliser des assemblages complexes, tout en maîtrisant les paramètres des principaux procédés de soudage. Il y a ainsi un surplus quantitatif de candidats sous-qualifiés, mais un nombre plus limité de candidats pleinement qualifiés pour répondre à la demande du marché.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEP en Soudage-Montage.
- ASP en Soudage-Assemblage.
- ASP en Soudage Haute Pression.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Perception spatiale et perception des formes.
- Coordination motrice et dextérité.
- Être méthodique et prêter attention aux détails.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Les employeurs privilégient les soudeurs qui possèdent une bonne connaissance de la théorie du soudage, des symboles de soudage et de la lecture de plans, ainsi que des techniques de montage.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Dans certaines entreprises, on exigera que le soudeur possède ou obtienne ses cartes du Bureau Canadien de Soudage (Canadian Welding Bureau). Chaque carte est accordée suite à un examen qui porte sur un procédé particulier dans une position déterminée (à plat, horizontal, vertical, plafond).
- Les directions régionales d'Emploi-Québec (Service d'apprentissage et de la qualification professionnelle) administrent la certification *Soudage haute-pression* qui régit l'exécution de soudures sur des conduits soumis à une pression importante (ex. : soudage de pipelines).
- Le *Programme d'apprentissage en milieu de travail* d'Emploi-Québec permet au travailleur en emploi de compléter son apprentissage en entreprise auprès d'un compagnon expérimenté. Il obtiendra, à la fin de sa période d'apprentissage, un certificat de qualification professionnelle qui témoignera qu'il a atteint un niveau de compétence reconnu par l'industrie du soudage.

AUTRES REMARQUES

- Malgré une tendance à la fusion des postes de soudeur et de soudeur-assembleur, dans plusieurs entreprises, d'importantes distinctions demeurent entre les deux. Dans ces entreprises, les étapes initiales sont laissées au soudeur-assembleur qui, après avoir interprété le plan et déterminé la séquence d'assemblage, mettra en place les pièces en les reliant temporairement avec des soudures de base, communément appelées « tackage ». Le soudeur effectuera par la suite les soudures définitives; son intervention est donc plus limitée.
- Principaux employeurs : ADF Industries lourdes, Robert Mitchell, GE Hydro, Foresteel, Velan, Lefebvre Frères.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC) (6)

15,59 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Produits métalliques : **18 %**
Autres industries
de services : **13 %**
Machinerie : **11 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **97 %**
Femme : **3 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **10 %**
25 à 44 ans : **61 %**
45 ans et + : **29 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **7 430**
Ensemble du QC : **21 714**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001)

**Soudage-montage
(DEP – 5195)**

Taux de chômage:
6,6% (MTL)
13,8 % (QC)

% des emplois obtenus
reliés à la formation :
82,4% (MTL)
91,1 % (QC)

Rédacteur de la fiche : Denis Hétu

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-06-01)

FICHE 41

Charpentier-menuisier (CNP 7271)

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Étudier les plans, les dessins et les croquis pour déterminer les spécifications et calculer les besoins en matériaux.
- Préparer les tracés, à l'aide d'outils à mesurer, en tenant compte des prescriptions des codes du bâtiment.
- Mesurer, découper, façonner et assembler les éléments en bois, en aggloméré ou autres matériaux.
- Ériger des fondations, installer des poutres de plancher, poser le support de revêtement de sol, monter des éléments pré-assemblés de charpente et de toiture.
- Ajuster et poser les éléments de menuiserie tels que des portes, des escaliers, des moulures et de la quincaillerie.
- Entretenir, réparer et rénover des habitations et des constructions en bois dans les usines, les mines, les hôpitaux, les installations industrielles et les autres établissements.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Travail qui comporte des risques pour la santé-sécurité (chutes, manipulation d'outils, stress...).

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL :

On prévoit un haut niveau de chantiers institutionnels au cours des prochaines années dans la région de Montréal, le gouvernement du Québec a réservé des sommes importantes pour la rénovation ou la construction d'édifices gouvernementaux (hôpitaux, institutions scolaires, garderies, CHSLD, bibliothèques...). On prévoit également que le nombre de chantiers commerciaux augmentera en 2003, stimulé par la reprise économique que nous connaissons actuellement. La construction résidentielle devrait bénéficier, pour sa part, de la rareté de logements et de la faiblesse des taux d'intérêt. Ainsi, le nombre de logements mis en chantier au cours du premier trimestre de 2002 a bondi de 57%, en comparaison avec la même période l'an dernier. De plus, un programme gouvernemental viendra favoriser la construction ou la rénovation de logements à loyers modiques.

Une partie importante du volume de travail des charpentiers-menuisiers n'est pas assujettie aux conventions collectives de la construction, tel est le cas pour les travaux dans une résidence habitée par son propriétaire. Il est également admis que le taux de travail au noir en charpenterie-menuiserie est important et ajoute à la demande de main-d'œuvre. La situation favorable du revenu des particuliers devrait contribuer à l'augmentation des travaux de rénovation résidentielle.

Autre élément favorable, le nombre de diplômés ne suffit pas pour répondre à la demande de l'industrie. Ainsi, en 2000, dans la région du Grand Montréal, seulement 29% des nouvelles cartes émises par la Commission de la construction du Québec à des charpentiers-menuisiers, l'ont été à des diplômés. Le nombre de diplômés n'étant pas suffisant pour répondre à la demande. De plus, on constate dans ce métier un roulement de la main-d'œuvre qui génère, à lui seul, un volume régulier de besoins de remplacement.

À la lumière de cette conjoncture exceptionnelle où l'on assistera à des investissements importants tant du côté commercial, institutionnel que résidentiel, nous pouvons entrevoir des perspectives d'emplois favorables pour les charpentiers-menuisiers à court et à moyen termes.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002—2003

TRÈS FAVORABLES

FAVORABLES ✓

ACCEPTABLES

RESTREINTES

TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES

FAVORABLES ✓

ACCEPTABLES

RESTREINTES

TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Dans l'industrie de la construction, le DEP en Charpenterie-menuiserie devrait normalement être exigé. Cependant, faute de pouvoir compter sur un nombre suffisant de diplômés, l'expérience est parfois le critère de sélection déterminant.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Dextérité
- Méthode, sens de l'organisation, ordre
- Minutie
- Bonne condition physique et capacité à garder l'équilibre

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Mathématiques appliquées à la construction (prise de mesures, arithmétiques de fractions et de nombres décimaux, géométrie...)
- Lecture de plans et devis commerciaux et industriels
- Pose, ponçage, finition et réparation de parquets de bois
- Construction et installation d'escaliers en bois

RÈGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Les travaux qui ont lieu chez un propriétaire occupant ne sont pas assujettis aux règles de l'industrie de la construction.
- Dans tous les autres cas, le charpentier-menuisier doit détenir une carte de compétence émise par la Commission de la construction du Québec. En temps normal, pour obtenir une telle carte pour la première fois, il faut détenir un DEP en Charpenterie-menuiserie et une garantie d'emploi de 150 heures de la part d'un employeur. Cependant, lorsqu'une région ne peut compter sur un nombre suffisant de diplômés, le bureau régional de la CCQ peut émettre des cartes à des non-diplômés. On exigera alors du travailleur qu'il s'engage à suivre des activités de formation durant ses périodes de chômage, pour obtenir éventuellement son diplôme.
- Le métier de charpentier-menuisier dans l'industrie de la construction comporte trois périodes d'apprentissage de 2 000 heures chacune. Au bout de 6 000 heures, l'apprenti a accès à l'examen de qualification en charpenterie-menuiserie pour devenir compagnon ou à l'examen dans la spécialité de parquetry-sablage.

AUTRES REMARQUES :

- On compte très peu de femmes parmi les détenteurs de cartes de compétence en charpenterie-menuiserie (73 sur 21 714, dans l'ensemble du Québec).

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE (QC) (5)

Apprenti : **14,24 à 21,84 \$ h**
Compagnon : **23,73 à 25,69 \$ h**

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC):

Entrepreneurs
généralistes : **53 %**
Entrepreneurs
spécialisés : **19 %**
Bois ouvré : **6 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC)

Homme : **99 %**
Femme : **1 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **6 %**
25 à 44 ans : **59 %**
45 ans et + : **35 %**

VOLUME D'EMPLOIS (5)

RMR de Montréal : **10 716**
Ensemble du QC : **21 714**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC) **Charpenterie-menuiserie (DEP – 1428)**

Taux de chômage : **15,2 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **82,4 %**

Rédacteur de la fiche : Denis Hétu

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-06-01)

FICHE 42

Ébéniste (CNP 7272)

Autre appellation : ébéniste industriel

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Étudier les plans, les spécifications ou les dessins des articles à fabriquer ou en préparer les spécifications.
- Tracer les contours des pièces ou en marquer les dimensions sur du bois.
- Actionner des machines à travailler le bois telles que des scies mécaniques, des varlopes, des mortaiseuses, des façonneuses et utiliser des outils manuels pour couper, façonner et former des pièces ou des éléments.
- Raboter les joints, assembler les pièces et faire les assemblages partiels de façon à constituer un meuble en utilisant de la colle et des serre-joints, et renforcer les joints à l'aide de clous, de vis ou d'autres attaches.
- Sabler les surfaces en bois et appliquer aux articles finis un revêtement, une teinture ou un poli.
- Réparer ou remodeler des meubles ou des accessoires en bois et des articles connexes.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Environnement de travail où l'on retrouve du bruit, des odeurs fortes et de la poussière de bois.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Le secteur du meuble québécois traverse depuis quelques années une forte période de croissance attribuable en grande partie à l'augmentation de ses exportations vers les États-Unis où il destine maintenant plus de 50 % de sa production, dont 99 % de ses exportations. La faible valeur du dollar canadien rend les produits québécois très compétitifs sur le marché américain. Des grandes chaînes commerciales américaines (ex. : J.C. Penney, Massey's, Sears...) accordent régulièrement des contrats à des entreprises de la région de Montréal pour la fabrication de meubles commerciaux en série. Des entreprises en ébénisterie, spécialisées dans la fabrication sur commande de meubles de bureau ou d'éléments architecturaux, ont également percé le marché américain.

Selon une enquête du Comité sectoriel de main-d'œuvre du meuble, au printemps 2001, plusieurs entreprises affirmaient avoir de la difficulté à recruter des ébénistes. Cependant, les résultats de la Relance 2001 du ministère de l'Éducation du Québec auprès des finissants en ébénisterie étaient plus ambigus sur leurs perspectives d'emplois. Dans la région de Montréal, le taux de chômage des finissants du DEP en *Ébénisterie* (clientèles francophone et anglophone confondues) s'établissait à 11,7 % un an après la fin de leurs études, le taux de chômage moyen pour l'ensemble des DEP se situait à 13,3 %. Il faut cependant préciser que les diplômés francophones avaient un taux de chômage de 5,1 %, alors que ce taux pour les finissants du réseau anglophone se situait à 24,0 %.

Suite aux échanges que nous avons eus avec des employeurs, il apparaît évident que ces derniers recherchent prioritairement des ébénistes d'expérience. L'industrie de l'ébénisterie sur commande, en particulier, requiert des ébénistes pleinement qualifiés et on exige souvent une expérience de plusieurs années. Des représentants d'entreprises nous ont même mentionné qu'ils étaient prêts à embaucher sur le champ tout candidat qui répond à ce critère, peu importe leur besoin immédiat de personnel, pour s'assurer de ne pas le perdre aux dépens d'un concurrent. Les perspectives d'emplois pour les ébénistes d'expérience sont donc excellentes. Pour les ébénistes sans expérience, la demande est plus faible. Nous la situons tout de même à un niveau légèrement supérieur à la moyenne des professions.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Chez tous nos interlocuteurs, l'expérience acquise au travail a été mentionnée comme le critère le plus important. La possession d'un diplôme n'est jamais une condition essentielle à l'embauche, elle est toutefois souhaitable. Il semblerait que la formation scolaire n'amène le candidat qu'au niveau d'apprenti et que le gros de ses apprentissages sera à faire en entreprise, par la suite.
- Formation souhaitée :
DEP en Ébénisterie ou
DEC en Techniques d'ébénisterie et de menuiserie architecturale ou
DEC en Ébénisterie artisanale (option dans les Techniques de métiers d'art).
- La finition d'intérieur d'avions d'affaires de luxe (ex. : Global Express de Bombardier Aéronautique) requiert des ébénistes qui ont des compétences particulières. À cette fin, la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys offre une formation sur mesure en Ébénisterie d'aéronef (1200 heures, dont 468 consacrées à cette spécialité)

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Capacité d'adaptation à un travail sur mesure, non répétitif.
- Perception spatiale et perception des formes.
- Coordination motrice.
- Dextérité.
- Souci du travail méthodique et précis.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Au moment de l'embauche, en plus de vérifier l'expérience, les employeurs vont vérifier la capacité à lire un plan d'architecte ou de fabrication. On posera parfois des questions techniques au candidat, on cherchera à vérifier par des exercices pratiques s'il a la « main » pour l'ébénisterie.
- Dans certaines entreprises où l'on fabrique des meubles en série, l'ébéniste sera appelé à opérer des machines pour faire l'usinage du bois. Ces machines sont parfois à commande numérique.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Le *Programme d'apprentissage en milieu de travail* d'Emploi-Québec permet au travailleur en emploi de compléter son apprentissage en entreprise auprès d'un compagnon expérimenté. Il obtiendra, à la fin de sa période d'apprentissage, un certificat de qualification professionnelle qui témoignera qu'il a atteint un niveau de compétence reconnu par l'industrie de l'ébénisterie.

AUTRES REMARQUES

- Principaux employeurs dans la région : Patella Manufacturier, Reber, R2000, JP Produits métalliques, Suss Woodcraft, Centre de finition de Bombardier Aéronautique.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

14,53 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Meubles et articles d'ameublement :	50 %
Bois ouvré :	22 %
Entrepreneurs spécialisés :	8 %

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **95 %**
Femme : **5 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **8 %**
25 à 44 ans : **67 %**
45 ans et + : **25 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **2 175**
Ensemble du QC : **5 095**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Ébénisterie
(DEP – 5030)**

Taux de chômage : **5,6 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **85,9 %**

Rédacteur de la fiche : Denis Héту

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-06-01)

FICHE 43

Briqueteurs-maçons (CNP 7281)

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Monter les échafaudages requis.
- Lire les schémas et les plans pour calculer les matériaux requis.
- Couper et tailler des briques et des blocs de béton conformément aux devis, en se servant d'outils manuels et électriques.
- Préparer et poser des briques, des blocs de béton ou de pierre, des carreaux et autres matériaux analogues pour construire ou réparer des murs, des ouvrages de fondation et d'autres ouvrages de construction.
- Construire des cheminées et des foyers en maçonnerie dans les bâtiments à usage commercial ou résidentiel.
- Garnir des cheminées d'usines de briques réfractaires.
- Faire ou refaire la garniture des fours, des foyers, des chaudières et autres ouvrages au moyen de briques réfractaires ou à l'épreuve des acides, de béton réfractaire, de matières plastiques réfractaires et autres matériaux.
- Construire et installer des ouvrages à partir d'éléments de maçonnerie préfabriqués.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Travail qui comporte des risques importants pour la santé-sécurité (travail en hauteur, rapidité d'exécution...).

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Premier élément favorable à l'arrivée de nouvelle main-d'œuvre dans ce métier : le pourcentage de travailleurs âgés de plus de 55 ans y est plus élevé (18%) que pour la moyennes des métiers de la construction (13%). Autre élément favorable, le nombre de diplômés ne suffit pas pour répondre à la demande de l'industrie. Les institutions d'enseignement ont souvent de la difficulté à attirer des participants pour la formation. Ainsi, en 2000, dans la région du Grand Montréal, seulement 31% des nouvelles cartes émises par la Commission de la construction du Québec à des briqueteurs-maçons, l'ont été à des diplômés, leur nombre n'étant pas suffisant pour répondre à la demande.

Les taux de placement des finissants du DEP en Briquetage-maçonnerie se sont nettement améliorés au cours des dernières années. Ainsi, les plus récentes données de la *Relance 2001* du Ministère de l'Éducation du Québec nous apprennent que les diplômés de la RMR de Montréal ont atteint un taux de placement de 91,4%, avec un rapport de 72,9 de l'emploi avec la formation suivie.

Globalement, le niveau d'activité dans l'industrie de la construction devrait être élevé dans la région métropolitaine de Montréal au cours des prochaines années, ce qui sera favorable pour les perspectives d'emplois des briqueteurs-maçons. Le secteur de la construction continuera sa croissance, sous l'influence du dernier budget provincial qui prévoit plusieurs chantiers publics et de la reprise économique qui favorisera les investissements privés. Une bonne partie de cette activité touchera les sous-secteurs de la construction commerciale, institutionnelle et résidentielle qui assurent la majeure partie des heures travaillées par les briqueteurs-maçons.

Ce contexte aura donc un impact positif sur les perspectives d'emplois des briqueteurs-maçons, en particulier en 2003, où l'on prévoit une augmentation de 6% dans le volume de travail des briqueteurs-maçons.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002—2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Le DEP en Briquetage-maçonnerie (durée de 900 heures) ou une expérience pertinente sont habituellement demandés.
- Une ASP en Restauration de maçonnerie est également offerte. Ce programme permet de développer les habiletés nécessaires pour les travaux de restauration d'édifices ayant une valeur historique (ex. églises).
- Dans la région de Montréal, seule l'École des métiers de la construction de Montréal (CSDM) offre les deux programmes en briquetage-maçonnerie.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Sens spatial développé
- Bonne perception des couleurs
- La personne doit être persévérante, adroite et très précise
- Capacité à maintenir une exécution rapide du travail
- Bonne condition physique et capacité de déplacer des objets lourds
- Aptitude à travailler en hauteur

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Compétences en mathématiques et en géométrie
- Interprétation de dessins et de devis de construction
- Pose de briques réfractaires
- Pose de briques et carreaux anticorrosifs
- Restauration de maçonnerie

RÈGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Pour obtenir une carte d'apprenti donnant accès au métier de briqueur-maçon, la Commission de la construction du Québec (CCQ) exige normalement que le postulant possède un diplôme d'études professionnelles en Briquetage-maçonnerie. On exige également qu'il ait une promesse d'embauche de 150 heures de la part d'un employeur enregistré à la CCQ. L'apprenti admis dans le métier devra travailler 6000 heures avant d'avoir accès à l'examen de qualification pour obtenir le niveau de compagnon.
- Lorsque le nombre de diplômés dans une région ne suffit pas à la demande, la CCQ peut autoriser l'entrée de non-diplômés à qui l'on demandera d'obtenir leur DEP par la suite, en suivant de la formation durant les périodes de chômage.

AUTRES REMARQUES

- On ne compte que 9 femmes sur 3052 détenteurs de carte de compétence dans ce métier, la force physique exigée expliquerait, en partie, cette situation.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE (QC) (5)

Apprenti : **14,53 à 21,96 \$ h**
Compagnon: **24,21 à 25,84 \$ h**

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Entrepreneurs
spécialisés. : **71 %**
Entrepreneurs
généralistes. : **9 %**
Prem. transf.métaux **4%**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **99 %**
Femme : **1 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 29 ans : **18 %**
30 à 44 ans : **43 %**
45 ans et + : **39 %**

VOLUME D'EMPLOIS (5)

RMR de Montréal : **1 854**
Ensemble du QC : **3 052**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001) **Briquetage-maçonnerie (DEP – 5108)**

Taux de chômage :
8,6% (RMR de Montréal)
17,8 % (QC)

Rédacteur de la fiche : Denis Héту

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-06-01)

Poseur de systèmes intérieurs (CNP 7284)

Autres appellations : poseur de panneaux muraux secs, poseur de lattis

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Interprète les plans et devis, prend des mesures et trace des lignes de repère sur le sol.
- Pose des solives, supports latéraux et lattis métalliques pour construire murs et plafonds.
- Peut appliquer aux structures des murs et plafonds des grillages métalliques (treillis) qui serviront de support au plâtre et aux autres enduits.
- Mesure, découpe et ajuste des panneaux de gypse, puis les installe sur les murs et les plafonds.
- Remplit et fait la finition des joints qui relient les panneaux de gypse.
- Fabrique et installe les ossatures en métal et les panneaux de façon à former des plafonds suspendus et poser les panneaux pour former des plafonds insonorisants et des plafonds à caissons.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Travail physiquement exigeant, plusieurs tâches s'effectuent sur des échelles ou des échafaudages dans des positions inconfortables.
- Risques d'accidents : chutes, coupures, maux de dos, tendinites.

DIAGNOSTIC – RÉGION DE MONTRÉAL

Le volume de travail des poseurs de systèmes intérieurs dépend en quasi-totalité des chantiers de construction institutionnelle et commerciale (94 % des heures travaillées en 2000). On compare parfois les tâches du poseur de systèmes intérieurs et celles du charpentier-menuisier. Il y a en effet des affinités dans les tâches de ces deux métiers, à la différence que le premier se spécialise dans les structures intérieures en métal, alors que le second travaillera principalement avec des charpentes en bois. Puisque l'on retrouve davantage les structures métalliques dans le bâtiment commercial et institutionnel, on ne se surprendra pas que le poseur de systèmes intérieurs y travaille la plupart du temps.

On prévoit un haut niveau de chantiers institutionnels au cours des prochaines années dans la région de Montréal, puisque le gouvernement du Québec a réservé des sommes importantes pour la rénovation ou la construction d'édifices gouvernementaux (hôpitaux, garderies, écoles, centres de recherches, bibliothèques, musées...). On prévoit également une augmentation des chantiers commerciaux en 2003 avec la croissance de l'économie. Ce contexte devrait favoriser les perspectives d'emplois des poseurs de systèmes intérieurs à court et à moyen termes.

L'offre de main-d'œuvre dans ce métier est caractérisée par la rareté de diplômés. Ainsi, 88 % des cartes de compétence émises par la CCQ en 2000 l'ont été à des non-diplômés dans le Grand Montréal, faute de pouvoir compter sur des diplômés en nombre suffisant. Le DEP en Pose de systèmes intérieurs est récent et le métier est encore peu connu, ce qui explique ce faible nombre de diplômés (une trentaine par année). La quasi-totalité des poseurs de systèmes intérieurs ont appris leur métier sur les chantiers, avec ce que cela entraîne comme conséquences sur la qualité du travail exécuté. Dans un tel contexte, les diplômés qui possèdent une formation initiale plus complète n'ont habituellement pas de difficulté à se trouver un emploi.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Les employeurs devraient normalement exiger que le candidat possède un DEP en Pose de systèmes intérieurs (645 heures). L'École des métiers de la construction (CSDM) est la seule à offrir cette formation dans le Grand Montréal. Cependant, comme nous l'avons vu, il y a encore peu de diplômés. Faute de diplômés en nombre suffisant, le niveau d'expérience demeure actuellement un critère de sélection important.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Aimer travailler avec précision à l'intérieur de limites, de tolérances et de normes établies.
- Bonne perception spatiale.
- Dextérité, bonne coordination des yeux, des mains et des pieds.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Interprétation de plans et devis.
- Division d'une surface et prise de mesure.
- Pose de matériaux préfabriqués (cloisons, corniches, plafonds en dôme, panneaux muraux...)
- Utilisation d'appareils de métrologie au laser.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Pour travailler sur un chantier de construction, le poseur de systèmes intérieurs doit posséder une carte de compétence émise par la Commission de la construction du Québec. Pour obtenir une première carte de compétence (apprenti), le candidat doit démontrer qu'il possède un DEP en Pose de systèmes intérieurs et une garantie d'emploi d'une durée d'au moins 150 heures. Dans les régions où il n'y a pas assez de diplômés, la CCQ peut émettre une carte à un non-diplômé, en autant qu'il s'engage à terminer sa formation par la suite.
- Le métier de poseur de systèmes intérieurs comporte trois périodes d'apprentissage de 2 000 heures chacune. Au bout de 6 000 heures, l'apprenti a accès à l'examen de qualification pour devenir compagnon.

AUTRES REMARQUES

- On observe un roulement de personnel dans ce métier qui génère des besoins de remplacement.
- Il y a très peu de femmes qui exercent ce métier : 11 sur 1 749 en 2000; la manipulation et la pose d'objets lourds serait un des obstacles à leur intégration à ce métier.
- Plus de 70 % des poseurs de systèmes intérieurs au Québec habitent les trois régions du Grand Montréal; cela s'explique par la présence sur ce territoire d'un volume important d'édifices commerciaux et institutionnels.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE (QC)

(5)

Apprenti : **14,24 à 21,72 \$ h**
Compagnon : **23,73 à 25,55 \$ h**

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

(5)

Constructions commerciale
et institutionnelle : **94 %**
Construction résidentielle : **4 %**
Construction industrielle : **2 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

(5)

Homme : **99,4 %**
Femme : **00,6 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

(5)

15 à 29 ans : **26 %**
30 à 44 ans : **50 %**
45 ans et + : **24 %**

VOLUME D'EMPLOIS

(5)

RMR de Montréal : **1 240**
Ensemble du QC : **1 749**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Pose de systèmes intérieurs
(DEP – 5118)**

Taux de chômage : **14,8 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **87 %**

Rédacteur de la fiche : Denis Hétu

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-06-01)

FICHE 45

Peintre en bâtiment (CNP 7294)

Autre appellation : peintre-tapissier

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Prépare les surfaces (en bois, calcaires, métalliques, synthétiques...) : nettoyage des surfaces; réparation des imperfections; sablage ou ponçage; préparation et conditionnement des peintures et composés; protection des autres surfaces; application de la couche d'apprêt.
- Applique les couches de peinture sur les surfaces.
- Pose des revêtements (papier peint); applique des composés granuleux; identifie et décore des surfaces.
- Fait la finition du bois : décolore les surfaces; prépare et conditionne les teintures ou les composés; applique les teintures et les bouche-pores; applique les vernis; répare les défauts; polit les surfaces.
- Monte et démonte les échafaudages.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Métier sujet à des variations saisonnières importantes dans l'offre de travail.
- Métier exigeant physiquement (mouvements répétitifs et déplacements continuels).

DIAGNOSTIC – RÉGION DE MONTRÉAL

Il y a, en tout temps, une offre élevée de chômeurs qui se déclarent aptes à occuper et qui souhaitent obtenir un emploi de peintre en bâtiment. En réalité, en particulier pour les travaux assujettis aux règles de l'industrie de la construction, les exigences des employeurs en matière de compétences professionnelles sont cependant plus élevées que ce que peuvent offrir la plupart de ces sans-emploi. En fait, il y en a peu parmi eux qui détiennent un diplôme d'études professionnelles en Peinture en bâtiment, formation complète qui rend apte à réaliser correctement toutes les tâches du métier.

Dans la région de l'île de Montréal, le rendement du DEP en Peinture du bâtiment s'est grandement amélioré au cours des dernières années, les taux de placement ont été plus élevés que la moyenne des programmes pour les trois dernières cohortes de finissants. Ainsi, la Relance 2001 du MEQ auprès des diplômés de ce programme révélait un faible taux de chômage à 5,3 % dans notre région. Puisque tous reconnaissent qu'il y a dans ce domaine beaucoup de travail au noir, ces taux sont assez révélateurs de la vigueur de la demande pour les peintres qualifiés. La demande est également alimentée par le taux de roulement élevé qui caractérise ce métier.

Le volume de travail des peintres dépend en très grande partie (71 %) de la demande du sous-secteur de la construction commerciale et institutionnelle. Un volume important d'investissements gouvernementaux (chantiers institutionnels) coïncidera au cours des prochaines années avec une période de croissance économique favorable aux investissements privés dans des chantiers commerciaux. Globalement, cette conjoncture favorisera donc, à moyen terme, l'augmentation de la demande pour les peintres en bâtiment dans notre région. Cependant, comme nous l'avons vu, l'offre de main-d'œuvre est très élevée, en particulier pour les travaux chez les propriétaires occupants qui ne nécessitent pas l'obtention d'une carte de compétence de la CCQ. Il y a donc équilibre entre l'offre et la demande à un niveau élevé. Les perspectives d'emplois pour les peintres se situent ainsi, selon nous, dans la moyenne de l'ensemble des professions.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Hors construction : aucune formation demandée, l'expérience est un atout, mais n'est pas indispensable.
- Dans la construction, pour obtenir une carte de la Commission de la construction du Québec, on doit normalement posséder un DEP en Peinture en bâtiment (900 heures). Cependant, devant le faible nombre de diplômés, 90 % des cartes ont émises à des non-diplômés en 2000 (voir la sous-section sur la réglementation).

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Aimer le travail de précision et être minutieux.
- Aimer le travail répétitif.
- Percevoir et distinguer les couleurs et les textures.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Mathématiques appliquées (calcul des surfaces et des volumes).
- Connaissance des propriétés des composants et produits utilisés, et de leur toxicité.
- Connaissance de base en lecture de plans et de devis.
- Utilisation de nouveaux procédés tels le nettoyage au jet, la métallisation, les machines à décaper et les pulvérisateurs mécaniques.
- Application de faux finis.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Les travaux qui n'ont pas lieu chez un propriétaire occupant sont assujettis aux règles de l'industrie de la construction, ce qui signifie que le peintre doit détenir une carte de compétence émise par la Commission de la construction du Québec.
- En temps normal, pour obtenir une telle carte pour la première fois, il faut détenir un DEP en Peinture en bâtiment et une garantie d'emploi de 150 heures de la part d'un employeur. Cependant, lorsqu'une région ne peut compter sur un nombre suffisant de diplômés, le bureau régional de la CCQ peut émettre des cartes à des non-diplômés, à la condition que le travailleur s'engage à suivre des activités de formation, durant ses périodes de chômage, pour obtenir éventuellement son diplôme.

AUTRES REMARQUES

- On retrouve dans le domaine de la peinture du bâtiment beaucoup de petites entreprises avec, en moyenne, deux peintres à leur emploi. On retrouve également quelques grosses entreprises spécialisées qui ont entre 50 et 100 peintres à leur emploi (ex. : Guy Brunelle inc., Aquino et fils, Entreprises NRB...).
- On comptait 97 femmes sur les 3987 peintres qui détenaient une carte de compétence de la CCQ en 2000.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

14,80 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Entrepreneurs
spécialisés. : **60 %**
Entrepreneurs
généraux. : **10 %**
Santé et serv. sociaux : **4%**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **89 %**
Femme : **11 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **11 %**
25 à 44 ans : **52 %**
45 ans et + : **37 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **3 430**
Ensemble du QC : **5 610**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC) **Peinture en bâtiment (DEP – 5116)**

Taux de chômage :
5,3% (MTL)
12,5 % (QC)

% des emplois obtenus
reliés à la formation :
82,4% (MTL)
80,0% (QC)

Rédacteur de la fiche : Denis Héту

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-06-01)

FICHE 46

Poseur de revêtements souples (CNP 7295)

Autres appellations : poseur de revêtements d'intérieur, poseur de tapis

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- ◆ Faire la pose des revêtements souples en vinyle, asphalte, caoutchouc, liège, linoléum, de même que les moquettes, tapis et sous-tapis :
 - Inspecter, mesurer et marquer les surfaces à couvrir.
 - Mesurer, couper et ajuster la sous-couche et la thibaude.
 - Mesurer, couper et installer la moquette avec un fer à jointer, du ruban ou tout autre matériau de scellement.
 - Étendre le tapis et le fixer au plancher avec une agrafeuse ou un autre dispositif de fixation.
 - Mesurer, couper et installer le revêtement souple à l'aide d'adhésif, de rouleaux et autres outils manuels.
 - Inspecter et réparer les revêtements endommagés.
 - Estimer, s'il y a lieu, les coûts des matériaux et de la main-d'œuvre.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL :

Les poseurs de revêtements souples travaillent soit pour des entrepreneurs de la construction spécialisés en pose de revêtements de sols, soit pour des commerçants qui font la vente et l'installation chez des particuliers.

En ce qui concerne les travaux assujettis à l'industrie de la construction, les perspectives de travail dépendent principalement des chantiers commerciaux et institutionnels (+ de 85% du volume de travail). On prévoit un haut niveau de chantiers institutionnels au cours des prochaines années dans la région de Montréal, puisque le gouvernement du Québec a réservé des sommes importantes pour la rénovation ou la construction d'édifices gouvernementaux (hôpitaux, garderies, écoles, centres de recherches, bibliothèques, musées...). On prévoit également une augmentation des chantiers commerciaux en 2003 avec la croissance de l'économie. On prévoit finalement une forte activité dans la construction résidentielle, avec la rareté de logements et les faibles taux d'intérêts. Du côté de la vente et de l'installation de revêtements de sols chez les propriétaires occupants, le bon état de santé de l'économie et du revenu des particuliers devrait soutenir la demande. Le contexte global est donc favorable à la demande pour les poseurs de revêtements souples.

Puisque l'on peut encore s'improviser poseur de revêtements souples dans le secteur hors construction, l'offre de main-d'œuvre demeure cependant quantitativement élevée. Ce qui explique qu'on retrouve encore un taux de chômage important chez les individus qui se déclarent être poseur de revêtements souples.

Dorénavant, il y aura deux catégories de poseurs, ceux qui ont appris sur le tas et ceux qui seront détenteurs d'un diplôme d'études professionnelles. Alors que pour le premier groupe, les perspectives d'emplois demeureront soumises aux aléas de la demande, pour le second, elles seront plus favorables et plus stables. L'employeur qui aura le choix entre les deux types de poseurs n'hésitera pas à retenir celui qui sera pleinement qualifié. Il faut se rappeler les nombreuses plaintes de clients et les pertes matérielles qu'ont eu à subir les employeurs, à cause de l'absence de formation de base chez leurs travailleurs par le passé.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002—2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Jusqu'à 1994, les poseurs faisaient leur apprentissage strictement en entreprise. Cela laissait des lacunes importantes dans leur connaissance des produits et dans leurs habiletés techniques nécessaires pour les installer. Un programme d'études professionnelles en Pose de revêtements souples (DEP) a été développé pour mettre fin à cette situation, il y a encore très peu de diplômés dans cette spécialité. La très grande majorité des poseurs (plus de 90%) n'ont donc pas reçu de formation initiale en institution.
- Devant la rareté de diplômés, l'expérience demeure le principal critère de sélection.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Minutie
- Dextérité, bonne condition physique et capacité de déplacer des objets lourds
- Aptitudes en mathématiques (prise de mesure)

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Lecture de plans et devis
- Pose de revêtements de linoléum

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Pour travailler sur un chantier de construction, le poseur de revêtements souples doit posséder une carte de compétence émise par la Commission de la construction du Québec. Pour obtenir une première carte de compétence (apprenti), le candidat doit démontrer qu'il possède un DEP en Pose de revêtements souples et une garantie d'emploi d'une durée d'au moins 150 heures. Dans les régions où il y a un nombre insuffisant de diplômés, la CCQ peut émettre une carte à un non-diplômé, en autant qu'il s'engage à compléter sa formation par la suite.
- Une bonne partie du travail des poseurs de revêtements souples se fait chez des particuliers, ces travaux ne sont pas assujettis aux règles de l'industrie de la construction, il n'y a alors aucune obligation concernant les compétences professionnelles du poseur. Plusieurs poseurs travaillent ainsi pour des entreprises qui vendent uniquement des revêtements aux particuliers, tout en assurant l'installation. Les travailleurs de ces entreprises ne sont pas tenus de posséder une carte de la CCQ.

AUTRES REMARQUES :

- Il y a très peu de femmes dans ce métier (2%) Cela s'expliquerait, entre autres, par la nature des travaux qui demandent un effort physique considérable pour soulever et manipuler des objets lourds (ex. rouleaux de tapis).

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE (QC) (5)

Apprenti : **18,21 à 19,44 \$ h**
Compagnon: **21,42 à 22,87 \$ h**

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC):

Entrepreneurs
spécialisés : **69 %**
Commerce de détails : **21%**
Entrepreneurs
généraux. : **3 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC)

Homme : **98 %**
Femme : **2 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24ans : **9 %**
25 à 44 ans : **62 %**
45 ans et + : **29 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **1 050**
Ensemble du QC : **1 910**

RELANCE DU MEQ
(Relance 2000, QC)
**Pose de revêtements souples
(DEP – 5115)**

Taux de chômage : **6,7%**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **84,6**

Rédacteur de la fiche : Denis Hétu

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-06-01)

Mécanicien industriel (CNP 7311)

Autres appellations : mécanicien-monteur, millwright, mécanicien de chantier

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Lire des directives, plans et manuels techniques pour déterminer et planifier la procédure de montage ou de réparation de machineries industrielles.
- Monter et installer, à l'aide d'outils manuels, pneumatiques et électriques, la machinerie et l'équipement nécessaire à la production.
- Lorsqu'il y a panne mécanique, après avoir diagnostiqué le problème, démonter le composant défectueux, réparer ou remplacer la pièce défectueuse, remonter le composant, ajuster et calibrer les divers systèmes et vérifier le fonctionnement de la machine.
- Assurer la maintenance préventive de l'équipement, établir et suivre une procédure de vérification et de remplacement périodique des pièces pour prévenir les bris mécaniques ou électromécaniques.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Poste où le niveau de stress est élevé, le mécanicien doit souvent intervenir rapidement lorsqu'une machine est immobilisée par un bris, la réparation ne pouvant attendre à cause des coûts de production en jeu.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Le taux d'utilisation des équipements et de la machinerie industrielle avait atteint son plus haut niveau depuis plusieurs années en 2000. La demande de personnel en installation et en maintenance de machines industrielles était par le fait même très élevée. Le ralentissement de l'économie dans le second semestre de 2001 a diminué sensiblement le volume de cette demande. Le nombre de mécaniciens industriels en chômage a conséquemment augmenté au cours des douze derniers mois. Les statistiques du service de la prise d'offre de la Direction régionale de Montréal d'Emploi-Québec témoignent également de la baisse dans les offres d'emplois pour les mécaniciens industriels en 2001, en comparaison de l'année précédente. Les données du premier trimestre de 2002 ne montrent pas pour l'instant de revirement de la situation.

Les résultats des démarches de recherche d'emploi des finissants en Mécanique industrielle de chantiers et d'entretien ont subi les contrecoups de cette baisse de l'activité manufacturière après plusieurs années de croissance. Le taux de chômage des diplômés de ce programme, qui était nettement en dessous de la moyenne depuis plusieurs années, a dépassé le taux moyen pour l'ensemble des programmes de niveau DEP lors de la Relance du MEQ au printemps 2001. Dans les trois régions du Grand Montréal offrant ce programme, le taux de chômage s'est situé à 12,7 %, la moyenne pour l'ensemble des programmes y était de 11,2 %.

Les finissants du programme de Mécanique industrielle de chantiers et d'entretien subissent également une compétition croissante des diplômés en Électromécanique de systèmes automatisés qui offrent aux entreprises une plus grande connaissance de l'électricité, de l'électronique et de l'automatisation industrielle.

Cela dit, la reprise économique en cours depuis le début de l'année 2002 et qui devrait se continuer en 2003 augmentera progressivement la demande pour les mécaniciens industriels.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEP en Mécanique industrielle de construction et d'entretien (1 800 heures).
- Les finissants du DEC en Technologie de maintenance industrielle peuvent également occuper ce type de postes.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Logique.
- Dextérité.
- Patience, débrouillardise et goût d'apprendre.
- Capacité à travailler en équipe et à communiquer.
- Respect de l'équipement et des règles de santé et sécurité.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Mathématiques (formules de physique, de mécanique et d'électricité...).
- Lecture de plans et de dessins techniques.
- Analyse de vibration et d'huile.
- Alignement de précision.
- Systèmes pneumatiques et hydrauliques.
- Notions en électricité et en électronique.
- Connaissances en métallurgie (soudage, tuyauterie et tôlerie...).
- Notions sur les automates programmables.
- Notions de base en usinage des métaux.
- Gestion de la maintenance assistée par ordinateur.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Le *Programme d'apprentissage en milieu de travail* d'Emploi-Québec permet au travailleur en emploi de compléter son apprentissage en entreprise auprès d'un compagnon expérimenté. Il obtiendra, à la fin de sa période d'apprentissage, un certificat de qualification professionnelle qui témoignera qu'il a atteint un niveau de compétence reconnu par l'industrie.
- Pour travailler sur un chantier de construction, le mécanicien de chantier devra posséder une carte de compétence émise par la Commission de la construction du Québec. Pour obtenir une première carte de compétence, le candidat doit faire la preuve qu'il possède un DEP en Mécanique industrielle de construction et d'entretien et une promesse d'embauche de 150 heures d'un employeur.

AUTRES REMARQUES

La fiche actuelle aborde uniquement la profession de mécanicien industriel conventionnel, c'est-à-dire les postes pour lesquels on demande habituellement d'avoir suivi une formation en Mécanique industrielle de construction et d'entretien (DEP) ou en Techniques de maintenance industrielle (DEC). Cette fiche n'inclut pas les électromécaniciens de systèmes automatisés.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

19,19 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Industries du papier et
produits connexes : **16 %**
Première transformation
des métaux : **13 %**
Industries des aliments : **7 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **99 %**
Femme : **1 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **5 %**
25 à 44 ans : **58 %**
45 ans et + : **37 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **4 395**
Ensemble du QC : **12 680**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Mécanique industrielle de
construction et d'entretien
(DEP – 1490)**

Taux de chômage : **12,5 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **76,8 %**

Rédacteur de la fiche : Denis Hétu

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-06-01)

Mécanicien d'équipements lourds routiers (CNP 7321)

Autres appellations : mécaniciens diesel, mécaniciens de véhicules commerciaux

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Examiner les composantes mécaniques et diagnostiquer le ou les problèmes mécaniques.
- Déterminer/évaluer le travail à réaliser.
- Enlever, démonter, nettoyer, réparer, remplacer, remonter, ajuster, régler et réinstaller les pièces ou systèmes.
- Effectuer des essais de bon fonctionnement des pièces et systèmes remplacés.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Le bruit, la fumée, la poussière, certaines contraintes difficiles et des risques d'écrasement, écorchures, brûlures et coupures sont présents selon le milieu de travail concerné

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Les mécaniciens de véhicules lourds routiers travaillent principalement pour des entreprises de camionnage, les concessionnaires de camions, les ateliers de réparation, les grandes compagnies de services, les entreprises de transport, les municipalités, les sociétés d'État et les gouvernements. Le champ d'activité de ces travailleurs est particulièrement vaste (les pneus, la direction, la transmission, le moteur, les composantes électriques, hydrauliques, l'injection, les ralentisseurs, le différentiel et les essieux, l'embrayage, les freins, la climatisation/réfrigération). Les équipements sur lesquels ils travaillent sont principalement les tracteurs routiers, les camions et les autobus.

Le document *La Relance au secondaire en formation professionnelle - Le placement au 31 mars 2001 des diplômés de la promotion 1999-2000* révèle un nombre réduit de diplômés à Montréal dans ce domaine, soit 25. Ils étaient 19 en 1998-1999 et 20 en 1997-1998. Pourtant au moment de la relance aucun des candidats de 1997/1998, 1998/1999 ou de 1999/2000 n'était à la recherche d'un emploi. De plus en 1997/1998 et 1998/1999, 100 % des participants étaient en emploi contre 86,7 % en 1999/2000.

Les changements technologiques se rapportant aux camions lourds, la vérification plus rigoureuse des normes du Code de la sécurité routière, la vitalité du secteur du transport routier, le nombre de travailleurs ayant accès à la retraite au cours des prochaines années et le nombre peu élevé de diplômés dans cette profession sont autant de facteurs qui donnent lieu à un besoin anticipé de main-d'œuvre qualifiée en réparation d'équipement de véhicules lourds.

Le détenteur d'un DEP en Mécanique de véhicules lourds routiers qui, après la réussite de sa formation, se présente au Comité paritaire de l'industrie de l'automobile se voit remettre une carte d'apprenti-mécanicien première année. De plus, 1 700 heures de sa formation lui seront créditées. C'est donc dire que ce travailleur pourra obtenir sa carte d'apprenti seconde année plus rapidement. Après une carte d'apprenti troisième année et avoir accumulé 2 000 heures (soit l'équivalent de 50 semaines de travail à 40 heures/semaine), ce travailleur peut, s'il réussit les examens nécessaires, devenir compagnon.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002—2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Mécanique de véhicules lourds routiers (DEP).

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Sens des responsabilités
- Minutie, précision
- Respect des consignes et règlements
- Ingéniosité, débrouillardise et autonomie
- Sens de l'observation

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Capacité de lecture des croquis techniques (électricité, hydraulique, pneumatique)
- Soudure
- Bilinguisme
- Connaissance des règles de sécurité
- Capacité à respecter les délais de réparation prescrits

RÈGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Montréal est l'une des huit régions où le Décret sur l'industrie des services automobiles s'applique. Ainsi, si un travailleur agit comme mécanicien de véhicules lourds pour une entreprise privée qui effectue des travaux pour une tierce personne, ce travailleur doit se conformer aux règlements de qualification du comité paritaire de l'automobile de sa région.
- La personne qui travaille pour un particulier qui exploite sa propre flotte de camions ou d'autobus n'a pas à se conformer à ce règlement.

AUTRES REMARQUES

- Selon un représentant du Comité paritaire de l'automobile, les travailleurs ayant terminé avec succès une formation professionnelle et la période d'apprentissage réussissent les examens menant à l'obtention de la carte de compagnon dans un pourcentage nettement supérieur à ceux qui ont appris leur métier uniquement en cours d'emploi.
- Il est possible de rejoindre le Comité paritaire de l'industrie de l'automobile au : 3000, rue Léo-Pariseau, bureau 1400, succursale postale Place du Parc, Case postale 1087, Montréal H2W 2S8. Téléphone (514) 288-3033, télécopieur (514) 288-2984. Aucun site Internet n'est disponible présentement.
- Le taux horaire minimum pour un apprenti de première année est de 8 \$ l'heure et celui d'un apprenti de deuxième année de 8,30 \$ l'heure.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE BRUT

(15)

DÉBUTANT :

527 \$ hebdomadaire (MTL)

506 \$ hebdomadaire (QC)

PRINCIPAUX SECTEURS

EMPLOYEURS (QC) :

Véhicules automobiles,
pièces, accessoires : **70 %**
Transports : **10 %**
Véh. automobiles (gros) : **4 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **99 %**

Femme : **1 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **(n/d)**

25 à 44 ans : **(n/d)**

45 ans et + : **(n/d)**

VOLUME D'EMPLOIS (4)

RMR de Montréal : **(n/d)**

Ensemble du QC : **1 264**

RELANCE DU MEQ

(Relance 2001, QC)

**Mécanique de véhicules
lourds routiers
(DEP – 5049)**

Taux de chômage : **9,5 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **86,0 %**

Rédacteur de la fiche : Alain Robitaille

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail

Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-09)

Rembourseur (CNP 7341)

Autres appellations : rembourreur industriel, rembourreur artisanal, rembourreur d'aéronefs, tapissier-garnisseur

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Effectuer le pré-rembourrage (remplissage de polymousse).
- Poser la suspension (ressorts), placer les bourres et fixer les matériaux de recouvrement.
- Assembler les mécanismes.
- Effectuer la taille des tissus (rembourreur artisanal et rembourreur d'aéronefs, uniquement).
- Effectuer la couture des tissus (rembourreur artisanal et rembourreur d'aéronefs, uniquement).

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- En rembourrage industriel, le travail s'effectue à la chaîne, les tâches sont découpées et répétitives.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Le secteur du meuble québécois traverse depuis quelques années une forte période de croissance attribuable en grande partie à l'augmentation de ses exportations vers les États-Unis où il destine maintenant plus de 50 % de sa production, dont 99 % de ses exportations. La faible valeur du dollar canadien rend les produits québécois très compétitifs sur le marché américain. En 2001, la valeur des exportations de meubles de maison vers les États-Unis a reculé légèrement (1,5 %), les événements de septembre à New York ont affecté les résultats du dernier trimestre de 2001. Cependant, nous prévoyons une reprise de la croissance cette année avec le redressement de l'économie américaine au second semestre de l'année.

La croissance de l'industrie du meuble rembourré depuis 1996 a eu des répercussions sur la demande pour les rembourreurs; on a pu constater une augmentation des offres d'emplois dans la région. Il faut cependant mentionner que la demande pour les rembourreurs industriels est amplifiée par le taux de roulement très élevé qui caractérise cette profession, attribuable en partie aux exigences physiques de l'emploi. Nous prévoyons que la demande pour les rembourreurs va demeurer élevée au cours des prochaines années. Cette prévision s'appuie sur la croissance économique et le taux de roulement élevé de cette profession.

Dans la région de Montréal, deux autres secteurs offrent de l'emploi aux rembourreurs : l'aéronautique et le transport aérien. Des entreprises, comme Bombardier Aéronautique, le Groupe d'aviation Innotech-Exeaire et Air Canada, embauchent en effet des rembourreurs pour la fabrication ou la remise à neuf de meubles et de sièges rembourrés destinés aux avions. Les critères de compétences exigés de la main-d'œuvre sont par contre plus élevés qu'en rembourrage industriel, puisqu'il s'agit souvent de remise à neuf de mobiliers existants ou de fabrication de mobiliers de luxe (ex. : pour le *Global Express* de Bombardier Aéronautique).

D'autres secteurs peuvent également générer de l'emploi, telles la restauration de meubles commerciaux ou haut de gamme et celle des services automobiles (réparation de sièges d'automobiles).

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Pour le **rembourrage industriel** (en série), pour la plupart des employeurs, il n'y a aucune exigence à l'embauche, ni en formation, ni en expérience. Cependant, le détenteur d'un DEP en Rembourrage industriel, ou celui qui aura suivi une formation reliée au domaine, sera privilégié face à un autre candidat.
- Pour le **rembourrage d'aéronef**, on demande habituellement d'avoir suivi le programme sur mesure offert par l'École des métiers de l'aérospatiale de Montréal intitulé Rembourrage d'aéronef, ou d'avoir plusieurs années d'expérience.
- Pour le **rembourrage artisanal** (remise à neuf de meubles rembourrés pour les commerces et institutions, ou meubles haut de gamme pour les particuliers), on devra avoir suivi le programme en Rembourrage artisanal (DEP).

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Pour apprécier travailler comme remboursreur industriel, il faut aimer un travail physique, être capable de maintenir la cadence dans des tâches répétitives et avoir le souci du respect des délais de production.
- Pour apprécier travailler comme remboursreur d'aéronefs ou remboursreur artisanal, il faut avoir le souci du détail et du travail bien fait, être capable de s'adapter à une variété de travaux et avoir un sens de l'organisation.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Le remboursreur artisanal ou le remboursreur d'aéronefs devra être capable de fabriquer des patrons de coupe, d'effectuer la taille des tissus, de les coudre et de les installer. Il devra avoir des connaissances en lecture de plans et en métrologie.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Le *Programme d'apprentissage en milieu de travail* d'Emploi-Québec permet au travailleur en emploi de compléter son apprentissage en entreprise auprès d'un compagnon expérimenté. Il obtiendra, à la fin de sa période d'apprentissage, un certificat de qualification professionnelle qui témoignera qu'il a atteint un niveau de compétence reconnu par l'industrie du meuble rembourré.

AUTRES REMARQUES

- Principaux employeurs dans la région de Montréal: Ameublements El Ran, Berkline inc., Meubles Delta, Centre de finition de Bombardier Aéronautique.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)
(20)

(n/d)

**PRINCIPAUX
SECTEURS
EMPLOYEURS (QC) :**

(n/d)

**RÉPARTITION
SELON LE SEXE (QC) :**

Homme : **87 %**

Femme : **13 %**

**RÉPARTITION SELON
L'ÂGE (QC) :**

15 à 24 ans : **12 %**

25 à 44 ans : **51 %**

45 ans et + : **37 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **980**

Ensemble du QC : **1 810**

RELANCE DU MEQ
(Relance 2001, QC)

Rembourrage artisanal
(DEP – 5080)

Taux de chômage : **0 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **66,7 %**

Rédacteur de la fiche : Denis Hétu

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail

Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-06-01)

Conducteur de camions longue distance (CNP 7411)

Autres appellations : camionneur, chauffeur longue distance

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Conduire, de façon préventive et sécuritaire, des camions ou des ensembles articulés transportant des marchandises ou des matériaux sur des routes provinciales, interprovinciales et internationales.
- Respecter les règlements et les normes de sécurité. Vérifier l'état du véhicule, des équipements, du chargement, du déchargement, de la sécurité de la cargaison et effectuer l'entretien de base.
- Planifier un itinéraire et un horaire. Tenir des registres sur la cargaison, les heures travaillées, les distances parcourues, la consommation de carburant en plus de s'occuper des factures, reçus, licences et documents requis pour le transport et la livraison de la cargaison. Échanger des informations avec le répartiteur central.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Absences prolongées de la maison et horaire instable. Travail solitaire. Travail sous pression en raison des délais de livraison et de la circulation routière.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

La présence du port de Montréal et des deux aéroports ainsi que le volume montréalais de la production manufacturière et du commerce constituent des facteurs importants de la circulation de marchandises aux niveaux intraprovincial, interprovincial et international. Montréal possède des infrastructures qui lui permettent d'occuper une position stratégique dans le marché des échanges intercontinentaux avec l'Europe et l'Amérique du Nord (États-Unis). Pour l'est du pays, Montréal est également la porte d'entrée de nombreux produits étrangers.

Les accords de l'ALENA liés à une situation économique favorable ont fait bondir de 18 points, entre 1990 et 1998, la part des recettes générées par le trafic transfrontalier pour atteindre 37 % des recettes totales des transporteurs québécois longue distance (ministère des Transports, *Bulletin économique du transport*, n°23, sept. 2000). De plus, le potentiel de l'intermodalité air-route et rail-route de Montréal est important.

Le transport routier de longue distance joue un rôle stratégique pour la région en favorisant l'exportation et la circulation des marchandises. Le commerce en ligne est un facteur de croissance. Les corridors de transport routier permettent des liens vers les marchés du centre et du nord du Québec, de l'est du Québec et des Maritimes, de l'Estrie et de la Nouvelle-Angleterre, des États de l'Atlantique et du Sud, du nord et du sud de l'Ontario avec l'ouest du pays et des États du midwest et de l'ouest des États-Unis.

En matière d'emplois, selon les données du recensement de 1996, Montréal arrive au deuxième rang derrière la Montérégie. L'attrition de la main-d'œuvre et l'entrée en vigueur de la loi 430, en avril 1999, resserrant la réglementation sur le nombre d'heures de conduite, augmentent les besoins de nouveau personnel. Il s'agit d'un secteur sensible aux fluctuations de l'économie qui ont des répercussions rapides sur l'emploi.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEP en Conduite de camions lourds.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Travail manuel
- Endurance physique
- Perception spatiale
- Principes physiques liés au déplacement des masses, à la densité et à la force centrifuge.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Les employeurs recherchent des candidats responsables possédant des connaissances de base en mécanique et des habiletés à calculer. La connaissance de l'anglais est essentielle pour le secteur du transport de longue distance. Les camionneurs doivent connaître la réglementation propre à chaque pays, État et province qu'ils sont appelés à traverser en raison des contraventions coûteuses et pour les formalités douanières. De plus, ils doivent être capables de fournir un bon service à la clientèle.
- Des progrès technologiques sont introduits peu à peu au niveau des véhicules. Il s'agit de nouveaux moteurs électroniques, du freinage électronique, d'ordinateurs de bord et de logiciels de planification routière. Toutefois, tous les chauffeurs doivent maîtriser l'embrayage progressif et les autres techniques d'économie d'énergie. Enfin, les entreprises demandent, parfois, aux chauffeurs de suivre des formations d'appoint, notamment sur les lois et règlements du transport, les matières dangereuses, etc.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Permis de conduire de classe 1 de la SAAQ. Un projet de normes professionnelles est en développement pour le métier de camionneur professionnel.

AUTRES REMARQUES

- Les aspirants au poste de chauffeur de longue distance doivent faire la preuve qu'ils ne possèdent pas de dossier judiciaire et qu'ils n'ont pas de problèmes liés à la consommation de drogues ou d'alcool. De plus, ils doivent fournir un rapport médical sur leur état de santé. Être âgé d'au moins 21 ans, âge légal aux États-Unis.
- L'industrie est sensibilisée à l'embauche de femmes pour cette profession afin d'augmenter leur nombre.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

14,38 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Ind. du transport : **55 %**
Entrepreneurs spéc. : **5 %**
Commerce de gros : **4 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **99 %**
Femme : **1 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **7 %**
25 à 44 ans : **58 %**
45 ans et + : **35 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **17 915**
Ensemble du QC : **48 250**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Conducteurs de camions
(DEP-5143)**

Taux de chômage : **10,9 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **85,8 %**

Rédacteur de la fiche : Serge Lacroix

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-01)

Technicien de procédés chimiques (CNP 9232)

Autres appellations : technicien opérateur de procédés, technicien de laboratoire, technicien en formulation, technicien en contrôle de la qualité, opérateur de production

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Cette personne est responsable de la conduite de procédés de transformation au sein d'entreprises du secteur de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage. Elle intervient à divers niveaux pour assurer la bonne marche d'une unité de production. Elle vérifie si les équipements fonctionnent de façon sécuritaire et efficace, si toutes les mesures concernant la sécurité et la protection de l'environnement sont respectées et si les produits sont conformes aux spécifications. Elle est appelée à participer à l'exécution des tests de contrôle de la qualité, de même qu'à l'optimisation des procédés et du rendement de certains équipements.
- Elle travaille soit à l'extérieur sur le site de l'usine, où elle vérifie le bon fonctionnement des équipements et du procédé, soit en salle de contrôle, où elle prend les décisions de façon à s'assurer de la bonne marche des opérations.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Horaires variés : régulier de jour ou variable de jour, de soir, de nuit et les fins de semaine.
- Peut travailler à l'extérieur.

DIAGNOSTIC – RÉGION DE MONTRÉAL

Le secteur du raffinage et de la pétrochimie a connu une période de stagnation au cours de la dernière décennie. Il n'y a presque pas eu d'embauche durant cette période, ce qui fait que la moyenne d'âge des travailleurs en emploi est élevée; 50 % de ceux-ci ont plus de 20 ans d'ancienneté, ce qui laisse présager des départs massifs à la retraite à compter de 2002.

Par ailleurs, au même moment, la compagnie Interquisa ouvrira son usine dans l'est de l'île de Montréal, permettant la réouverture de l'usine Coastal; au moins une centaine de nouveaux emplois de techniciens seront alors créés.

De plus, le secteur pharmaceutique, en expansion lui-même, peut embaucher les diplômés de ce domaine.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEC ou AEC en Techniques de procédés chimiques, cours dispensé exclusivement par l'Institut de chimie et de pétrochimie du Collège de Maisonneuve.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Bonne santé: absence d'allergies, excellente perception visuelle, auditive et olfactive.
- Résistance au vertige et à la claustrophobie.
- Aptitudes au travail d'équipe.
- Jugement et sens des responsabilités.
- Souci constant de la sécurité des personnes et de la protection de l'environnement.
- Ouverture à l'innovation technologique.
- Respect des consignes et normes.
- Capacité de travailler sous pression et d'agir efficacement en situation d'urgence.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Savoir interpréter des plans et schémas.
- Savoir appliquer des notions et des principes d'électricité, de mécanique des fluides, de tuyauterie, de thermodynamique.
- Connaître le fonctionnement et l'état des échangeurs de chaleur, des turbines, des pompes, des boucles de régulation, des moteurs.
- Savoir contrôler des équipements, analyser des procédés de fabrication en cuve, utiliser des systèmes de commande numérique, faire fonctionner des fours et générateurs de vapeur ainsi que des compresseurs et ventilateurs.
- Pouvoir rédiger des rapports techniques.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Le DE CET l'AEC incluent une certification SIMDUT (Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail), une certification en santé et sécurité pour les chantiers de construction, une certification DPI en résolution de problèmes et une carte de compétence de mécanicien de machine fixe, classe 4 (avec réussite d'un examen).

AUTRES REMARQUES

- Potentiel intéressant pour les femmes désirant exercer un métier non traditionnel.
- Revenus supérieurs à la moyenne tenant compte des primes de quarts et du temps supplémentaire fréquent.
- Les personnes diplômées peuvent devenir membres de l'Ordre des technologues professionnels du Québec (OTPG); celui-ci offre des activités et des avantages reliés à leur carrière.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC) (20)

45 226 \$ annuel

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Ind. chimiques : **51 %**
Raffinage : **28 %**
Transf. des métaux : **5 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **88 %**
Femme : **12 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **3 %**
25 à 44 ans : **60 %**
45 ans et + : **37 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **550**
Ensemble du QC : **1 030**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Techniques de procédés
chimiques
(DEC – 210.04)**

Taux de chômage : **5,5 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **72,5 %**

Rédacteur de la fiche : Pierre Boisseau

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-09)

Opérateur à la fabrication de produits pharmaceutiques et de médicaments (CNP 9421)

Autre appellation : opérateur d'installation de traitement des produits chimiques

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Ces opérateurs surveillent et font fonctionner des machines utilisées pour la production et peuvent être mis à contribution pour planifier l'entretien des équipements.
- Ils font une production de type « en cuve » et utilisent des malaxeurs, granulateurs, pulvérisateurs, mélangeurs et autres appareils.
- D'autres machines sont employées au conditionnement, notamment pour l'embouteillage, l'emballage et l'étiquetage de produits pharmaceutiques et de produits chimiques de nettoyage.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Environnement à haut niveau d'hygiène et à obligation du respect de mesures de sécurité strictes.
- Possibilités de travail de jour et de soir, avec périodes de pointe.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

La pharmaceutique fait partie de la « nouvelle économie » montréalaise; deux tiers des employés et trois quarts des entreprises du Québec y sont installés.

Il s'y fait beaucoup de recherche et développement grâce à l'injection de capitaux importants. La main-d'œuvre est de plus en plus qualifiée; s'y trouvent aussi des centres de recherche réputés ainsi qu'un contexte fiscal avantageux pour les entreprises.

Cette situation favorise entre autres l'embauche d'un plus grand nombre de techniciens spécialisés dans la fabrication de médicaments (avec ou sans ordonnance), de produits vétérinaires et de produits biologiques (onguents, shampooings et autres).

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEC ou AEC en Techniques de production pharmaceutique
ou
- DEC ou AEC en Chimie-analytique
ou
- DEC ou AEC en Chimie-biologie
ou
- AEC en Techniques de procédés biologiques et chimiques en discontinu.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

Aucune mention.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Normes relatives aux « bonnes pratiques de fabrication » dans l'industrie.
- Compétences variées en procédés de travail, informatique, sécurité, hygiène industrielle et relatives au respect de l'environnement.

RÈGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Les certifications suivantes peuvent être exigées : transport des matières dangereuses, secourisme, systèmes d'information sur les matières dangereuses en milieu de travail (SIMDUT).

AUTRES REMARQUES

- Ces personnes travaillent principalement dans l'industrie des produits pharmaceutiques; leur expertise est également transférable dans les bio-industries et celles de la production chimique.
- Cette industrie fait face à une concurrence mondiale très forte.
- La rémunération se situe au-dessus de la moyenne des industries manufacturières (possibilités de bonis sur le rendement et avantages accessoires).

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

14,90 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Ind. chimiques : **79 %**
Produits textiles : **4 %**
Produits divers : **2 %**
(commerce de gros)

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **71 %**
Femme : **29 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **9 %**
25 à 44 ans : **56 %**
45 ans et + : **35 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **2 075**
Ensemble du QC : **3 080**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Techniques de chimie et
biologie
(DEC 210.03)**

Taux de chômage : **(n/d)**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **(n/d)**

Rédacteur de la fiche : Pierre Boisseau

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-01)

Conducteur de machines de traitements des plastiques (CNP 9422)

Autre appellation : conducteur de machines à mouler les plastiques

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Interprète les directives et les dessins de production.
- Effectue le montage du moule ou de la filière et installe les périphériques, s'il y a lieu.
- Règle les paramètres de la machine et du moule ou de la filière.
- Opère différentes machines à mouler (par injection, extrusion, soufflage, thermoformage, rotomoulage, etc.).
- Surveille le déroulement de la production et vérifie la qualité des pièces produites.
- Voit à arrêter la machine en respectant la procédure d'arrêt (nettoyage, entretien mineur, rapports, etc.).

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Certains lieux de travail peuvent être caractérisés par l'émanation de fortes odeurs et une chaleur élevée lorsque le système de ventilation est inadéquat.
- Les horaires de soir, de nuit et de fin de semaine sont fréquents, puisque plusieurs machines roulent en continu.

DIAGNOSTIC – RÉGION DE MONTRÉAL

Le secteur des produits en matière plastique connaît une période de croissance continue depuis plusieurs années. Cette croissance s'est appuyée sur une forte augmentation des exportations vers les États-Unis où ce secteur destine maintenant plus de 50 % de sa production, dont 95 % de ses exportations. La faible valeur du dollar canadien rend les produits québécois compétitifs sur ce marché. En 2001, en dépit du ralentissement de l'économie américaine, la valeur de ces exportations a malgré tout augmenté de 5,1 %.

Les résultats de la Relance du MEQ, au printemps 2001, témoignent de la vigueur de la demande pour les conducteurs de machines de traitements des plastiques : taux de placement de 100 % dans l'ensemble du Québec pour les finissants du DEP en Conduite et réglage de machines à mouler. La demande a cependant stagné au milieu de l'année avec le ralentissement économique. Malgré ce contexte défavorable, le taux de chômage dans cette profession n'a pas progressé avant le premier trimestre de 2002, où il a connu une légère hausse.

L'activité dans le secteur des produits en matière plastique sera soutenue cette année par la reprise économique, tant au Canada qu'aux États-Unis. Le volume d'achats des particuliers en biens de consommation détermine la demande pour les produits d'emballage en plastique. Or, on prévoit une augmentation dans les ventes aux détails. De plus, le secteur profitera de la forte activité dans l'industrie de la construction à qui il destine une partie importante de sa production. Finalement, l'augmentation dans les ventes de véhicules automobiles lui sera également favorable. La demande sera également alimentée par le taux de roulement élevé de cette profession qui est attribuable à des conditions de travail parfois difficiles et des salaires inférieurs à la moyenne des secteurs manufacturiers.

Le volume des offres d'emplois pour les conducteurs de machines à mouler les plastiques devrait ainsi bénéficier de cette conjoncture favorable et retrouver la croissance qu'il connaissait avant le ralentissement des derniers mois.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES ✓
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

La plupart des entreprises ne demandent aucune expérience ou formation reliée au domaine, la formation initiale étant offerte en entreprise. Cette pratique expliquerait, en partie, le haut taux de roulement qui caractérise cette profession et le taux élevé de rejets de production. Cependant, les employeurs privilégient de plus en plus les candidats qui ont suivi une formation préalable en fabrication de produits en plastique, telle que :

- DEP en Conduite et réglage de machines à mouler;
- Attestation d'établissement en Conduite de machines à mouler par injection et extrusion ou en Conduite de machines à mouler par extrusion-gonflage.

Dans la région de Montréal, seule l'École des métiers du sud-ouest de Montréal (CSDM) est autorisée à offrir le programme en Conduite et réglage de machines à mouler. Les détenteurs d'un DEP occupent souvent des postes d'ajusteurs-monteurs une fois en entreprise, en raison de leur niveau de qualification plus élevé.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Aptitudes à respecter des directives, paramètres et délais de production.
- Aptitudes à effectuer un travail ordonné et méthodique.
- Capacité d'analyse et de résolution de problèmes.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Les procédés de moulage par injection et par extrusion sont utilisés par plus de 75% des entreprises; la connaissance de ces procédés augmente l'employabilité du candidat.
- Le procédé par extrusion-gonflage, utilisé pour la production de films et pellicules pour sacs en plastique, ne fait pas partie actuellement du programme de Conduite et réglage de machines à mouler. L'industrie des pellicules et feuilles en matière plastique est pourtant en croissance et les travailleurs qui maîtrisent la conduite de ce type de machines ont d'excellentes perspectives d'emplois.
- Notions en mécanique, hydraulique et en entretien préventif des équipements.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Le *Programme d'apprentissage en milieu de travail* d'Emploi-Québec permet au travailleur en emploi de compléter son apprentissage en entreprise auprès d'un compagnon expérimenté. Il obtiendra, à la fin de sa période d'apprentissage, un certificat de qualification professionnelle qui témoignera qu'il a atteint un niveau de compétence reconnu par l'industrie des plastiques.

AUTRES REMARQUES

- Principaux employeurs : Industries Rehau, Gestion Ritvik, Balcan Plastiques, Twinpak, Glopak, Industrie Westra.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

11,28 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Produits en matière plastique	76 %
Industries chimiques :	7 %
Autres industries manufacturières :	6 %

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme :	75 %
Femme :	25 %

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans :	21 %
25 à 44 ans :	59 %
45 ans et + :	20 %

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal :	2 315
Ensemble du QC :	3 625

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Conduite et réglage de
machines à mouler
(DEP – 5193)**

Taux de chômage : **0,0 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **82,5 %**

Rédacteur de la fiche : Denis Héту

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-06-01)

FICHE 54

Opératrice de machines à coudre industrielles (CNP 9451)

Autre appellation : opératrice de machines à piquer, à surfiler et à surjeter

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Coudre à la machine à une ou plusieurs aiguilles des tissus, du cuir, de la fourrure ou des produits synthétiques afin de fabriquer des vêtements ou des accessoires tels sacs à main, chaussures, etc., selon un système de production ou à la pièce.
- Assembler des sections de vêtements en associant les patrons et en conformité avec les lots de teinture.
- Exécuter diverses opérations de finition dans la fabrication de vêtements et autres articles à l'aide de différentes machines.
- Examiner des vêtements et autres articles à la pièce ou en cours de production et les réparer à l'aide de machines.
- Remplir des rapports de production.
- Mener à bien des travaux d'entretien et de réparations mineures sur les machines à coudre.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Les horaires de travail et le volume des emplois disponibles varient selon les saisons. Il y a un surcroît de travail lors des changements de saison qui peut exiger des heures supplémentaires et du travail les soirs et fins de semaine.
- Environnement avec chaleur, poussières et bruit. Cadence de travail élevée. Semaine régulière de 40 heures.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

La majorité des emplois se retrouvent dans l'industrie de l'habillement (78 %). Toutefois, les industries du cuir, de produits textiles, de nettoyage à sec, d'articles de sports et de meubles de maison ainsi que les commerces de gros et de détail offrent aussi des emplois. Au niveau de l'habillement, le volume des emplois varie en lien avec les saisons. La saisonnalité des emplois génère un taux de chômage et un roulement de personnel élevés. Les conditions de travail sont souvent difficiles : le salaire horaire moyen est égal à 60 % de celui de l'ensemble du secteur manufacturier. L'effectif est composé en quasi-totalité de femmes, provenant majoritairement de l'immigration et sans diplôme secondaire dans 56 % des cas. Les opératrices de machines à coudre représentent 80 % du personnel du secteur.

L'île de Montréal représente 80 % de la production québécoise et plus de 50 % de la production canadienne de vêtements ainsi que 80 % de l'industrie canadienne de la fourrure. Le secteur de l'habillement est le plus grand employeur manufacturier au Québec. Toutefois, en matière d'emplois, le ralentissement économique a frappé durement ce secteur entre 1999 et 2000 avec une perte de 15 000 emplois, soit une baisse de 27 % pour la région. De plus, l'année 2001 a connu une baisse de 4,6 % des livraisons manufacturières québécoises par rapport à l'an 2000. Ce secteur est en forte restructuration et est touché par la libéralisation des échanges commerciaux et les accords internationaux intervenus depuis 1989 qui s'étendront jusqu'en 2005. L'accord du GATT prévoit des réductions graduelles des tarifs douaniers qui protègent l'entrée de produits étrangers et contingente la provenance des fibres utilisées dans la fabrication. La phase 3 de l'élimination des contingents est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2002, la phase finale est prévue pour le 1^{er} janvier 2005. Les entreprises de production bas de gamme seront durement touchées et devront cesser leurs activités. La concurrence étrangère s'intensifiera et les possibilités de croissance de l'emploi jusqu'en 2005 sont nulles ou légèrement négatives. Les départs à la retraite créent des besoins de remplacement. Toutefois, le bassin des chômeurs disponibles pour cette profession suffit à combler cette demande. Les meilleures possibilités de maintien en emploi se trouvent dans le sous-secteur de la mode et au niveau des entreprises qui fabriquent et exportent des produits moyen et haut de gamme.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002—2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES ✓

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES ✓

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Quelques années d'études secondaires suffisent.
- De l'expérience comme opératrice de machine à coudre est généralement requise.
- La formation en situation de travail est très répandue dans le secteur.
- Pour les personnes expérimentées sans diplôme ayant perdu leur emploi et qui ne peuvent être dirigées dans une autre profession, nous recommandons de développer leur polyvalence. La formation suivante est recommandée : DEP en Confection industrielle de vêtements haut de gamme.
- Nous déconseillons la référence à la formation en Confection sur mesure et retouches, en raison du très faible taux de placement.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Aimer le travail répétitif, habiletés manuelles, coordination visuelle et manuelle.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Dextérité, rapidité, précision, capacité de travailler sur plusieurs types de machines.
- Connaissance du français ou de l'anglais
- Pour le système de production en modulaire, en plus des éléments précédents : polyvalence, recherche de la qualité, habiletés de communication en travail d'équipe.

RÈGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Des règlements fixent les conditions minimales de travail, soit le taux horaire minimal, la durée de la semaine normale de travail, les jours fériés, les vacances, la période de repas et les congés pour événements familiaux dans plusieurs sous-secteurs de l'industrie de l'habillement. Ces règlements sont entrés en vigueur le 1^{er} juillet 2000, suite à l'expiration des décrets en cours dans ces sous-secteurs. La surveillance de l'application de ces règlements relève de la Direction des normes sectorielles de la Commission des normes du travail qui prend la relève des comités paritaires.
- Ces règlements s'appliquent dans les sous-secteurs suivants : chemise pour hommes et garçons, confection pour dames, confection pour hommes, gant de cuir.

AUTRES REMARQUES

- Le taux de syndicalisation est de 30 % dans l'industrie.
- Le travail à domicile est présent : il s'agit en général de travailleurs autonomes.
- Le travail au noir est fréquent. Toutefois, le resserrement de la surveillance gouvernementale exerce une pression à la baisse.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

9,10 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Ind. de l'habillement : **78 %**
Ind. produits textiles : **5 %**
Ind. du cuir et produits
connexes : **5 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **10 %**
Femme : **90 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **7 %**
25 à 44 ans : **53 %**
45 ans et + : **40 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **20 545**
Ensemble du QC : **29 225**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Confection industrielle de
vêtements haut de gamme
(DEP – 5169)**

Taux de chômage : **11,8 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **66,7 %**

Rédacteur de la fiche : Serge Lacroix

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-01)

Pressier sur presse sérigraphique (CNP 9471)

Autre appellation : pressier en sérigraphie

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Le pressier sur presse sérigraphique est au centre de la production imprimée; il est responsable de l'impression de produits très diversifiés (vaisselle, sacs, tubes, vêtements, bannières, affiches et autres) sur des surfaces diverses (carton, verre, tissu, métal, bois, cuir, circuits imprimés et autres).
- Ses tâches consistent à : Préparer une presse sérigraphique (préparer le plan de travail, préparer le margeur, préparer l'unité de séchage, installer l'écran sur la presse, installer la raclette d'impression, préparer les encres). Produire un imprimé (effectuer la mise en train d'une presse sérigraphique, effectuer le tirage, transmettre les renseignements pertinents, nettoyer la presse). Faire la maintenance d'une presse (planifier le travail, effectuer l'entretien de la presse et de l'unité de séchage, entretenir les raclettes, effectuer l'entretien préventif).

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Travail pouvant s'effectuer dans un environnement bruyant et comportant des odeurs.
- Les horaires peuvent être variés, soit en ce qui concerne le nombre d'heures par jour, soit en ce qui concerne le nombre de jours par semaine, soit en ce qui concerne les quarts de travail divers.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

La sérigraphie est un domaine du secteur des communications graphiques qui est en croissance. L'activité s'y déroule dans quelques grandes entreprises et dans plusieurs dizaines de petites entreprises sur l'île de Montréal où se situe la plus grande partie de l'activité sérigraphique du Québec.

De récentes percées technologiques permettent d'améliorer grandement la qualité des produits en plus de diminuer les coûts de production et les délais de livraison qui auparavant nuisaient à l'expansion de ce mode d'impression.

La tendance à l'imprimé personnalisé influe sur les besoins de main-d'oeuvre de ce sous-secteur, notamment pour les décalcomanies, les étiquettes, les affiches publicitaires en métal, les contenants en polyéthylène et en métal, les cartes de souhaits, les tissus et les emballages en carton.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEC en Techniques de l'impression OU
- DEP en Impression et finition.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Grande minutie et bon sens de l'observation.
- Bonne perception des couleurs.
- Aptitude à communiquer clairement ses idées.
- Bonne condition physique.
- Aptitude à comprendre des éléments mécaniques.
- Aptitude à résister au stress.
- Capacité à apprendre rapidement, à parfaire ses connaissances et à s'adapter rapidement au changement.
- Débrouillardise et autonomie.
- Bonne capacité de concentration et de résolution de problèmes.
- Esprit méthodique et rigoureux.
- Capacité à travailler en équipe.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Connaissance théorique liée à la production imprimée.
- Connaissances informatiques.
- Excellente connaissance du français et de l'anglais écrits.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Le *Programme d'apprentissage en milieu de travail* d'Emploi-Québec permet au travailleur en emploi de compléter son apprentissage en entreprise auprès d'un compagnon expérimenté. Il obtiendra, à la fin de sa période d'apprentissage, un certificat de qualification professionnelle qui témoignera qu'il a atteint un niveau de compétence reconnu par le secteur de l'imprimerie.

AUTRES REMARQUES

- Une fois embauchée, la personne devra « faire ses classes » en entreprise, car aucune formation n'est vraiment adaptée au domaine de la sérigraphie.
- La sérigraphie est le sous-secteur de l'imprimerie où l'on retrouve le plus de femmes pressières, bien qu'il ne s'agisse que de 30 % du total des emplois.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

15,78 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Imprimeries et édition : **57 %**
Industries du papier : **11 %**
Ind. des produits en matière
plastique : **6 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **70 %**
Femme : **30 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **14 %**
25 à 44 ans : **61 %**
45 ans et + : **24 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **1 290**
Ensemble du QC : **1 840**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Impression et finition
(DEP – 5156)**

Taux de chômage : **4,9 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **75 %**

Rédacteur de la fiche : Pierre Boisseau

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-05-01)

Monteur-câbleur en aérospatiale (CNP 9481)

Autre appellation : ajusteur-monteur en électricité d'aéronefs

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Lire les plans de câblage et les documents qui en précisent l'installation (ex. : fiche suiveuse).
- Effectuer la coupe, le dénudage et la connexion de filage et de câbles électriques.
- Former, lacer et attacher des faisceaux électriques.
- Monter et installer des éléments de systèmes électriques d'aéronefs.
- Installer des faisceaux électriques sur un aéronef.
- Monter des circuits imprimés.
- Effectuer des tests fonctionnels sur les systèmes électriques et avioniques.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Fréquence des horaires rotatifs et du temps supplémentaire.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Depuis une dizaine d'années, le chômage chez les monteurs-câbleurs en aérospatiale était pratiquement inexistant; le réseau de l'éducation parvenait difficilement à combler la croissance de la demande dans cette profession. Le secteur de l'aérospatiale a cependant été durement touché par les événements de septembre 2001 à New York. Les principaux fabricants ont réduit leur effectif d'environ 10%. Cette situation précaire dans l'aéronautique a été amplifiée par les difficultés de Nortel Networks, entreprise qui avait également l'habitude de puiser, pour un certain nombre de postes, dans les finissants du programme de Montage de câbles et de circuits en aérospatiale. Cette conjoncture défavorable a donc eu un effet négatif sur les perspectives d'emplois à court terme de ce groupe professionnel.

Cependant, dès le début de 2002, des monteurs-câbleurs mis à pied dans l'aéronautique à l'automne ont pu réintégrer leur emploi. D'ici la fin de l'année, on retournera progressivement au volume de monteurs-câbleurs antérieur à la chute des activités. À court terme, on prévoit donc des rappels et du remplacement pour combler des départs, plutôt que l'ouverture de nouveaux postes comme tels.

On devra attendre en 2003 pour assister à une croissance réelle de la demande, avec le rétablissement progressif de la confiance dans le transport aérien et la reprise économique, tant au Canada qu'aux États-Unis.

Bombardier Aéronautique, le plus important employeur de monteurs-câbleurs dans notre région, a encore un carnet de commandes bien rempli, en particulier pour sa série d'avions régionaux (CRJ100/200, CRJ700 et CRJ900). La demande pour les avions d'affaires, qui a été touchée par le ralentissement économique en 2001, devrait se rétablir en 2003, avec la reprise prévue de l'économie américaine. Pour leur part, CAE Électronique (simulateurs de vols) et CMC Électronique (équipements de communication) devraient bénéficier de l'augmentation des budgets de la défense américaine.

Les perspectives d'emplois pour les monteurs-câbleurs en aérospatiale se situeront donc à un niveau *acceptable* pour cette année et seront de nouveau *favorables* dès l'an prochain.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEP en Montage de câbles et de circuits en aérospatiale (École des métiers de l'aérospatiale de Montréal, CSDM).

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Bonne dextérité.
- Avoir la persévérance, la patience et la capacité de concentration nécessaires à la réalisation de travaux minutieux.
- Aimer l'ordre, la précision et le travail en équipe.
- Bonne acuité visuelle (sans daltonisme).
- Respect systématique des procédures de travail, étant donné le niveau élevé de responsabilité lié à cette profession (sécurité des passagers).

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Lecture de schémas électriques.
- Connaissance de la technique de brasage tendre.
- Notions d'électricité.
- Connaissance du montage de circuits imprimés.
- Connaissance de l'installation de fibres optiques.
- Connaissance de base de l'anglais appliqué au domaine de l'aéronautique.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Le monteur-câbleur en aérospatiale qui intervient dans l'entretien ou la remise à neuf d'aéronefs, doit réussir un test de certification obligatoire de Transports Canada, avant d'être autorisé à travailler sur les systèmes électriques ou électroniques.

AUTRES REMARQUES

Principaux employeurs dans la région de l'île de Montréal :

- Chez les manufacturiers : Bombardier Aéronautique, CAE Électronique, Groupe d'aviation Innotech-Execaire, EMS Technologies, CMC Électronique.
- Chez les transporteurs aériens : Air Canada et Air Transat.
- Le diplômé en Montage de câbles et de circuits pour l'aérospatiale, en réunissant des connaissances en électricité et en électronique (circuits imprimés), devient également un candidat intéressant pour certains fabricants de matériel de télécommunications.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

18,76 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Fabrication de matériel de transport : **94 %**
Transport : **2 %**
Produits électriques et Électroniques : **2 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **88 %**
Femme : **12 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24ans : **8 %**
25 à 44 ans : **77 %**
45 ans et + : **15 %**

VOLUME D'EMPLOIS (8)

RMR de Montréal : **1 900**
Ensemble du QC : **2 000**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

Montage de câbles et de circuits en aérospatiale (DEP – 5198)

Taux de chômage : **1,6 %**

% des emplois obtenus reliés à la formation : **91,9 %**

Rédacteur de la fiche : Denis Hétu

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-06-01)

Monteur de structures d'aéronefs (CNP 9481)

Autres appellations : assembleur de composantes d'avions,
ajusteur-monteur d'aviation

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Consulte et interprète les dessins d'assemblage et prend connaissance des spécifications.
- Positionne les pièces à être assemblées dans des gabarits.
- Mesure, ajuste et perce les pièces avec une perceuse pneumatique.
- Installe des rivets à l'aide de riveteuses automatiques.
- Fait l'assemblage final du composant (partie du fuselage, des ailes, de l'empanage, etc.).
- Peut réparer ou modifier un assemblage.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Travail qui comporte des mouvements répétitifs qui demandent une bonne condition physique.

DIAGNOSTIC – RÉGION DE MONTRÉAL

Le secteur de l'aérospatiale a été durement touché par les événements de septembre 2001 à New York. Les principaux fabricants ont alors réduit leur effectif d'environ 10 %. Depuis une dizaine d'années, le chômage chez les monteurs de structures d'aéronefs était pratiquement inexistant; le réseau de l'éducation parvenait difficilement à combler la forte croissance de la demande dans cette profession. Au cours du dernier trimestre de 2001, on a vu le taux de chômage, qui était à peine supérieur à 1 % avant les événements de septembre, s'élever à environ 6 %, ce qui demeurait tout de même nettement inférieur au taux de chômage régional.

Dès le début de l'année 2002, des monteurs mis à pied à l'automne ont pu réintégrer leur emploi. Les autres devraient le faire au cours des prochains mois. D'ici la fin de l'année, on retournera donc progressivement au volume d'emplois d'avant la chute des activités. Bombardier Aéronautique a déjà annoncé son intention d'embaucher des monteurs additionnels pour ses usines de Montréal et Mirabel, afin de rattraper les retards occasionnés par la récente grève.

En 2003, on devrait assister à une croissance réelle de la demande pour les monteurs de structures d'aéronefs, avec le rétablissement progressif de la confiance dans le transport aérien et la reprise économique, tant au Canada qu'aux États-Unis. Bombardier Aéronautique, de loin le plus important employeur de monteurs de structures d'aéronefs dans notre région, a encore un carnet de commandes bien rempli, en particulier pour sa série d'avions régionaux (CRJ100/200, CRJ700 et CRJ900). La demande pour les avions d'affaires, qui a été touché par le ralentissement économique en 2001, devrait se rétablir en 2003, avec la reprise prévue de l'économie américaine.

CAE Électronique bénéficiera de l'augmentation des budgets de la défense américaine. Les commandes militaires de simulateurs de vols devraient croître. Cela favorisera l'embauche d'ajusteurs de cellules de simulateurs de vols, dont la formation initiale est la même que celle des monteurs de structures d'aéronefs.

Les perspectives d'emplois pour les monteurs de structures d'aéronefs se situeront donc à un niveau *acceptable* pour cette année et seront de nouveau favorables dès l'an prochain.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEP en Montage de structures en aérospatiale. Seule l'École des métiers de l'aérospatiale de Montréal (CSDM) est autorisée à offrir ce programme.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Dextérité.
- Respect de la procédure de fabrication.
- Organisation méthodique et fonctionnelle.
- Précision et souci du détail.
- Capacité à travailler en équipe.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Mathématiques d'atelier.
- Lecture de plans.
- Notions de base en métallurgie.
- Connaissance de base de l'anglais appliqué au domaine de l'aéronautique.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Le monteur de structures d'aéronefs qui intervient dans l'entretien ou la remise à neuf d'aéronefs, doit réussir un test de certification obligatoire de Transports Canada, avant d'être autorisé à travailler sur les structures.

AUTRES REMARQUES

- Les principaux employeurs des monteurs de structures d'aéronefs sur l'île de Montréal sont: Bombardier Aéronautique, Groupe d'aviation Innotech-Execaire et CAE Électronique. Dans la région des Laurentides, on compte également Bell Helicopter Textron et la nouvelle usine de Bombardier Aéronautique à Mirabel.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

18,76 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Fabrication de matériel de transport : **94 %**
Transport : **2 %**
Produits électriques et électroniques : **2 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **88 %**
Femme : **12 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **8 %**
25 à 44 ans : **77 %**
45 ans et + : **15 %**

VOLUME D'EMPLOIS (8)

RMR de Montréal : **3 900**
Ensemble du QC : **4 000**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

**Montage de structures en
aérospatiale (DEP – 5197)**

Taux de chômage : **0 %**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **91,0 %**

Rédacteur de la fiche : Denis Hétu

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-06-13)

Assembleur en optique-photonique (CNP 9483)

Autres appellations : assembleur en photonique, assembleur en optoélectronique

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Interpréter des dessins, des schémas, des diagrammes et des manuels d'instruction.
- Assembler, fusionner, vérifier et tester des câbles en fibre optique (connectique).
- Assembler, vérifier et tester des systèmes optiques-photoniques.
- Effectuer l'assemblage de cartes de circuits imprimés.
- Faire l'assemblage mécanique et l'installation de modules de télécommunication utilisant la fibre optique.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Travail en salle blanche (équivalent d'une salle opératoire en milieu hospitalier).

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

L'industrie de l'optique-photonique a été durement touchée par la chute de la demande pour le matériel de télécommunications en 2001. À cela se sont ajoutées les difficultés du secteur de l'aérospatiale au cours du dernier trimestre de 2001, qui sont venues ralentir davantage l'activité chez les fabricants de systèmes optoélectroniques. Des mises à pied importantes ont ainsi eu lieu dans plusieurs entreprises de l'optique-photonique au cours de l'année 2001, on estime à plus de 20 % les pertes d'emplois durant cette période. Les assembleurs ont été les plus durement touchés par ces mises à pied, leurs perspectives professionnelles se sont détériorées rapidement. Bien que le pire soit passé, les embauches demeurent cependant faibles.

Les analystes prévoient que les opérateurs de réseaux de télécommunications ne pourront reporter indéfiniment leurs achats en matériel, puisque l'achalandage, en particulier sur Internet, continue pendant ce temps sa croissance. Les réseaux devront bientôt augmenter leur capacité, les commandes pour les entreprises de l'industrie de l'optique-photonique reprendront alors. Cependant, les analystes ont des opinions différentes sur la période où cette reprise de la demande se produira. Certains estiment que c'est dès la deuxième partie de 2002 que se produira ce redressement. D'autres croient que les difficultés financières des grands opérateurs de services de télécommunication sont telles que les dépenses en immobilisations seront reportées jusqu'au milieu de 2003.

Il y aura donc peu de possibilités d'emplois pour de nouveaux assembleurs en optique/photonique ou en optoélectronique cette année. Lorsque la reprise se fera, les entreprises essaieront de rappeler en premier lieu leurs anciens travailleurs mis à pied, s'ils sont encore disponibles. Selon nous, il faudra attendre l'été 2003 pour voir la situation s'améliorer suffisamment pour qu'il y ait place pour de la nouvelle main-d'œuvre chez les assembleurs en optique-photonique.

Par la suite, leurs perspectives d'emplois seront favorables pour plusieurs années. Le potentiel d'application de ces technologies de pointe justifie ce diagnostic positif à moyen et à long termes. Ainsi, dans la fabrication d'aéronefs, où l'on retrouve encore peu de fibre optique, on assistera d'ici quelques années à une mutation du fil de cuivre vers la fibre optique. Cela va générer, à coup sûr, un volume important de travail dans la région pour ces assembleurs.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES ✓
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Des contenus de formation de courte durée ont été développés par le réseau de l'éducation pour répondre à la croissance spectaculaire de l'industrie en 2000. Bien qu'ils étaient utiles à ce moment là, l'industrie souhaite voir les assembleurs recevoir dorénavant une formation plus complète. À cette fin, le MEQ a développé un programme propre à cette profession : Assemblage de câbles et de circuits, option optique/photonique.
- Dans la région de Montréal, seule l'École des métiers de l'aérospatiale de Montréal (CSDM) est autorisée à offrir cette nouvelle option.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Dextérité.
- Méthode et minutie de travail.
- Respect des procédures de fabrication établies.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Lecture de plans et de schémas électroniques.
- Lecture de dessins mécaniques.
- Utilisation d'instruments de précision (ex. : microscope) et de l'ordinateur.
- Techniques d'assemblage de fibre optique.
- Systèmes et applications ALOFT (airborne light optical fibre techniques).
- Réseaux optiques à haut débit.

RÈGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Certaines certifications peuvent être requises en fonction de la nature de la production: Certification Advance Flight Interconnect (AFI) et certification NASA 8739.5 (fibre optique).

AUTRES REMARQUES

- La technologie de la photonique permet d'utiliser la lumière dans différentes applications industrielles. On n'a qu'à penser à l'utilisation de la fibre optique dans le domaine des communications. On estime que le potentiel d'applications pour cette technologie est énorme, en particulier pour répondre aux besoins créés par le développement d'Internet qui exigera d'augmenter considérablement la capacité de transport de l'information, ce que permet la fibre optique.
- Les procédés d'automatisation demeurent coûteux et encore peu répandus en photonique. Cependant, ils ne sauraient tarder. La capacité des entreprises à effectuer ce virage vers l'automatisation sera essentielle à leur survie.
- Principales entreprises dans la RMR de Montréal : ITF Optical Technologies, Bragg Photonics, MPB Communication, Perkin-Elmer, CAE Électronique, EMS Technologies, CMC Électronique.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

(n/d)

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

(5)

Matériel de
télécommunications : (n/d)
Matériel informatique : (n/d)
Matériel aéronautique : (n/d)

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : (n/d)
Femme : (n/d)

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : (n/d)
25 à 44 ans : (n/d)
45 ans et + : (n/d)

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : (n/d)
Ensemble du QC : (n/d)

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

(n/d)

Taux de chômage : (n/d)

% des emplois obtenus
reliés à la formation : (n/d)

Rédacteur de la fiche : Denis Hétu

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-06-01)

Monteur de circuits imprimés (CNP 9483)

Autres appellations : assembleur de circuits imprimés, assembleur électromécanique

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Interprète les spécifications, à partir de bons de travail, de dessins et des procédures de l'entreprise.
- Prépare les pièces, les installe sur les plaquettes, les soude à l'aide d'un fer à souder et les nettoie.
- Peut alimenter et opérer des machines automatisées qui positionnent, assemblent ou soudent les microcomposantes sur les plaquettes.
- Effectue une vérification constante pour voir à la conformité avec les spécifications et les normes de qualité.
- Peut effectuer des opérations de retouche et de réparation de circuits imprimés: prend connaissance du rapport d'inspection, procède au démontage et à l'installation d'une nouvelle pièce, peut modifier une pièce.

Note. Dans les entreprises de l'industrie du circuit imprimé qui fabriquent des pièces en grande série, le travail est souvent automatisé et découpé entre plusieurs postes qui constituent un cheminement professionnel. Ainsi, à l'arrivée dans l'entreprise, le nouvel employé occupera un poste peu exigeant de préposé à l'assemblage (manœuvre). Par la suite, il pourra devenir opérateur de machines automatisées, ce qui implique davantage de responsabilités, puisque les équipements sont dispendieux. S'il démontre de bonnes aptitudes, il pourra être appelé à faire de la réparation de circuits imprimés défectueux. Finalement, les meilleurs candidats pourront accéder à des postes d'inspecteurs.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

On a assisté depuis le début de l'année 2001 à une forte réduction de l'activité dans les entreprises du secteur des produits électroniques. Dans la région métropolitaine de Montréal, la contraction de la demande est d'abord apparue dans l'industrie des équipements de télécommunication. Nortel Networks était un véritable moteur pour tout un réseau des sous-traitants et fournisseurs de composants et de pièces. La débâcle qu'a connue ce donneur d'ouvrage a frappé de plein fouet plusieurs entreprises qui dépendaient en bonne partie de cet important client. À cela s'est ajoutée une baisse significative dans la demande des produits informatiques en 2001. Finalement, les déboires de l'aéronautique, suite aux événements de septembre 2001, sont venues empirer la situation.

L'impact sur l'emploi a été majeur et les retombées négatives sur les effectifs du secteur ne sont pas terminées et pourraient se poursuivre jusqu'au troisième trimestre de 2002, sinon jusqu'à la fin 2002. Plusieurs centaines de monteurs de circuits imprimés ont ainsi été mis à pied au cours des quinze derniers mois. Le nombre de prestataires d'assurance emploi a quadruplé chez les monteurs de produits électroniques en 2001, en comparaison avec 2000.

La reprise de l'économie américaine, dans la seconde partie de 2002, devrait initier un redressement de la demande, d'abord pour les produits informatiques, puis pour les produits de télécommunication. Les analystes s'entendent pour avancer qu'en 2003, l'activité aura définitivement repris sa croissance dans le secteur des produits électroniques.

Les perspectives d'emplois pour les monteurs de circuits imprimés demeureront donc restreintes à court terme. Lorsque la demande se redressera, les entreprises chercheront d'abord à rappeler les employés mis à pied ou à augmenter la semaine de travail du personnel en situation de temps de travail réduit. Ce n'est que par la suite, vers le milieu de 2003, que des opportunités d'emploi se présenteront pour de la nouvelle main-d'œuvre.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES
RESTREINTES ✓
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES
ACCEPTABLES ✓
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- Les entreprises, qui fabriquent de petites quantités de cartes de circuits imprimés mais qui doivent répondre à des standards de qualité plus élevés, comme c'est le cas pour les circuits imprimés destinés aux produits de télécommunications ou à l'industrie aérospatiale, souhaitent que les monteurs aient reçu une formation de base en institution, préalablement à leur arrivée en entreprise. Le travail n'y est pas automatisé, la compétence des monteurs est essentielle à la qualité de la production. À défaut d'une telle formation initiale, un secondaire 5 sera demandé.
- L'École des métiers de l'aérospatiale de Montréal a développé un programme de 420 heures en Montage/assemblage en circuits imprimés qui donne droit à une attestation d'établissement et à une certification aux normes de l'aérospatiale.
- Les entreprises qui fabriquent de grandes quantités de cartes de circuits imprimés en série ne demandent souvent aucune formation ou expérience pertinente, la formation s'acquiert en industrie.
- Tous les monteurs/assembleurs recevront cependant une formation spécifique aux produits de l'entreprise à leur arrivée en emploi, qu'ils aient reçu ou non une formation initiale en institution.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Bonne perception visuelle, dextérité fine, perception normale des couleurs.
- Intérêt pour le travail de précision, souvent à l'aide de microscope ou de loupes industrielles, en respectant une procédure de production et des spécifications exigées.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Habileté en micro-soudage, en lecture de dessins et de plans, connaissance des normes relatives aux composants électroniques et aux unités de mesure.
- Notions relatives aux circuits et à la polarité.
- Connaissance des caractéristiques et fonctions de l'équipement automatisé en montage de circuit.

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Dans la fabrication de circuits imprimés destinés à l'aérospatiale, on exigera que les monteurs soient certifiés en fonction de la norme IPC J-STD-001B. Le programme de formation de l'École des métiers de l'aérospatiale de Montréal donne accès à cette certification (qualité de la soudure, emplacement des pièces, absence d'imperfections à la surface des pièces, etc.).

AUTRES REMARQUES

- Principaux employeurs : CMC Électronique, EMS Technologies, CAE Électronique, Systèmes SCI, Systèmes électroniques Matrox, Celestica, Mitec Telecom, Ilco Unican.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

12,73 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Produits électriques et électroniques : **76 %**
Machines, mat. et fourniture (commerce de gros) **7 %**
Autres industries manufacturières : **6 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **49 %**
Femme : **51 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **13 %**
25 à 44 ans : **63 %**
45 ans et + : **24 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **(n/d)**
Ensemble du QC : **(n/d)**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

(n/d)

Taux de chômage : **(n/d)**

% des emplois obtenus
reliés à la formation : **(n/d)**

Rédacteur de la fiche : Denis Héту

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-06-01)

Conducteur de machines à travailler les métaux légers et lourds (CNP 9514)

Autres appellations : tôlier de précision, tôlier industriel, conducteur de presses-plieuses, de poinçonneuses, de machines à découper le métal au laser

DESCRIPTION DES PRINCIPALES TÂCHES ET FONCTIONS

- Interprète des plans ou dessins relatifs au formage du métal en feuille ou de tôles fortes.
- Règle, ajuste et opère différentes machines à former les métaux (presses plieuses, poinçonneuses, machines à cintrer, cisailles...), traditionnelles ou à commande numérique, pour produire des pièces en série.
- Peut effectuer différents travaux d'établi (limage, perçage, taraudage, sciage, meulage...).
- Effectue des vérifications à l'aide d'instruments de mesure pour s'assurer de la conformité des pièces aux spécifications.
- Peut effectuer des soudures par point (*spot welding*) et des travaux d'assemblage (ex. : rivetage).
- Effectue l'entretien préventif des machines qu'il utilise.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIÈRES

- Environnement bruyant et qui comporte des risques d'accidents de travail plus élevés que la moyenne.

DIAGNOSTIC - RÉGION DE MONTRÉAL

Jusqu'à tout récemment, les conducteurs de machines à travailler les métaux dans notre région étaient exclusivement formés en entreprise et en cours de production. Cette pratique de « formation sur le tas » d'opérateurs très spécialisés ne répondait plus aux défis qui attendent l'industrie : augmentation des exigences de qualité des clients (ex. : ISO 9000), nécessité de réduire les taux de rejets et les bris d'équipements, importance d'une plus grande polyvalence, adaptation à l'utilisation de machines à commande numérique plus sophistiquées... Pour combler cette lacune, le MEQ a approuvé un programme pour préparer la main-d'œuvre destinée à cette industrie : Tôlerie de précision. Ce programme comporte deux options : *tôlerie aéronautique* et *tôlerie industrielle*, c'est cette dernière option qui s'applique à cette profession.

Malgré l'existence de ce programme, l'industrie ne trouve actuellement sur le marché du travail montréalais qu'un nombre limité de ces travailleurs pleinement qualifiés. Les conducteurs de machines à travailler les métaux présentement en chômage sont souvent peu qualifiés, malgré une expérience de travail de plusieurs années, puisqu'ils ont reçu en entreprise une formation réduite et qu'ils n'ont souvent opéré qu'un seul type de machine.

Avant sa reconnaissance par le MEQ, le programme de Tôlerie de précision avait obtenu de bons taux de placement lors des achats de formation d'Emploi-Québec : plus de 90 % des finissants étaient en emploi six mois après leur formation. Selon nous, les régulateurs-opérateurs qui auront reçu une formation complète demeureront en demande au cours des prochaines années, alors qu'il y aura un surplus de simples conducteurs formés sur le tas. La demande pour les produits de cette industrie, qui a souffert du ralentissement du secteur des produits électroniques (ex. : boîtiers métalliques) en 2001, devrait bénéficier de la reprise dans ce dernier secteur à compter de 2003. D'autre part, la demande dans l'industrie de la tôlerie industrielle profitera, dès cette année, de la croissance prévue à court et à moyen termes dans le secteur de la construction.

PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES (Région de Montréal)

À COURT TERME 2002-2003

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

À MOYEN TERME 2002-2005

TRÈS FAVORABLES
FAVORABLES ✓
ACCEPTABLES
RESTREINTES
TRÈS RESTREINTES

PROFIL RECHERCHÉ

FORMATION et EXPÉRIENCE HABITUELLEMENT DEMANDÉES

- DEP en Tôlerie de précision, option *Tôlerie industrielle*.
- Dans la région de Montréal, seul le Centre intégré de mécanique, de métallurgie et d'électricité (CIMME) de la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys est autorisé à offrir l'option *Tôlerie industrielle*. L'École des métiers de l'aérospatiale de Montréal (CSDM), quant à elle, offre l'option *Tôlerie aéronautique*.

PERSONNALITÉ, INTÉRÊTS ET APTITUDES

- Respect des règles de santé et sécurité.
- Respect des procédures de production.

COMPÉTENCES RECHERCHÉES PAR LES EMPLOYEURS

- Lecture de plans, métrologie et mathématiques appliquées.
- Connaissance des propriétés des matériaux industriels.
- Connaissance des machines traditionnelles (presses, poinçonneuses, cisailles, machines à cintrer...).
- Connaissance des machines à commande numérique (CNC).
- Contrôle statistique des procédés (CSP).

RÉGLEMENTATION, QUALIFICATION ET CERTIFICATION

- Le *Programme d'apprentissage en milieu de travail* d'Emploi-Québec permet au travailleur en emploi de compléter son apprentissage en entreprise auprès d'un compagnon expérimenté. Il obtiendra, à la fin de sa période d'apprentissage, un certificat de qualification professionnelle qui témoignera qu'il a atteint un niveau de compétence reconnu par l'industrie de la tôlerie industrielle.

AUTRES REMARQUES

- L'industrie de l'emboutissage et du matriçage de produits en métal compte un nombre grandissant de machines à commande numérique (presses-plieres, poinçonneuses, cisailles...).
- L'industrie de l'emboutissage et du matriçage du métal se caractérise par les particularités suivantes : industrie de sous-traitance composée en grande majorité de PME, production sur commande (*custom*), exigences particulières pour chacun des produits, prévisions à court terme, fluctuations importantes dans les travaux à effectuer à l'intérieur de l'atelier.
- Une école-entreprise existe dans ce secteur depuis plusieurs années : FORMÉTAL. Située dans le quartier Pointe-Saint-Charles, elle offre la possibilité à des jeunes en difficulté de faire l'apprentissage du métier de conducteur de machines à travailler les métaux dans un contexte qui reproduit le milieu et les exigences industriels.
- Principaux employeurs sur l'île de Montréal: C-Mac Metaltek, Peerless Électrique, Artmetco, GFI Industries, Metal Leetwo, Ilco Unican.

STATISTIQUES SUR LA PROFESSION

SALAIRE MOYEN (QC)

14,01 \$ h

PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS (QC) :

Produits métalliques : **47 %**
 Première transformation des métaux : **15 %**
 Matériel de transport : **8 %**

RÉPARTITION SELON LE SEXE (QC) :

Homme : **93 %**
 Femme : **7 %**

RÉPARTITION SELON L'ÂGE (QC) :

15 à 24 ans : **10 %**
 25 à 44 ans : **59 %**
 45 ans et + : **31 %**

VOLUME D'EMPLOIS

RMR de Montréal : **1 175**
 Ensemble du QC : **1 890**

RELANCE DU MEQ (Relance 2001, QC)

(n/d)

Taux de chômage : **(n/d)**

% des emplois obtenus reliés à la formation : **(n/d)**

Rédacteur de la fiche : Denis Hétu

Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail
 Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal

(2002-06-01)

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES ET SITES INTERNET

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES ET SITES INTERNET CONSULTÉS POUR PLUSIEURS FICHES

Comité sectoriel de la main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle. *Profil économique de la fabrication métallique industrielle 1989-1997*. Avril 2001. 40 p.

Comité sectoriel de la main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle. *Carte des emplois – Analyse des effectifs et fiches de benchmarking sur les salaires*. Juillet 2001. 46 p.

Comité sectoriel de la main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle. *Enquête sur le recrutement et la formation dans le secteur de la fabrication métallique industrielle*. Octobre 2001. 61 p.

Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique. *Portrait et perspectives sectoriels de l'industrie électrique et électronique*. Mai 2001. 92 pages et annexes.

Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine, *Réussir son avenir : les métiers des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine*, Édition 2001, 162 p.

Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine. *Rapport d'enquête sur les caractéristiques de la main-d'œuvre dans le secteur des portes, et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine*. Avril 2001. 30p.

Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications – TechnoCompétences. *Sondage photonique 2002 – Évolution du secteur et des besoins en main-d'œuvre*. Avril 2002. 10 p.

Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications - TechnoCompétences. *Urgence main-d'œuvre pour l'optique-photonique au Québec*, janvier 2001. 62 p

Commission de la construction du Québec, *Activités de perfectionnement dans l'industrie de la construction 2001-2002*, Août 2001, 307p.

Commission de la construction du Québec, *L'industrie de la construction en 2000*, août 2001, 20p.

Commission de la construction du Québec, *L'industrie de la construction en 2000*, annexe statistique, août 2001, 46 tableaux statistiques.

Commission de la construction du Québec, *Métiers et occupations dans l'industrie de la construction : régime d'apprentissage et perspectives d'emplois*, Édition 2001. 64 p.

Commission de la construction du Québec. *Perspectives 2002 dans l'industrie de la construction*, 10 p.

Commission de la construction du Québec. *Prévisions des heures travaillées dans l'industrie de la construction 2001-2002*. 23 p.

Développement des ressources humaines Canada, *Classification nationale des professions : guide sur les carrières*, Volume 1 et 2, 1996

Éditions Septembre (Les), *L'aérospatiale : métiers en direct (numéro 3)*, 1^{er} trimestre 2000, 74p.

Emploi et immigration Canada, *Classification nationale des professions description des professions*, 2001.

Emploi Québec, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, *Perspectives sectorielles du marché du travail au Québec 2001-2005*, juillet 2001, 45p.

Les éditions Jobboom *Les carrières d'avenir 2002*, 385 p.

Ministère de l'Éducation du Québec. *La Relance à l'université*. Situation en janvier 2001 des personnes diplômées en 1999.

Ministère de l'Éducation du Québec. *La Relance au collégial en formation technique*. Le placement au 31 mars 2001 des personnes diplômées de 1999-2000

Ministère de l'Éducation du Québec. *La Relance au collégial en formation technique*. Le placement au 31 mars 2001 des personnes diplômées de 1999-2000.

Raymond Chabot Grant Thornton. *Vision des entrepreneurs – Industrie de l'aérospatiale*. Juillet 2001. 50 p.
REPERES, Banque d'information sur le marché du travail et la formation. Société GRICS, Version 2.40

SITES INTERNET

L'inforoute en formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation du Québec :

<http://www.inforoutefpt.org/>

La Relance au secondaire et au collégial, Ministère de l'Éducation du Québec :

<http://inforoutefpt.org/dgfpt/relance/relance.asp>

La *Commission de la construction du Québec* : <http://www.ccq.org/fr/index.htm>

Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications – TechnoCompétences.

<http://www.technocompetences.qc.ca/>

Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine

http://www.clicemplois.net/C0w1_int.asp

Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie électrique et électronique <http://www.csmoiee.qc.ca/>

Comité sectoriel de la main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle <http://www.csmofmi.qc.ca/>

Plasticompétences http://www.plasticompetences.ca/fr_pl/

Centre d'adaptation de la main-d'œuvre aérospatiale du Québec – CAMAQ <http://www.camaq.org/>

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec http://www.caoutchouc.qc.ca/fr_ca/

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES ET SITES INTERNET CONSULTÉS POUR UNE FICHE SPÉCIFIQUE

Fiche 1 Comptable (CA) (CNP 1111)

Ordre des comptables agréés du Québec *Du nouveau pour les entreprises qui cherchent les services d'un juricomptable*, nouvelles, janvier 2002, 3 p.

Ordre des comptables agréés du Québec *Le Québec se démarque pour une 3^e année consécutive*, communiqué, 23 novembre 2001

Les éditions Jobboom *Les carrières de la comptabilité* Édition 2002, 69p.

Sites Internet

<http://www.ocaq.qc.ca/>

<http://releve.ocaq.qc.ca/fr/cheminement/>

<http://www.jobwings.com>

Fiche 2 Comptable (CGA) (CNP 1111)

Les éditions Jobboom *Les carrières de la comptabilité*, Édition 2000

L'Ordre des CGA *Enquête salariale 2000 auprès des membres CGA*

Sites internet

<http://www.cga-quebec.org/>

Fiche 3 Comptable (CMA) (CNP 1111)

Les éditions jobboom *Les carrières de la comptabilité*, Édition 2002-05

L'Ordre des comptables en management accrédités du Québec (CMA) Enquête salariale 2000 auprès des membres CMA et des candidats à la profession janvier 2000

Site Internet

<http://www.cma-quebec.org/>

Fiche 8 Technicien en procédures douanières (CNP 1236)

Statistique Canada *Le Quotidien*, 2002.04.17

Institut de la statistique du Québec *Commerce international du Québec*, décembre 2001

quotidien@statscan.ca

<http://stat.gouv.qc.ca/salle-presse/communiq/2002/mars/mars0208a.html>

Fiche 10 Secrétaire juridique (CNP 1242)

Lettre de madame Solange Goulet, Présidente des administrateurs d'études juridiques du Québec ayant pour objet ; *Manque de relève en secrétariat juridique*, 16 novembre 2001.

MEQ La formation professionnelle et technique Administration, commerce et informatique Secrétariat juridique étude préliminaire, 1998, 52 p.

Sites Internet

<http://www.barreaudemontreal.qc.ca/>

<http://www.barreau.qc.ca/>

<http://www.cdnq.org/>

<http://www.inforoutefpt.org/>

Fiche 11 Agent de recouvrement (CNP 1435)

Sites Internet

Québec PME.ca Actualités Chiffres et études *Le taux de chômage au Québec diminuera avec la relance de l'économie à moyen terme*, 2002/05/08 <http://www.quebecpme.ca>

Statistique Canada Le Quotidien. Le jeudi 15 mars 2001 *Enquête sur la sécurité financière 1999* <http://www.statcan.ca>

Conseil québécois du commerce de détail communiqué de presse le 19 mars 2002 *Les comportements d'achat des Québécois en 2002*. <http://www.cqcd.org>

<http://www.bmo.com/francais/index.html>

Fiche 13 Programmeur-analyste de gestion (CNP 2174)

Consortium CESAM *L'infoguide des carrières en multimédia et en nouveaux médias*, Printemps 2000, 36 p.

MEQ *La formation professionnelle et technique Administration, commerce et informatique Programmeuse-analyste et programmeur et programmeur-analyste*, 1998, 55p.

Les Éditions Ma Carrière *Les carrières de l'informatique et des technologies de l'information*, 2^e édition 153p.

Sites Internet

<http://www.inforoutefpt.org/>

<http://www.workopolis.com/>

<http://www.monemploi.com/>

Fiche 16 Technicien en télécommunications

Journal les affaires *Télécommunications Plus de rigueur financière dans les télécoms*, 5 janvier 2002

MEQ La formation professionnelle et technique Électrotechnique *Technicienne et technicien en télécommunications* rapport d'analyse de situation de travail 2000, 69p.

Fiche 17 Technicien de systèmes de sécurité

Ministère de l'éducation du Québec, Direction générale de la formation professionnelle et technique, *Électrotechnique : spécialiste de systèmes de sécurité : rapport d'analyse de situation de travail*, 1999, 95 p.

Fiche 19 Testeur de jeux vidéo (CNP 2283)

William Jean-François, *Almanach du jeu vidéo*, Les éditions logiques, 2001, 315 p.

Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications, *Jeu électronique Profil de la main-d'œuvre des entreprises québécoises*, 26 avril 2002, 10 p.

Site Internet

<http://www.csdm.qc.ca/emim/html/progtjv.html>

<http://www.technocompetences.qc.ca/>

Fiche 23 Scénariste multimédia (CNP 5121)

Qui fait quoi *Guide postproduction vidéo 2002 - Hexagram prend son envol*, mars 2002 No 210 p. 10

Industrie Canada *Le profil de l'industrie canadienne du multimédia*, janvier 2001

Fiche 24 Infographiste 2D-3D (CNP 5223)

CESAM Consortium multimédia (alliance numeriQC) *L'infoguide des carrières en multimédia et en nouveaux médias*, printemps 2000 36 p.

Centre de promotion du logiciel québécois, TechnoCompétences et leurs partenaires *Enquête 2000 sur la rémunération globale et les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises québécoises des secteurs du logiciel et du multimédia* 67 p.

Site Internet

<http://www.technocompetences.qc.ca/>

<http://alliancenumericq.ca>

<http://www.citemultimedia.com/francais/integrateCite/allianceNumerIQC.asp>

Fiche 25 Intégrateur multimédia

Centre de promotion du logiciel québécois, TechnoCompétences *L'enquête salariale 2000 Enquête 2000 sur la rémunération globale et les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises québécoises des secteurs du logiciel et du multimédia*, 67 p.

MEQ La formation professionnelle et technique Communication et documentation *Technicienne et technicien en intégration multimédia* Rapport d'analyse de situation de travail 1998, 42 p.

Site Internet

<http://www.cmaisonneuve.qc.ca/>

Fiche 26 Animateur 2D-3D (CNP 5241)

Consortium Cesam (Alliance numériQC) *L'infoguide des carrières en multimédia et en nouveaux médias numériques* Printemps 2000, 36 p.

TechnoCompétences, Alliance NumériQC et le ministère de l'Industrie et du commerce du Québec *Jeu électronique Profil de la main-d'œuvre des entreprises québécoises*, 26 avril 2002 10 p.

Centre de promotion du logiciel québécois, TechnoCompétences et partenaires *Enquête 2000 sur la rémunération globale et les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises québécoises des secteurs du logiciel et du multimédia*. 67 p.

Ministère de l'Éducation du Québec. La formation professionnelle et technique Communication et documentation *Animation par ordinateur 2D et 3D* étude préliminaire. 1999. 106 p.

Sites Internet

<http://www.pqf.online.fr/aninfoqc/AlliancenumeriQC.htm>

<http://www.citemultimedia.com/francais/integrateCite/allianceNumeriQC.asp>

<http://www.technocompetences.qc.ca/>

<http://www.cplq.org/>

Fiche 30 Commis-vendeur de matériaux de construction (CNP 6421)

Conseil québécois du commerce de détail (CQDC) *Sondage auprès de la population québécoise sur les tendances de consommation au Québec* 19 mars 2002 Communiqué de presse

Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail *Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail Rapport synthèse*, janvier 2001, 124 p.

Sites Internet

www.cqcd.org

<http://www.sectorieldetail.qc.ca/>

Fiche 31 Commis-vendeur de produits électroniques (CNP 6421)

Conseil québécois du commerce de détail (CQDC) *Sondage auprès de la population québécoise sur les tendances de consommation* au Québec 19 mars 2002 Communiqué de press.

Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail *Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail Rapport synthèse*, janvier 2001, 124 p.

Sites Internet

www.cqcd.org

<http://www.sectorieldetail.qc.ca>

Fiche 34 Agent de sécurité (CNP 6651)

Gouvernement du Québec, *Règlement d'application de la Loi sur les agences d'investigation ou de sécurité Loi sur les agences d'investigation ou de sécurité* (L.R.Q., c. A-8, a. 11)

Comité consultatif sur la sécurité privée au Québec *Rapport et recommandations*, février 2000, 62 p.

Site Internet

<http://www.msp.gouv.qc.ca/index.asp>

<http://www.msp.gouv.qc.ca/index.asp>

<http://www.uswa.ca/flash.htm>

Fiche 35 Machiniste (7231)

Ministère de l'éducation du Québec, Direction générale de la formation professionnelle, *Fabrication mécanique, [11] : usinage sur machines-outils à commande numérique : rapport d'analyse de situation de travail*, 1990, 15 p.

Fiche 36 Outilleur-ajusteur (CNP 7232)

Emploi-Québec et Ministère de l'Éducation du Québec, *Outillage : guide à l'intention du compagnon d'apprentissage*, réédition de juin 1997, 60 p.

Fiche 37 Électricien de construction (CNP 7241)

Commission de la construction du Québec, Direction de la formation professionnelle, *Électricien de construction : devis de formation professionnelle*, 1996, 137 p.

Ministère de l'éducation du Québec, Direction générale de la formation professionnelle, *Construction, [7] : Électricien, électricienne de construction : rapport d'analyse de situation de travail*, 1989, 25 p.

Fiche 38 Ferrailleur (CNP 7264)

Commission de la construction du Québec, Division main-d'œuvre, Service de la formation professionnelle, *Ferrailleur : devis de formation professionnelle*, juillet 1989, 82 p.

Fiche 39 Monteur de structures d'acier (CNP 7264)

Commission de la construction du Québec, Division main-d'œuvre, Service de la formation professionnelle, *Monteur d'acier de structure : devis de formation professionnelle*, juin 1989, 95 p.

Fiche 40 Soudeur (CNP 7265)

Société québécoise de développement de la main-d'œuvre. Direction de l'intervention sectorielle et territoriale, *Soudeur-monteur/soudeuse-monteuse : analyse de métier*, novembre 1995.

Fiche 41 Charpentier-menuisier (CNP 7271)

Ministère de l'éducation du Québec, Direction générale de la formation professionnelle, *Construction, [7] : Charpenterie-menuiserie : rapport d'analyse de situation de travail*, 1989, 27 p.

Fiche 42 Ébéniste (CNP 7272)

Emploi-Québec et Ministère de l'Éducation du Québec, *Ébénisterie : guide à l'intention du compagnon d'apprentissage*, réédition de juillet 1997, 57 p.

Fiche 43 Briqueteur-maçon (CNP 7281)

Ministère de l'éducation du Québec, Direction générale de la formation professionnelle, *Construction, [7] : Briquetage-maçonnerie : rapport d'analyse de situation de travail*, 1989, 37 p.

Fiche 44 Poseur de systèmes intérieurs (CNP 7284)

Ministère de l'éducation du Québec, Direction générale de la formation professionnelle, *Construction, [7] : poseur, poseuse de systèmes intérieurs : rapport d'analyse de situation de travail*, 1989, 27 p.

Fiche 45 Peintre en bâtiment (CNP 7294)

Ministère de l'éducation du Québec, Direction générale de la formation professionnelle, *Construction, [7] : peintre : rapport d'analyse de situation de travail*, 1989, 31 p.

Fiche 47 Mécanicien industriel (CNP 7311)

Emploi-Québec et Ministère de l'Éducation du Québec, *Mécanique industrielle : guide à l'intention du compagnon d'apprentissage*, mars 2000, 68p.

Ministère de l'éducation du Québec, Direction générale de la formation professionnelle et technique, *Mécanique d'entretien : mécanicienne et mécanicien de maintenance industrielle : rapport d'analyse de situation de travail*, 1999, 44 p.

Ministère de l'éducation du Québec, Direction générale de la formation professionnelle et technique, *Mécanique d'entretien : mécanicienne, mécanicien et technicienne, technicien de maintenance industrielle : étude préliminaire*, 1998, 94 p.

Fiche 48 Mécanicien d'équipement lourds routiers (CNP 7321)

CPA Montréal, *Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Montréal, Loi sur les décrets de convention collective* (L.R.Q., c. D-2, 14p.

Conseil provincial des comités paritaires de l'industrie de l'automobile, M. Roger Boudreault, entrevue téléphonique

Site Internet

<http://www.autolinq.com/comsec/fmenu.html>

Fiche 49 Rembourseur (CNP 7341)

Ministère de la main-d'œuvre et de la sécurité du revenu du Québec, Direction du développement, *Rembourseur (production en série)*, juillet 1989, 40p.

Ministère de la main-d'œuvre et de la sécurité du revenu du Québec, Direction du développement *Rembourseur (artisanal)*, juin 1989, 46 p.

Fiche 53 Conducteur de machines de traitements des plastiques (CNP 9422)

Emploi-Québec et Ministère de l'Éducation du Québec, *Conduite et réglage de machines à mouler les plastiques : guide à l'intention du compagnon d'apprentissage*, janvier 2000, 40 p.

Fiche 54 Opératrice de machines à coudre (CNP 9451)

DRHC : Profils occupationnels et Emploi-Avenir, 2002.

Fonds de solidarité FTQ : Présentation au Comité cinq CDEC-Habillement. 2001

Direction régionale Emploi-Québec de Montréal : Données économétriques 2002

Fiche 56 Monteur-câbleur en aérospatiale (CNP 9481)

Ministère de l'éducation du Québec, Direction générale de la formation professionnelle, *Aérospatiale : monteuse-câbleuse ou monteur-câbleur en aérospatiale : étude préliminaire*, 1991, 15 p.

Fiche 57 Monteur de structures d'aéronefs (CNP 9481)

Ministère de l'éducation du Québec, Direction générale de la formation professionnelle, *Aérospatiale : montage de structures en aérospatiale : étude préliminaire*, 1991, 12 p.

Ministère de l'éducation du Québec, Direction générale de la formation professionnelle, *Aérospatiale : montage de structures en aérospatiale : rapport d'analyse de situation de travail*, 1991, 31 p.

Fiche 58 Assembleur en optique/photonique (CNP 9483)

Ministère de l'éducation du Québec, Direction générale de la formation professionnelle et technique, *Assemblage de câbles et de circuits, programme d'études (version préliminaire)*, Décembre 2001, 188 p.

Fiche 59 Monteur de circuits imprimés (CNP 9483)

Commission scolaire de Montréal, École des métiers de l'aérospatiale de Montréal, *Assembleurs/monteurs de circuits imprimés : rapport d'analyse de situation de travail*, avril 1999, 16 p.

Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, Direction de l'intervention sectorielle et territoriale, *Analyse générale de tâches du métier : Monteur-assembleur de matériel électronique dans l'industrie des biens de télécommunications*, avril 1995, 117 p.

PRINCIPALES SOURCES STATISTIQUES

SALAIRE :	Guide des salaires par profession MESS, mars 2001, tiré des données de l'EPA de 1999
PRINCIPAUX SECTEURS EMPLOYEURS :	RECENSEMENT 1996 – CO-0453 Tableau 4, Géographie : Québec
RÉPARTITION SELON LE SEXE :	RECENSEMENT 1996 – CO-0327, Tableau 2, Géographie : Québec
RÉPARTITION SELON L'ÂGE :	RECENSEMENT 1996 – CO-0327 Tableau 4, Géographie : Québec
VOLUME D'EMPLOI :	RECENSEMENT 1996 – LE PAYS 2707, Géographie : Québec, RMR de Montréal et l'ensemble du Québec
RELANCE DU MEQ :	Situation des personnes diplômées (secondaire et collégial, au 31 mars 2001, MEQ)

AUTRES SOURCES STATISTIQUES

- (1) Centre de promotion du logiciel québécois, TechnoCompétences avec la participation d'Emploi-Québec de la région de Montréal, Développement économique Canada et le ministère des Affaires municipales et de la Métropole. *l'Enquête salariale : Enquête 2000 sur la rémunération globale et les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises québécoises des secteurs du logiciel et du multimédia*, décembre 2000, 65p.
- (2) Chambre de l'assurance de dommages, Communication.
- (3) Comité consultatif sur la sécurité privée au Québec, *Rapport et recommandations*, février 2000, 62p.
- (4) Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des services automobiles, Diagnostic (site internet : <http://www.autoling.com/comsec/fmenu.html>)
- (5) Commission de la construction du Québec, *Métiers et occupations dans l'industrie de la construction : régime d'apprentissage et perspectives d'emplois*, édition 2001, 64p.
- (6) Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, *Guide des salaires selon les professions au Québec*, édition 2000,
- (7) Direction de la planification et du partenariat, Emploi-Québec, Direction régionale de Montréal, *Étude sur la main-d'oeuvre en centres d'appels de la région de Montréal - Commentaires et résultats du sondage réalisé par la firme CROP*, septembre 2000.
- (8) Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail, Emploi-Québec, Direction régionale de Montréal.
- (9) Institut de la statistique du Québec *Commerce international du Québec*, décembre 2001.
- (10) Jolicoeur et associés pour l'Association des intermédiaires en assurance de personnes au Québec (AIAPQ). *Étude auprès des intermédiaires en assurance de personnes (CNP 6231)*, août 1999.
- (11) Ministère de la Famille et de l'Enfance, Gouvernement du Québec. *La classification et la rémunération du personnel éducateur et des conseillers pédagogiques des centres de la petite enfance - avril 1999 à mars 2003*.
- (12) Ministère de l'Éducation, *La formation professionnelle et technique Administration, commerce et informatique Programme-analyste et programmeur et programmeur-analyste*, 1998. 55p.
- (13) Ministère de l'Éducation, *La formation professionnelle et technique Communication et documentation Technicien et technicienne en intégration multimédia*, Rapport d'analyse de situation de travail, 1998. 42p.
- (14) Ministère de l'Éducation, *La relance à l'université Le placement des personnes diplômées de 1999 pendant la semaine du 14 janvier au 20 janvier 2002*, 3 p.

- (15) Ministère de l'Éducation, *La relance au secondaire Le placement au 31 mars 2001 des personnes diplômées en 1999-2000*, tableau 6, 11 p.
- (16) Ordre des CGA du Québec (site internet)
- (17) Ordre des comptables agréés du Québec (site internet)
- (18) Ordre des comptables agréés du Québec *Du nouveau pour les entreprises qui cherchent les services d'un juricomptable*, nouvelles, janvier 2002, 3 p.
- (19) Ordre des évaluateurs agréés du Québec (site internet : www.oeaq.qc.ca)
- (20) Statistique Canada, Recensement 1996
- (21) Statistique Canada *Le quotidien*, 2002.04.17 (site internet : quotidien@statscan.ca)
- (22) TechnoCompétences avec la participation d'Emploi-Québec et du ministère de l'Industrie et du Commerce. *Urgences main-d'œuvre pour l'optique photonique au Québec*, 9 janvier 2001, 62p. (site internet : <http://www.technocompetences.qc.ca/>)