



É T U D E S E C T O R I E L L E



**DU DOMAINE
DES JUS ET BOISSONS
RAPPORT COMPLET**



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

**ÉTUDE SECTORIELLE
DU DOMAINE DES JUS ET BOISSONS**

Rapport final

Décembre 2008

EXÉCUTION DU MANDAT

DBSF-DAA Stratégies

Responsable du mandat : Normand Dulude

Directeur du projet : Simon Bastien

Analyse des données et rédaction :

Simon Bastien

Karine Boulay

Ginette Ouellette



Sondage auprès des entreprises

Bureau d'interviewers professionnels

Cette étude a été réalisée pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire grâce à la contribution financière d'Emploi-Québec, du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et du Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec.



Avec la participation de :

- Emploi-Québec
- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
- Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation

ISBN : 978-2-923383-15-6

Dépôt légal, 4^e trimestre 2008

Bibliothèque et Archives nationales du Canada

Membres du conseil d'administration du Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire

Représentants des employeurs

Monsieur Bruno Gagnon*	<i>Groupe CNP</i>	Co-président patronal
Madame Caroline Plante	<i>Barry Callebaut</i>	Administratrice
Madame Ariane Laganière	<i>Bonduelle-Amérique du Nord</i>	Administratrice
Monsieur Jim Laws	<i>Conseil des viandes du Canada</i>	Administrateur
Monsieur Denis Renaud	<i>Olymel</i>	Administrateur
Monsieur L. Michel Pitre	<i>Conseil de la transformation agroalimentaire et des produits de consommation (CTAC)</i>	Administrateur
Monsieur Jacques Tardif*	<i>Industries Lassonde inc.</i>	Administrateur
Monsieur Christian Bushey	<i>Trans-Herbe inc.</i>	Administrateur

Représentants des employés

Monsieur Normand Faubert*	<i>Fédération du commerce inc. (CSN)</i>	Co-président syndical
Monsieur Jocelyn Lavoie* remplacé par Monsieur Pierre Lafontaine*	<i>Centrale des syndicats démocratiques (CSD)</i>	Administrateur
Monsieur André Dumas*	<i>Travailleurs, travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC, Local 503)</i>	Trésorier
Monsieur Mario Maisonneuve	<i>Travailleurs, travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC, Local 1991P)</i>	Administrateur

Organisations conseillères

Monsieur François Paré* remplacé par Madame Marie Daigneault*	<i>Commission des partenaires du marché du travail, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle</i>
Monsieur Denis Laberge*	<i>Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec</i>

Collaboration spéciale

Monsieur Dominique Beaussier*	<i>Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec</i>
-------------------------------	--

Directrice générale

Madame Lise Perron*	<i>Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire</i>
---------------------	---

* Membres du comité de suivi de l'étude

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	1
1.1 Contexte de réalisation	1
1.2 Objectifs du mandat	2
1.3 Délimitation du champ de l'étude sectorielle	2
1.4 Contenu du présent document.....	3
1.5 Méthodologie	4
2. PORTRAIT DU SECTEUR DES JUS ET BOISSONS	8
2.1 Structure du secteur et principaux acteurs.....	8
2.1.1 Secteurs d'activité.....	8
2.1.2 Type d'entreprises	9
2.1.3 Réseaux de distribution	10
2.1.4 Autres acteurs.....	13
2.2 Caractéristiques des entreprises.....	15
2.2.1 Nombre d'entreprises et répartition	15
2.2.2 Nombre d'employés et répartition	22
2.2.3 Propriété des entreprises.....	25
2.2.4 Structure des entreprises : organigrammes, postes d'entrée et cheminements professionnels	27
2.2.5 Production et recherche	35
2.2.6 Normes de qualité	37
2.3 Les différents contextes d'évolution.....	38
2.3.1 Données économiques sur le secteur et les sous-secteurs	38
2.3.2 Évolution et tendances en matière de produits	42
2.3.3 Contexte commercial et concurrentiel.....	45
2.3.4 Contexte légal et réglementaire	51
2.4 Gestion des ressources humaines	53
2.4.1 Service et responsable des ressources humaines	53
2.4.2 Recrutement	54
2.4.3 Accueil et intégration	55
2.4.4 Descriptions de poste et évaluation	58
2.4.5 Organisation du travail.....	59
2.4.6 Conditions de travail	61
2.4.7 Roulement et absentéisme	63
2.4.8 Pratiques de gestion en santé et sécurité au travail	64
2.4.9 Communication employeurs-travailleurs.....	69
2.4.10 Relations et climat de travail.....	71
2.4.11 Planification et gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre	73
2.4.12 Politique d'embauche des immigrants.....	74
2.4.13 Gestion de la diversité culturelle.....	75
3. PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE	77
3.1 Caractéristiques sociodémographiques de la main-d'œuvre	77
3.2 Métiers et professions	82

3.3	Description de certaines fonctions de travail clés.....	86
3.3.1	Superviseur / contremaître	86
3.3.2	Technicien	96
3.3.3	Opérateur d'équipements de production	106
3.3.4	Manœuvre	115
3.3.5	Mécanicien industriel et électromécanicien	122
4.	FORMATION.....	133
4.1	Présentation des programmes de formation initiale.....	133
4.1.1	DEC Technologie de la transformation des aliments	133
4.1.2	DEC Techniques de diététique	138
4.1.3	DEC Technologie de l'électronique industrielle	143
4.1.4	DEP Opération d'équipements de production.....	150
4.1.5	DEP Mécanique industrielle de construction et d'entretien	154
4.1.6	DEP Électromécanique de systèmes automatisés	161
4.2	Notoriété et satisfaction face à la formation initiale.....	166
4.2.1	Notoriété des programmes	166
4.2.2	Embauche des personnes diplômées	167
4.2.3	Satisfaction des employeurs face aux programmes d'études et adéquation aux besoins du marché du travail.....	168
4.3	Autres formations	174
4.3.1	PAMT en mécanique industrielle.....	174
4.3.2	Formation continue en fabrication artisanale	176
4.4	Formation interne.....	177
4.4.1	Plan de formation	177
4.4.2	Formations données par les entreprises.....	178
4.4.3	Évaluation de la formation par les employés.....	181
5.	DIAGNOSTIC, ENJEUX ET PISTES D'ACTION.....	183
5.1.	Principaux constats.....	183
5.2	Forces et opportunités	187
5.3	Faiblesses, contraintes et menaces	189
5.4	Enjeux.....	192
5.5	Pistes d'action	194
	ANNEXE 1 – BIBLIOGRAPHIE ET SITES INTERNET CONSULTÉS.....	197
	ANNEXE 2 – GUIDES D'ENTREVUE ET D'ANIMATION.....	201
	ANNEXE 3 – QUESTIONNAIRES D'ENQUÊTE	216

Liste des acronymes

CLD	Centre local de développement
CNP	Classification nationale des professions
CRIQ	Centre de recherche industrielle du Québec
CSMOTA	Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSST	Commission de la santé et de la sécurité du travail
DEC	Diplôme d'études collégiales
DEP	Diplôme d'études professionnelles
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
HACCP	Hazard Analysis Critical Control Point (Analyse des risques et maîtrise des points critiques)
HRI	Hôtels, restaurants et institutions
ITA	Institut de technologie agroalimentaire
MAPAQ	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec
MDEIE	Ministère du Développement Économique de l'Innovation et de l'Exportation du Québec
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec
PAMT	Programme d'apprentissage en milieu de travail
R-D	Recherche et développement
SAQ	Société des alcools du Québec
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
SIMDUT	Système d'information sur matières dangereuses utilisées au travail
SST	Santé et sécurité au travail
TUAC	Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce

1. INTRODUCTION

1.1 CONTEXTE DE RÉALISATION

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (CSMOTA) est un organisme à but non lucratif initié par le Gouvernement du Québec et les forces vives de l'industrie. En tant que structure partenariale décisionnelle, il réunit des représentants d'employeurs, des représentants de syndicats, le Conseil des viandes du Canada, le Conseil de la transformation agroalimentaire et des produits de consommation (CTAC), la Commission des partenaires du marché du travail et le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ). Le CSMOTA joue un rôle de chef de file dans le secteur de la transformation alimentaire en ce qui concerne l'emploi, le développement concerté de la main-d'œuvre et sa formation. Ses interventions sont liées à cinq mandats :

- Contribuer au développement continu des compétences et de la formation de la main-d'œuvre.
- Identifier les besoins de l'industrie en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail et formuler des pistes d'action et des moyens d'intervention.
- Définir et réaliser des actions relatives au maintien, à la stabilisation et à la création d'emploi.
- Prendre en compte les problématiques de clientèles cibles sur le plan de l'emploi, notamment les immigrants, les femmes, les jeunes et les 45 ans et plus, et suggérer des pistes d'action.
- Faire connaître aux entreprises le matériel existant et développé par le comité sectoriel tels que les diagnostics, les études et les outils.

En ce qui concerne la formation de la main-d'œuvre, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) doit assurer, entre autres, l'adéquation entre la formation et l'emploi. Pour ce faire, il doit évaluer les besoins du marché du travail sur les plans quantitatif et qualitatif, afin d'élaborer les programmes de formation professionnelle et technique permettant l'acquisition des compétences recherchées et la mobilité professionnelle.

Le CSMOTA, les représentants de la Commission des partenaires du marché du travail, du MELS et du MAPAQ ont conclu à la pertinence de réaliser une étude sectorielle du domaine des jus et boissons, une étude qui pose un diagnostic à la fois sur l'industrie, sa main-d'œuvre et l'offre de formation. DBSF-DAA Stratégies a été mandaté pour réaliser cette étude.

Les quatre partenaires désirent donc, par une meilleure connaissance du secteur, de sa main-d'œuvre et de la formation, améliorer les formations existantes ou proposer des solutions adaptées aux besoins spécifiques de certains types d'entreprises ou de certains métiers.

1.2 OBJECTIFS DU MANDAT

Les objectifs de l'étude sectorielle sont les suivants :

- Réaliser un portrait diagnostique de l'état de la situation du secteur de la fabrication (transformation) des jus et boissons : structure du secteur, caractéristiques des entreprises et leurs activités, contexte d'évolution du secteur, etc.
- Établir un profil de la main-d'œuvre travaillant dans ce secteur et, en particulier, connaître les éléments de contexte spécifiques à l'exercice de certains métiers ciblés.
- Examiner l'offre de formation actuelle visant ces métiers et l'adéquation de cette offre avec les exigences des entreprises.
- Dégager les tendances et les enjeux sur le plan sectoriel, de la main-d'œuvre et de la formation, afin de formuler des pistes d'action.

1.3 DÉLIMITATION DU CHAMP DE L'ÉTUDE SECTORIELLE

Afin de circonscrire la portée de l'étude et de se concentrer sur les préoccupations des partenaires impliqués dans cette étude, il a été convenu, après discussions avec les représentants du comité de suivi, de délimiter le champ de recherche et d'analyse.

Industries visées

Les industries couvertes par l'étude sont les suivantes, par secteur d'activité économique du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) :

- 31142 Mise en conserve, marinage et séchage de fruits et légumes (ce sous-secteur inclut les jus de fruits et légumes)
- 31211 Fabrication de boissons gazeuses et de glace
- 31212 Brasseries
- 31213 Vineries
- 31214 Distilleries

Fonctions de travail visées

Six fonctions de travail, ou métiers et professions, sont visées par l'étude. Le code de la Classification nationale des professions (CNP) est indiqué entre parenthèses, lorsqu'il y en a un correspondant à la fonction de travail.

- Superviseur/contremaitre (CNP 9213 Surveillant dans la transformation des aliments et des boissons)
- Technicien (pas de CNP correspondant, mais poste apparenté aux CNP 2211 Technologue et technicien en chimie et CNP 2221 Technologue et technicien en biologie)

- Opérateur d'équipements de production (CNP 9461 Opérateur de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons et CNP 9465 Échantillonneur et trieur dans la transformation des aliments et des boissons)
- Manœuvre (CNP 9617 Manœuvre dans la transformation des aliments et des boissons)
- Mécanicien industriel (CNP 7311 Mécanicien de chantier et mécanicien industriel)
- Électromécanicien (CNP 7333 Électromécanicien)

Programmes d'étude visés

Six programmes d'étude font l'objet d'une analyse. Ces programmes ont un lien avec l'une ou l'autre des fonctions de travail étudiées.

Formation initiale

- Diplôme d'études collégiales (DEC) 154.A0 *Technologie de la transformation des aliments*
- Diplôme d'études collégiales (DEC) 120.01 *Techniques de diététique*
- Diplôme d'études collégiales (DEC) 243.06 *Technologie de l'électronique industrielle*
- Diplôme d'études professionnelles (DEP) 5310 *Opération d'équipements de production* (anciennement DEP 5294 *Conduite de machines industrielles*)
- Diplôme d'études professionnelles (DEP) 5260 *Mécanique industrielle de construction et d'entretien*
- Diplôme d'études professionnelles (DEP) 5281 *Électromécanique de systèmes automatisés*

1.4 CONTENU DU PRÉSENT DOCUMENT

Ce rapport comporte cinq chapitres.

Le chapitre 1 introduit l'étude et le contexte de réalisation ainsi que la méthodologie qui sous-tend les travaux.

Le chapitre 2 est consacré à une présentation générale du secteur de la fabrication des jus et boissons. On y présente sa structure, les acteurs qui y œuvrent et les réseaux de distribution. Par la suite, on y décrit les caractéristiques des entreprises, leur nombre, leurs employés, leur structure et la gestion de la production. Suivent les différents contextes d'évolution, notamment la taille du secteur, son évolution et son environnement commercial, concurrentiel et réglementaire. Finalement, une importante section est consacrée à la gestion des ressources humaines dans les entreprises.

Le chapitre 3 dresse un profil global de la main-d'œuvre travaillant dans ce secteur. Plus spécifiquement, il présente une description détaillée de six métiers (fonctions de travail) clés, pour qui des enjeux de gestion des ressources humaines et de formation sont susceptibles d'être présents. Pour chaque fonction de travail, on y décrit, notamment, les

tâches effectuées, la formation, l'expérience et les compétences exigées, le recrutement, le profil sociodémographique, l'évolution prévue de l'effectif, les activités de formation ainsi que l'évolution prévue de l'exercice du métier.

Le chapitre 4 est consacré à la formation. On y décrit six programmes d'études (formation professionnelle et technique) ainsi qu'un aperçu de la formation donnée par les entreprises. Ce chapitre présente également la satisfaction des employeurs à l'égard des programmes d'études, de même l'identification de leurs besoins de formation.

Ce rapport se termine par un chapitre synthèse comportant les principaux constats, les forces et opportunités, les faiblesses et contraintes ainsi que les enjeux qui se dégagent du secteur, des entreprises, de la main-d'œuvre et de la formation. Nous concluons avec quelques pistes d'action.

1.5 MÉTHODOLOGIE

La méthodologie utilisée a comporté les aspects suivants.

Revue de documentation et recueil de données

Une revue de documents et une recherche de données et de statistiques ont été effectuées. Elles ont porté principalement sur les caractéristiques du secteur (données économiques, entreprises, emploi, etc.), son évolution, le contexte commercial, le contexte réglementaire, les programmes d'assurance qualité, les fonctions de travail visées et les programmes d'études.

Entrevues individuelles en profondeur auprès d'entreprises du secteur

Une dizaine d'entrevues individuelles en profondeur, d'une durée d'environ deux heures, ont été réalisées auprès d'entreprises du secteur. La répartition des entrevues a permis de couvrir les différentes réalités du secteur, tant au plan de la taille (entreprises industrielles de grande et moyenne taille, entreprises artisanales) que du sous-secteur (boissons gazeuses, eau, jus, bière, vin, cidre, distilleries).

Cette étape a permis de recueillir de l'information essentiellement d'ordre qualitatif : structure du secteur et son évolution; principales caractéristiques des entreprises, surtout en matière de production (évolution des produits, technologies, recherche et développement) et de ressources humaines; contextes commercial et réglementaire; description qualitative des métiers visés; connaissance et évaluation des programmes de formation.

Groupe de discussion

Un groupe de discussion réunissant des employés syndiqués de moyennes et grandes entreprises de fabrication a été organisé. Les personnes présentes exerçaient des métiers variés comme opérateur, manœuvre, mécanicien et électromécanicien. Les discussions ont porté sur les processus de production, la gestion des ressources humaines et certains métiers. Cette étape a permis de valider et d'enrichir les données des étapes précédentes.

Enquête téléphonique auprès des entreprises de fabrication

Nous avons réalisé une enquête téléphonique à l'aide d'un questionnaire s'adressant aux entreprises de fabrication de jus et boissons. La personne rejointe est le responsable des ressources humaines ou le responsable de la production, dépendamment de la réalité de l'entreprise. Dans les petites et les micro entreprises, la personne rejointe est généralement le propriétaire. L'enquête a ciblé l'ensemble des entreprises répertoriées dans la base de données icriq du Centre de recherche industrielle du Québec (CRIQ) et dans la base de données du CSMOTA. L'univers disponible d'entreprises s'établit à 181, soit le nombre d'entreprises dans les deux bases de données (191) moins les entreprises déjà contactées pour des entrevues individuelles. Les entrevues se sont déroulées en français seulement. Les résultats du déroulement de l'enquête sont présentés au tableau 1.1.

Tableau 1.1 – Résultats du déroulement de l'enquête téléphonique auprès des entreprises de fabrication

Dans l'échantillon		
Entrevues complétées	68	37,6 %
Refus de participer	25	13,8 %
Abandon en cours d'entrevue	3	1,7 %
Pas de réponse	5	2,8 %
Contact effectué, questionnaire envoyé, suivis effectués mais entrevue non réalisée	38	21,0 %
Sous-total	139	76,8 %
Non valides et hors échantillon		
Langue anglaise	3	1,7 %
Numéros invalides (hors service, résidentiel, télécopieur)	28	15,5 %
Hors échantillon (entreprise n'existe plus, duplicata)	11	6,1 %
Sous-total	42	23,2 %
Total	181	100,0 %

Au total, 68 entrevues ont été complétées. Si l'on exclut de l'univers les numéros non valides et hors échantillon ainsi que les absences de réponse (plus d'une dizaine d'appels ont été effectués à différents moments avant d'abandonner), le taux de réponse s'établit à 50,7 %, soit 68 sur 134. Il s'agit d'un taux moyen pour ce type d'enquête. La durée moyenne des entrevues était de 18 minutes.

Il faut souligner que le moment où se sont déroulées les entrevues individuelles et l'enquête téléphonique, entre les mois de mai et d'août, n'a pas été propice pour obtenir un taux de réponse très élevé, en particulier dans les micro entreprises et plus spécifiquement dans le sous-secteur des vineries et des cidreries. Comme nous l'expliquerons à la section 2.2.3 (structure des entreprises), les dirigeants d'entreprise (qui sont presque toujours les répondants dans les petites et très petites entreprises) travaillent plus de douze heures par jour de mai à septembre et n'ont pratiquement pas de temps à consacrer à des tâches

autres que les opérations courantes. Il a fallu beaucoup insister pour convaincre les répondants de l'importance de l'étude, avec un succès mitigé. Pour un tel type d'enquête, la période allant de janvier à la mi avril est la plus optimale.

Le tableau 1.2 présente la répartition, par nombre d'employés, des entreprises sondées et rencontrées en entrevues individuelles.

Tableau 1.2 – Répartition des entreprises rejointes (sondage et entrevues individuelles) selon le nombre d'employés

Nombre d'employés	Bases de données icriq et CSMOTA	Entreprises rejointes			Taux d'entreprises rejointes
		Par sondage	Par entrevue individuelle	Total	
Moins de 10	120	39	2	41	34 %
De 10 à 19	27	11	1	12	44 %
De 20 à 99	27	9	2	11	41 %
100 et plus	17	9	5	14	82 %
Total	191	68	10	78	41 %

Le taux d'entreprises rejointes par enquête téléphonique et entrevue individuelle est très élevé dans la grande entreprise (100 employés et plus), soit 82 %. Inversement, il est beaucoup plus faible dans la micro entreprise (moins de 10 employés), avec 34 %. Dans la petite et la moyenne entreprise, il varie entre 41 % et 44 %.

Le tableau 1.3 présente la répartition, par secteur d'activité, des entreprises sondées et rencontrées en entrevues individuelles.

Tableau 1.3 – Répartition des entreprises rejointes (sondage et entrevues individuelles) selon le secteur d'activité

Nombre d'employés	Bases de données icriq et CSMOTA	Entreprises rejointes			Taux d'entreprises rejointes
		Par sondage	Par entrevue individuelle	Total	
Jus	19	7	1	8	42 %
Boissons gazeuses et eau	50	20	2	22	44 %
Brasseries	21	9	3	12	57 %
Vineries et cidreries	76	21	3	24	32 %
Distilleries	25	11	1	12	48 %
Total	191	68	10	78	41 %

On constate que le taux d'entreprises rejointes dépasse les 40 % dans tous les sous-secteurs, sauf celui des vineries et cidreries, où il n'atteint que 32 %. Cela s'explique par le fait que c'est dans ce sous-secteur que l'on retrouve, proportionnellement, le plus de micro entreprises. Et comme nous l'avons expliqué auparavant, il a été très difficile de faire participer les micro entreprises à la présente enquête. Le taux d'entreprises rejointes le plus

élevé se situe sans le sous-secteur des brasseries, avec 57 %; soulignons qu'il s'agit du plus important en nombre d'emplois.

Cette étape a permis de recueillir de l'information à la fois d'ordre quantitatif et d'ordre qualitatif. Les questions ont porté sur les pratiques en matière de gestion des ressources humaines et de communication avec le personnel, certains renseignements ciblés relatifs aux fonctions de travail ainsi que les programmes de formation.

Sondage écrit auprès d'employés d'usine syndiqués

Un sondage a été administré auprès d'employés d'usine syndiqués – qui travaillent dans des entreprises de fabrication de grande et moyenne taille – par l'intermédiaire des syndicats présents au groupe de discussion. Les questions ont porté principalement sur les conditions de travail, les relations de travail et la formation. Le questionnaire a été répondu par écrit. Au total, 120 questionnaires ont été distribués et 84 ont été retournés pour un taux de réponse de 70 %, ce qui est élevé.

Plusieurs indices portent à croire que, malgré la petite taille de l'échantillon rejoint, les 84 employés ayant répondu au sondage sont assez représentatifs des employés d'usine travaillant dans la moyenne et la grande entreprise : ils exercent les principaux métiers que l'on retrouve en usine (voir tableau 1.4); on y retrouve une répartition adéquate entre ceux qui travaillent de jour, de soir et de nuit (voir section 2.4.5); leur durée moyenne en emploi correspond à celle décrite par les employeurs (voir section 2.4.7); et leur scolarité est assez similaire à celle de la main-d'œuvre du secteur (voir section 3.1)

Le tableau 1.4 présente la répartition des répondants selon le métier exercé. Les manœuvres et les opérateurs comptent ensemble pour 73 % des employés sondés.

Tableau 1.4 – Répartition des employés sondés selon le métier exercé

Opérateur d'équipements de production	45 %
Manœuvre (incluant préposé à l'emballage, à la manutention et à la salubrité)	30 %
Opérateur de chariots élévateurs	15 %
Mécanicien / électromécanicien	5 %
Technicien (laboratoire, contrôle de la qualité)	5 %
Total	100 %

On retrouve à l'annexe 1 la liste des documents consultés, principalement à partir de sites Internet, qui ont été utiles à la production de ce rapport. L'annexe 2 présente les guides d'entrevue et d'animation. Finalement, l'annexe 3 présente les questionnaires d'enquête, soit l'enquête téléphonique auprès des entreprises de fabrication et la sondage écrit auprès d'employés syndiqués.

Nous invitons le lecteur qui ne désire prendre connaissance que des faits saillants de cette étude de se rendre au chapitre 5, à la page 183.

2. PORTRAIT DU SECTEUR DES JUS ET BOISSONS

2.1 STRUCTURE DU SECTEUR ET PRINCIPAUX ACTEURS

2.1.1 Secteurs d'activité

La fabrication des jus et boissons constitue un vaste domaine qui se retrouve au sein de deux groupes et quatre classes du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

3114 Mise en conserve de fruits et légumes et fabrication de spécialités alimentaires

Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale est la fabrication de fruits et de légumes congelés, la fabrication de plats de résistance et d'accompagnement congelés à partir de divers ingrédients, sauf les fruits de mer, ainsi que la conservation des fruits et légumes par des procédés de marinage, de mise en conserve, de déshydratation et d'autres procédés similaires. Dans ce groupe, seule une classe fait partie de la présente étude :

31142 Mise en conserve, marinage, séchage de fruits et légumes

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale est la conservation des fruits et des légumes par des procédés de mise en conserve, de marinage, de saumurage et de déshydratation (y compris la lyophilisation).

Bien que cela ne paraisse pas évident à première vue, les entreprises qui fabriquent des jus de fruits ou de légumes sont incluses dans la classe 31142. Mais seule une partie de cette classe fait partie du domaine des jus et boissons.

3121 Fabrication de boissons

Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des boissons. La totalité de ce groupe fait partie du domaine des jus et boissons. Il comprend les classes suivantes :

31211 Fabrication de boissons gazeuses et de glace

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des boissons gazeuses, de la glace et de l'eau en bouteille, y compris de l'eau gazeuse naturelle et des boissons énergisantes.

Pour les fins de cette étude, cette classe sera renommée *Boissons gazeuses et eau*, vu l'importance du nombre d'entreprises fabricant de l'eau de source ou minérale.

31212 Brasseries

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer de la bière, des liqueurs de malt et de la bière sans alcool.

31213 Vineries

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer du vin ou de l'eau-de-vie à partir de raisins ou d'autres fruits. Sont inclus les établissements dont l'activité principale consiste : à cultiver du raisin et à fabriquer du vin; à fabriquer du vin avec du raisin ou d'autres fruits achetés; à mélanger des vins; à distiller de l'eau-de-vie.

Notons que les cidreries, c'est-à-dire les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer du cidre à partir de pommes, incluant le cidre sans alcool, font partie intégrante de cette classe. Compte tenu de l'importance des cidreries au Québec, cette classe sera renommée *Vineries et cidreries* dans cette étude.

31214 Distilleries

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à distiller des alcools, sauf des eaux-de-vie, à mélanger des alcools et à mélanger des alcools en y ajoutant d'autres ingrédients. Parmi les principaux produits de ces établissements, notons le whisky, le gin, les boissons toniques, la vodka, le rhum, les boissons alcoolisées panachées et les hydromels.

Soulignons que le domaine des jus et boissons comprend un autre produit, le lait de soya. Ce produit se retrouve au sein de la classe **31199 Fabrication de tous les autres aliments**, qui comprend les établissements qui ne figurent dans aucune autre classe et dont l'activité principale est la fabrication d'aliments. Étant donné que le lait de soya ne constitue qu'une infime partie de la classe 31199, qui comprend des centaines de produits divers, cette classe ne sera pas considérée pour les analyses statistiques qui suivront dans les prochaines sections et les prochains chapitres. Par contre, les fabricants de lait de soja ont fait partie de l'univers d'entreprises sondées.

2.1.2 Type d'entreprises

Les entreprises œuvrant dans le domaine des jus et boissons se regroupent en deux grandes catégories : les fabricants et les distributeurs.

Fabricants

Les fabricants de jus et boissons se divisent également en deux catégories, selon leur processus de production :

- Les entreprises de fabrication industrielle. Cette catégorie comprend toutes les grandes (plus de 100 employés) et les moyennes (de 50 à 100 employés) entreprises ainsi qu'une part significative des petites entreprises (10 à 49 employés). Ces entreprises se caractérisent par un processus de production entièrement mécanisé et automatisé et, souvent, robotisé.

Parmi les moyennes et grandes entreprises du secteur, mentionnons notamment :

- Jus : Lassonde, Fruit d'Or.

- Boissons gazeuses et eau : Pepsi, Coca-cola, Cott, Alex Coulombe, Labrador, Danone-Naya, Amaro.
 - Brasseries : Molson, Labatt, Sleeman-Unibroue, Brasseurs GMT, Brasserie McAuslan, Brasseurs du Nord.
 - Vineries et cidreries : Maison des Futailles, Vincor.
 - Distilleries : Distilleries Schenley.
- Les entreprises de fabrication artisanale. Cette catégorie comprend presque toutes les micro entreprises (moins de 10 employés) et plusieurs petites entreprises (10 à 49 employés). Elle regroupe plusieurs brasseries et distilleries et la plupart des vineries et cidreries.

Soulignons une particularité propre aux entreprises artisanales du sous-secteur des vineries et cidreries : en plus d'être fabricants, ces entreprises sont des producteurs agricoles; ce sont d'abord des entreprises propriétaires de vignobles ou de vergers, puis des fabricants de vins ou cidres. De plus, ce sont aussi des commerçants, car ils vendent directement au consommateur. Ils tiennent donc leur originalité du fait qu'ils appartiennent à la fois aux secteurs primaire, secondaire et tertiaire de l'économie.

Distributeurs

On dénombre trois catégories d'entreprises de distribution :

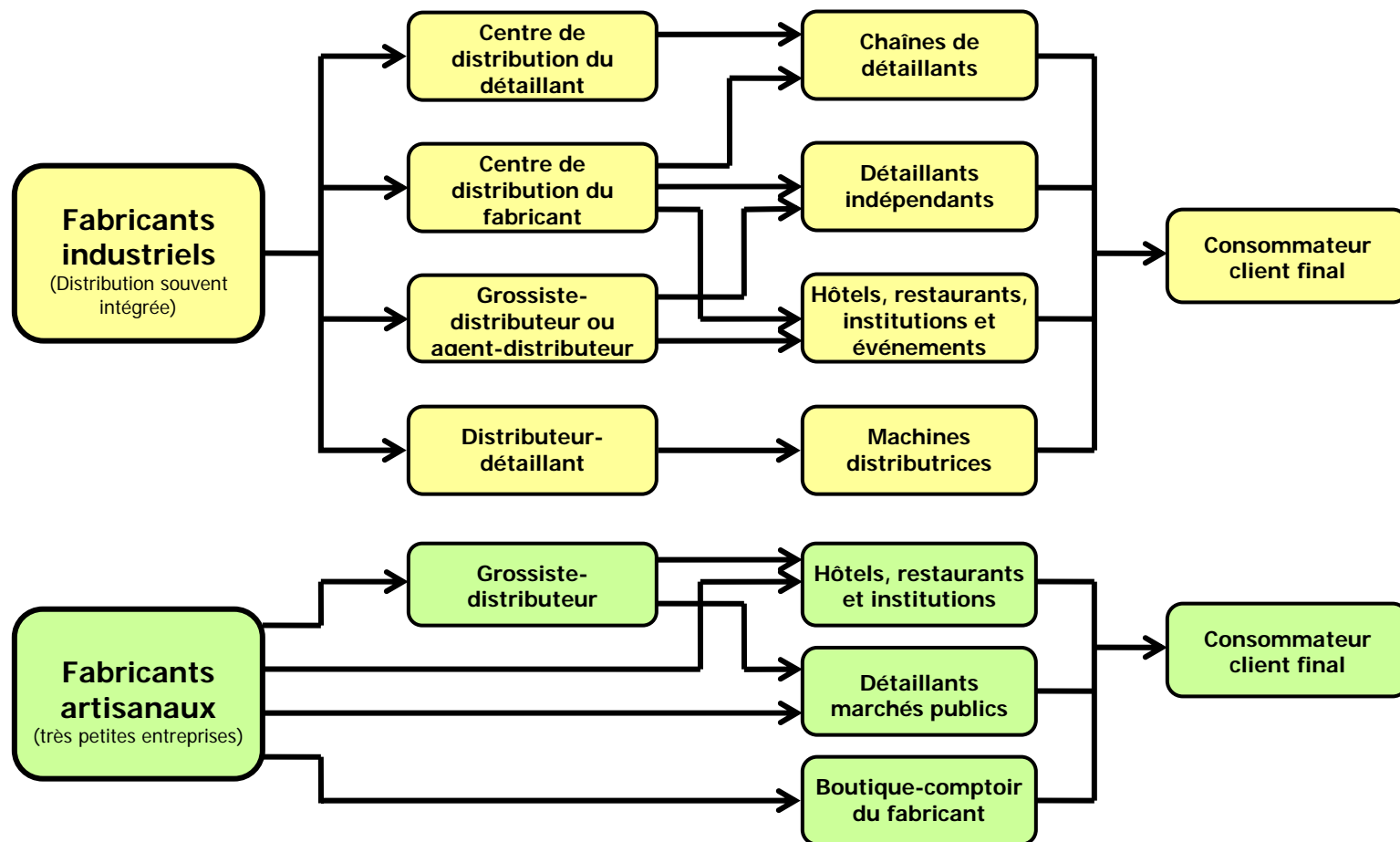
- Les grossistes-distributeurs spécialisés, qui distribuent uniquement ou principalement des jus et boissons.
- Les grossistes-distributeurs qui distribuent une gamme variée de produits alimentaires (mets préparés, fruits et légumes, conserves, etc.), dont des jus et boissons.
- Les agents et courtiers de produits alimentaires. Ces entreprises distribuent généralement une large gamme de produits, dont les jus et boissons.

Il y a relativement peu d'entreprises qui font de la distribution de produits de jus et boissons (voir la section 2.2.1) à l'exception des entreprises fabricant des boissons gazeuses et des jus.

2.1.3 Réseaux de distribution

La figure 2.1 de la page suivante illustre les différents réseaux de distribution que l'on retrouve dans le secteur des jus et boissons; on y présente les relations entre les différents types d'entreprises ainsi que leur clientèle.

Figure 2.1 – Réseaux de distribution dans le secteur des jus et boissons au Québec



Le réseau de distribution se caractérise par deux réalités très différentes, celle des fabricants industriels (grandes et moyennes entreprises, certaines petites entreprises) et celle des fabricants artisanaux (entreprises de petite et très petite taille). Et chacune de ces réalités comporte plusieurs possibilités de réseaux de distribution.

Fabricants industriels

En premier lieu, précisons que, chez la majorité des fabricants de grande et moyenne taille, la distribution de leurs produits est souvent intégrée à leurs activités. Ils ont un entrepôt central adjacent à leur usine, parfois plusieurs petits entrepôts régionaux (appelés des «dépôts») et une flotte de camions. La distribution peut prendre les formes suivantes :

- **Vente aux chaînes de détaillants en alimentation**, notamment les trois géants de l'alimentation, les chaînes de dépanneurs et les chaînes de pharmacies (pour les produits non alcoolisés), qui ont leur propre centre de distribution. La vente aux chaînes de détaillants en alimentation peut se faire via l'un des deux circuits de distribution suivants ou les deux à la fois :
 - Le fabricant achemine ses produits au centre de distribution du détaillant, lequel les achemine aux magasins de détail en s'assurant de leur répartition selon les besoins de chacun des points de vente.
 - Le fabricant livre ses produits via son propre centre de distribution. Il achemine ses produits vers ses entrepôts régionaux (lorsqu'il y en a), puis vers les magasins de détail.
- **Vente aux détaillants en alimentation indépendants** (épiceries indépendantes, magasins spécialisés, dépanneurs indépendants), qui, généralement, n'ont pas de centre de distribution. Ici, deux scénarios sont possibles :
 - Le fabricant livre ses produits directement au détaillant indépendant via son propre centre de distribution.
 - Il transige auprès d'un grossiste-distributeur en alimentation ou d'un agent distributeur indépendant, lequel achemine les produits au détaillant indépendant. Le grossiste-distributeur ou l'agent distributeur a son propre circuit de distribution.
- **Vente aux hôtels, restaurants et institutions (HRI) et événements**. On retrouve les deux mêmes scénarios que pour la vente aux détaillants en alimentation indépendants. Soulignons qu'en plus des hôtels, restaurants et institutions, les événements sportifs et culturels (qui comprennent les fêtes et festivals) constituent un débouché important pour les fabricants de bière, d'eau, de boissons gazeuses et de jus.
- **Vente aux distributeurs-détaillants** qui louent des machines distributrices (aux entreprises, aux institutions, etc.) et s'assurent de la disponibilité de stock dans celles-ci. Les produits se retrouvant dans les machines distributrices sont les jus, les boissons gazeuses, l'eau embouteillé et les boissons énergisantes. Généralement, le fabricant livre ses produits directement au distributeur-détaillant.

Fabricants artisanaux

Soulignons que ces entreprises n'ont pas de centre de distribution intégré à leurs activités. On y retrouve trois réseaux types de distribution :

- **Vente aux détaillants en alimentation.** Les entreprises artisanales vendent aux détaillants en alimentation indépendants, principalement des magasins spécialisés qui n'ont pas de centre de distribution, mais aussi à la Société des alcools du Québec (pour les artisans qui fabriquent des produits alcoolisés). Ici, deux scénarios sont possibles :
 - Le fabricant livre ses produits directement au détaillant indépendant.
 - Il transige auprès d'un grossiste-distributeur en alimentation, lequel achemine les produits au détaillant indépendant. Dans le cas de la SAQ, il fait affaires avec son centre de distribution.

Précisons que la notion de détaillant inclut également les grands marchés publics urbains (Jean-Talon, Atwater, etc.) et les foires agroalimentaires.

- **Vente aux hôtels, restaurants et institutions (HRI).** On retrouve deux scénarios possibles :
 - Le fabricant livre ses produits à un grossiste-distributeur en alimentation, lequel les achemine aux clients HRI.
 - Le fabricant livre ses produits directement aux clients HRI, souvent situé dans sa région.
- **Vente directe au consommateur.** Les entreprises artisanales, principalement les vineries et cidreries, sont à la fois fabricants et détaillants. Elles vendent directement au consommateur, à même leur boutique-comptoir. Pour certaines entreprises artisanales parmi les plus petites, une part importante de leur production est vendue directement au consommateur.

Ajoutons enfin que, tant chez les fabricants industriels qu'artisanaux, le distributeur peut être un exportateur-importateur, lorsque les produits vendus sont destinés à l'exportation.

2.1.4 Autres acteurs

Outre les entreprises fabriquent et distribuent de jus et boissons, d'autres acteurs importants œuvrent dans le secteur. Le premier de ces acteurs représente le domaine de l'alimentation dans son ensemble, tandis que les autres interviennent spécifiquement dans le secteur de des jus et boissons. Voici les principaux organismes.

- Le *Conseil de la transformation agroalimentaire et des produits de consommation* (CTAC) est une coalition des forces de l'industrie qui regroupe l'Association des manufacturiers de produits alimentaire du Québec (l'AMPAQ), le Conseil de la Boulangerie du Québec (le CBO), l'Association des abattoirs avicoles du Québec (l'AAAQ), le Conseil de l'industrie acéricole (CIA) et l'Association des viticulteurs négociants du Québec (AVNQ). Il représente plusieurs centaines d'entreprises et

organismes, dont des entreprises en transformation agroalimentaire, des distributeurs, des gestionnaires d'approvisionnement, des seconds transformateurs (hôtels, restaurants, cantines, centres d'hébergement, scolaire, santé) et des entreprises de services. Le CTAC voit à la représentation, la promotion et la défense des intérêts de ses membres auprès de l'ensemble des intervenants de l'industrie de la transformation agroalimentaire et des produits de consommation; il met également en valeur la compétitivité de ses membres sur les marchés québécois, canadien et extérieurs.

- *L'Association des vignerons du Québec* est un organisme qui représente les intérêts des vignerons qui produisent du raisin, vinifient et commercialisent eux-mêmes leurs produits. Créée en 1987, elle regroupe maintenant 49 membres. Elle publie depuis de nombreuses années, en collaboration avec des partenaires, un dépliant touristique intitulé «Prenez la route des vins du Québec», pour inviter les amateurs des plaisirs de la table à visiter ses membres.
- *L'Association des cidriculteurs artisans du Québec* regroupe 37 cidreries artisanales québécoise. Elle a pour mission de défendre les intérêts collectifs de ses membres et de promouvoir le cidre artisanal du Québec.
- *L'Association des brasseurs du Québec* regroupe les plus grandes brasseries du Québec dont Labatt, Molson et Sleeman-Unibroue. Fondée en 1943, elle a pour mission de représenter ses membres et faire la promotion de leurs intérêts auprès de divers organismes gouvernementaux et auprès des médias.
- *L'Association des microbrasseries du Québec* regroupe plusieurs brasseries artisanales. Outre les activités de représentation de ses membres, elle œuvre à faire connaître et promouvoir la bière de fabrication artisanale auprès des Québécois.
- *L'Association des embouteilleurs d'eau du Québec* regroupe 35 entreprises spécialisées dans le commerce de l'eau embouteillée ainsi que des fournisseurs de services et d'équipements. Elle a pour mission d'informer et d'éduquer le consommateur, d'encourager le développement et la promotion de l'industrie québécoise de l'eau de source et de l'eau minérale par des initiatives de concertation et de représentation.
- *L'Association canadienne des boissons gazeuses* et son pendant québécois, *L'Association des embouteilleurs de boissons gazeuses du Québec*, sont les porte-parole de l'industrie canadienne et québécoise de l'embouteillage de boissons gazeuses. En plus de promouvoir l'innovation et la disponibilité des produits répondant à la demande des consommateurs, elles favorisent le recyclage approprié des emballages de boissons par le biais de systèmes de récupération efficaces et économiques.

On compte trois principaux syndicats œuvrant dans le secteur des jus et boissons. Ils ont comme rôle, notamment, la défense des droits et des intérêts des travailleurs, l'élaboration de politiques de négociation, l'application des conventions collectives et la représentation auprès des instances politiques, économiques et sociales. Ces syndicats sont :

- La *Fédération du commerce* (FC), affiliée à la CSN. Regroupant 37 500 membres, elle œuvre principalement dans le secteur du commerce, dont le commerce de détail en alimentation. Elle est présente dans au moins cinq moyennes et grandes entreprises de

fabrication de jus et boissons, plus spécifiquement dans les sous-secteurs brasseries, jus et eau.

- Les *Teamsters*, affiliés à la FTQ. Ce syndicat, qui regroupe 35 000 membres, est très actif dans le transport, l'alimentation, l'industrie pharmaceutique, l'hôtellerie et la restauration. Il est présent dans certaines moyennes et grandes entreprises de fabrication de jus et boissons, en particulier dans les sous-secteurs boissons gazeuses, eau, brasseries et vineries.
- Les *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce* (TUAC), affiliés à la FTQ. Ce syndicat, qui regroupe 45 000 membres, est particulièrement actif dans les magasins et entrepôts d'alimentation, les salaisons et les industries alimentaires diverses. Les TUAC sont présents dans quelques moyennes et grandes entreprises de fabrication de jus et boissons.

Soulignons que la plupart des moyennes et toutes les grandes entreprises sont syndiquées. Ces entreprises regroupent environ 80 % de la main-d'œuvre du secteur des jus et boissons (voir tableau 2.5 à la section 2.2.2). Par contre, les syndicats sont très peu présents dans les petites et les micro entreprises du secteur.

2.2 CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

2.2.1 Nombre d'entreprises et répartition

Nombre d'entreprises de fabrication et produits fabriqués

Le tableau 2.1 présente le nombre d'entreprises qui fabriquent des jus et boissons, réparties par type de produit fabriqué. Ces données proviennent de la base de données icriq, que nous avons traitée et complétée avec la base de données du Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire. Nous avons retenu, pour plusieurs tableaux de données présentés dans ce chapitre, la base de données icriq comme outil principal, car elle est la plus complète quant à la quantité d'information disponible pour chaque entreprise, dont le nombre d'emplois, les activités de distribution, les activités d'exportation, les normes d'assurance qualité, etc. Cependant, la base de données icriq comporte une limite. Bien qu'elle soit très fiable et à jour quant à la recension des entreprises de 10 employés et plus, plusieurs micro entreprises – celles de moins de 10 employés – y sont absentes. Ce sont essentiellement des entreprises qui fabriquent des produits à petite échelle, de façon artisanale (vins, cidres, bières, hydromel, alcools à base de petits fruits). Toutefois, la base de données du Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire contient une partie des micro entreprises qui échappent à icriq.

On recense 191 entreprises dans le secteur des jus et boissons, provenant des bases de données icriq et du CSMOTA. Ces entreprises se répartissent en cinq sous-secteurs.

Tableau 2.1 – Fabricants de jus et boissons – répartition par type de produits

SCIAN	Produits	Nombre	%
31142 (partiel)	Jus	19	9,9
	Jus de fruits	15	
	Boisson de fruits	4	
	Moût de pommes	3	
	Thé glacé	2	
	Jus de légume	2	
	Lait de soja (compris dans le SCIAN 31199 mais regroupé avec le 31142)	3	
31211	Boissons gazeuses et eau	50	26,2
	Eau de source	32	
	Boisson gazeuse	11	
	Eau minérale	6	
	Glace et neige	8	
	Boisson énergisante	1	
31212	Brasseries	21	11,0
	Bière	21	
31213	Vineries, cidreries	76	39,8
	Vin	47	
	Vin de glace	7	
	Cidre*	35	
	Cidre de glace	14	
	Moût de pomme	5	
Autres**	36		
31214	Distilleries	25	13,1
	Hydromel	10	
	Spiritueux	7	
	Liqueurs	5	
	Liqueurs à base de petits fruits	4	
	Liqueurs à base d'érable	3	
	Autres***	4	
	Total	191	100,0

Sources : icriq et Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire, données traitées par DBSF-DAA Stratégies.

* Comprend les fabricants de cidre sans alcool, au nombre de deux.

** Jus de pomme, aliments à base de pomme, vinaigres de spécialités, sirop de fruits, apéritifs, spiritueux.

*** Boissons alcoolisées panachées, boissons alcoolisées à base de malt, boissons à faible teneur en alcool, vinaigres de spécialités.

1 – Les fabricants de jus (inclus dans le SCIAN 31142)

Le SCIAN 31142 *Mise en conserve, marinage et séchage de fruits et légumes* compte 59 entreprises. Parmi celles-ci, 16 fabriquent des jus. Les produits fabriqués sont, par ordre d'importance :

- Les jus de fruits (15 entreprises).
- Les boissons de fruits (4 entreprises); les boissons, aussi appelées cocktails, se distinguent des jus «purs» ou des «vrais» jus par l'ajout de certains ingrédients (sucre, colorant, etc.); elles peuvent toutefois contenir une part de vrai jus.
- Le moût de pomme (3 entreprises).
- Le thé glacé (2 entreprises).
- Les jus de légume (2 entreprises).

On remarque le peu de fabricants québécois de jus de légumes, un produit pourtant très présent dans les épiceries. Ce produit provient de l'extérieur du Québec, principalement des États-Unis et de l'Ontario.

On recense également trois entreprises qui fabriquent du lait de soja. Celles-ci font partie du SCIAN 31199 – *Fabrication de tous les autres aliments*. Étant donné le très petit nombre de fabricants, trop petit pour en faire une catégorie séparée, nous regroupons ces entreprises avec le SCIAN 31142 pour les fins de l'analyse statistique.

2 – Les fabricants de boissons gazeuses et de glace (SCIAN 31211)

Le SCIAN 31211 *Fabrication de boissons gazeuses et de glace* comprend 50 entreprises. Toutefois, cette appellation du SCIAN décrit mal la réalité de ce sous-secteur au Québec. Le terme *Fabrication de boissons gazeuses et d'eau* conviendrait mieux, lorsqu'on analyse les produits fabriqués et le nombre d'entreprises qui les fabriquent. Ce sont, par ordre d'importance :

- L'eau de source, qui inclut l'eau distillée et l'eau déminéralisée (32 entreprises).
- Les boissons gazeuses (11 entreprises).
- La glace et la neige (8 entreprises).
- L'eau minérale (6 entreprises).
- Les boissons énergisantes (1 entreprise).

Précisons que seulement une entreprise québécoise fabrique des boissons énergisantes, un produit très à la mode depuis une dizaine d'années. Ce produit provient de l'extérieur du Québec, principalement des États-Unis et de l'Ontario.

3 – Les brasseries (SCIAN 31212)

Le SCIAN 31212 *Brasseries* comprend 21 entreprises. Celles-ci produisent essentiellement de la bière.

4 – Les vineries (SCIAN 31213)

Le SCIAN 31213 *Vineries* comprend 76 entreprises, ce qui en fait le sous-secteur où l'on compte le plus d'entreprises. Les produits fabriqués sont, par ordre d'importance :

- Le vin (47 entreprises).
- Le cidre (35 entreprises).
- Le cidre de glace (14 entreprises).
- Le vin de glace (7 entreprises).
- Le moût de pomme (5 entreprises)

Plusieurs entreprises fabriquent plus d'un produit, par exemple, vin et vin de glace, cidre et moût de pomme, vin et cidre, etc. Notons que ce sous-secteur comprend le cidre sans alcool et seulement deux entreprises fabriquent ce produit. Mentionnons également que 36 entreprises fabriquent, en plus du vin ou du cidre, un ou plusieurs autres produits dérivés, tels que du jus de pomme, des aliments à base de pomme, des vinaigres de spécialités, du sirop de fruits, des apéritifs, des spiritueux, etc.

Par ailleurs, soulignons que certaines entreprises artisanales ne sont pas enregistrées dans les bases de données icriq et du CSMOTA. En effet, l'Association des vignerons du Québec (49 membres) et l'Association des cidriculteurs artisans du Québec (37 membres) regroupent ensemble 86 entreprises.

Dans ce rapport, nous utiliserons l'appellation *Vineries et cidreries* pour désigner ce sous-secteur, appellation qui traduit mieux la réalité québécoise.

5 – Les distilleries (SCIAN 31214)

Le SCIAN 31214 *Distilleries* regroupe 25 entreprises. Celles-ci fabriquent les produits suivants, par ordre d'importance :

- L'hydromel (boisson de miel dilué dans de l'eau ou du vinaigre, 10 entreprises).
- Les spiritueux (7 entreprises).
- Les liqueurs (5 entreprises).
- Les liqueurs à base de petits fruits (4 entreprises).
- Les liqueurs à base de produits de l'érable (3 entreprises).

Quatre entreprises fabriquent d'autres produits tels que des boissons alcoolisées panachées, des boissons alcoolisées à base de malt et des boissons à faible teneur en alcool.

Activités de distribution

Le tableau 2.2 présente les données relatives aux activités de distribution des 160 fabricants de jus et boissons de la base de données icriq. Par distributeur, on entend une entreprise qui possède un ou des entrepôts et distribue les produits qu'elle fabrique (généralement au moyen d'une flotte de camions) à l'échelle régionale, provinciale ou nationale. On constate que :

- 11,3 % des fabricants sont distributeurs des produits qu'ils fabriquent. Cette proportion est plus élevée chez les fabricants de boissons gazeuses et d'eau (24 %) et les brasseries (20 %). À l'opposé, les vineries et cidreries et les distilleries ne font pas la distribution des produits qu'ils fabriquent.
- 16,3 % des fabricants sont distributeurs de produits qu'ils ne fabriquent pas. Par exemple, certains fabricants de boissons gazeuses distribuent de l'eau de source ou des boissons énergisantes; certains fabricants d'eau de source distribuent des équipements de traitement de l'eau ou des boissons énergisantes; certains fabricants de jus distribuent divers produits alimentaires ou encore, des jus qu'ils ne fabriquent pas.
- Une forte proportion des entreprises, 72,5 %, n'ont pas d'activité de distribution. Cette proportion est nettement moindre chez les fabricants de boissons gazeuses et d'eau (49 %) et de jus (50 %).

Tableau 2.2 – Activités de distribution des fabricants de jus et boissons

Catégorie de produits	Nombre de fabricants	Activités de distribution (en %)		
		Distribution des produits fabriqués par l'entreprise*	Distribution de produits autres que ceux fabriqués par l'entreprise	Pas d'activité de distribution
Jus	15	13,3	26,7	60,0
Boissons gazeuses, eau	45	24,4	26,7	48,9
Brasseries	20	20,0	0,0	80,0
Vineries, cidreries	69	1,4	13,0	85,5
Distilleries	11	0,0	9,1	90,9
Total	160	11,3	16,3	72,5

Source : icriq, données traitées par DBSF-DAA Stratégies.

* Peut aussi inclure la distribution de produits que l'entreprise ne fabrique pas.

Par ailleurs, dans la base de données icriq, on recense 49 grossistes-distributeurs spécialisés dans le domaine des jus et boissons : 39 distribuent des boissons non alcoolisées et 10 distribuent des boissons alcoolisées. Dans la première catégorie, les plus importants sont Coca Cola et Nestlé; dans la seconde, la SAQ est, de loin, le distributeur le plus important.

Répartition géographique

Le tableau 2.3 présente la répartition des 191 fabricants de jus et boissons par région administrative du Québec. Voici les principaux constats de l'analyse.

- La Montérégie domine nettement les autres régions au plan de la concentration du nombre d'entreprises : près du tiers (31,4 %) d'entre elles y sont localisées. Cette proportion élevée est essentiellement attribuable au sous-secteur des vineries et cidreries, où 50 % des entreprises se retrouvent en Montérégie, principal terreau des pommeraies et des vignobles du Québec grâce à son climat plus chaud. Dans les autres sous-secteurs, la Montérégie demeure importante, mais pas plus que certaines autres régions.
- Près de 27 % des entreprises sont situées dans la région métropolitaine de Montréal, Rive-Sud exclue. Ce pourcentage comprend les entreprises localisées sur l'île de Montréal (11 %), à Laval (3,1 %) dans les Laurentides (8,9 %) et dans Lanaudière (3,7 %). Précisons que la majorité des entreprises des Laurentides et de Lanaudière sont situées dans la partie sud de ces régions, donc dans la couronne nord de Montréal.
- On retrouve une présence non négligeable d'entreprises dans la région de Québec (8,4 %, notamment des cidreries et vineries situées sur l'île d'Orléans), dans Chaudière-Appalaches (6,8 %), le Centre-du-Québec (5,8 %) et en Estrie (5,8 %).
- Les entreprises sont très peu présentes dans les régions ressources et en Outaouais.

Tableau 2.3 – Fabricants de jus et boissons – répartition par région administrative

Région administrative	31142 Jus		31211 Boissons gazeuses, eau		31212 Brasseries		31213 Vineries, cidreries		31214 Distilleries		TOTAL	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Montréal	7	36,8	8	16,0	3	14,3	38	50,0	4	16,0	60	31,4
Montréal	4	21,1	8	16,0	5	23,8	1	1,3	3	12,0	21	11,0
Laurentides	–	–	3	6,0	3	14,3	8	10,5	3	12,0	17	8,9
Québec	2	10,5	2	4,0	2	9,5	9	11,8	1	4,0	16	8,4
Chaudière-Appalaches	–	–	2	4,0	–	–	9	11,8	2	8,0	13	6,8
Centre-du-Québec	3	15,8	5	10,0	1	4,8	1	1,3	1	4,0	11	5,8
Estrie	2	10,5	1	2,0	1	4,8	5	6,6	2	8,0	11	5,8
Lanaudière	–	–	4	8,0	1	4,8	1	1,3	1	4,0	7	3,7
Bas-Saint-Laurent	–	–	1	2,0	1	4,8	1	1,3	4	16,0	7	3,7
Abitibi-Témiscamingue	–	–	5	10,0	1	4,8	–	–	1	4,0	7	3,7
Mauricie	–	–	4	8,0	2	9,5	–	–	–	–	6	3,1
Laval	1	5,3	2	4,0	–	–	1	1,3	2	8,0	6	3,1
Saguenay – Lac-Saint-Jean	–	–	3	6,0	1	4,8	1	1,3	–	–	5	2,6
Outaouais	–	–	1	2,0	–	–	1	1,3	–	–	2	1,0
Gaspésie – les Îles	–	–	1	2,0	–	–	–	–	1	4,0	2	1,0
Total	19	100,0	50	100,0	21	100,0	76	100,0	25	100,0	191	100,0

Source : icriq et Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire, données traitées par DBSF-DAA Stratégies.

Note : les trois entreprises qui fabriquent du lait de soja (et qui font partie du SCIAN 31199) ont été regroupées avec les jus.

2.2.2 Nombre d'employés et répartition

Le tableau 2.4 présente la répartition des 190 entreprises fabricant des jus et boissons par nombre d'entreprises, réparties par tranche de nombre d'employés. Le tableau 2.5 présente la répartition des 190 fabricants par nombre d'employés. (Les données d'une entreprise ne sont pas disponibles.)

Voici les constats du tableau 2.4.

- La fabrication des jus et boissons est un secteur de très petites entreprises – ou micro entreprises : près de 63 % d'entre elles ont moins de 10 employés. Le sous-secteur des vineries et cidreries se distingue des autres sous-secteurs par son omniprésence de micro entreprises : 85,5 % des entreprises ont moins de 10 employés. À l'autre extrême, les sous-secteurs des brasseries et des jus ne comptent que 33 % de micro entreprises.
- Les petites et moyennes entreprises (de 10 à 99 employés) représentent 28,4 % des entreprises du secteur, et la moitié (14,2 %) a entre 10 et 19 employés. C'est donc dire que plus des trois quarts (76,8 %) des entreprises du secteur ont moins de 20 employés, dont 93 % dans le sous-secteur des vineries et cidreries.
- Le secteur compte peu de grandes entreprises (100 employés et plus) : 17 ou 8,9 % du total des entreprises. Le sous-secteur des brasseries se distingue des autres sous-secteurs par une présente nettement plus forte de grandes entreprises, avec près de 29 % du total. À l'opposé, on retrouve très peu de grandes entreprises dans les sous-secteurs des vineries et cidreries (3 %) et des distilleries (4 %).

Tableau 2.4 – Fabricants de jus et boissons – répartition par nombre d’entreprises

Nombre d’employés	Jus		Boissons gazeuses, eau		Brasseries		Vineries, cidreries		Distilleries		TOTAL	
	Nb d’entreprises	%	Nb d’entreprises	%	Nb d’entreprises	%	Nb d’entreprises	%	Nb d’entreprises	%	Nb d’entreprises	%
0 à 9	6	33,3	25	50,0	7	33,3	65	85,5	16	64,0	119	62,6
10 à 19	5	27,8	10	20,0	4	19,0	6	7,9	2	8,0	27	14,2
20 à 49	4	22,2	6	12,0	4	19,0	3	3,9	5	20,0	22	11,6
50 à 99	1	5,6	3	6,0	–	–	–	–	1	4,0	5	2,6
100 et plus	2	11,1	6	12,0	6	28,6	2	2,6	1	4,0	17	8,9
Total vertical	18	100,0	50	100,0	21	100,0	76	100,0	25	100,0	190	100,0
Total horizontal		9,5		26,3		11,1		40,0		13,2		100,0

Tableau 2.5 – Fabricants de jus et boissons – répartition par nombre d’employés

Nombre d’employés	Jus		Boissons gazeuses, eau		Brasseries		Vineries, cidreries		Distilleries		TOTAL	
	Nb d’employés	%	Nb d’employés	%	Nb d’employés	%	Nb d’employés	%	Nb d’employés	%	Nb d’employés	%
0 à 9	27	2,5	126	5,5	34	1,0	281	35,0	71	12,9	539	6,7
10 à 19	72	6,6	129	5,6	55	1,7	72	9,0	20	3,6	348	4,3
20 à 49	113	10,3	168	7,3	92	2,8	85	10,6	180	32,7	638	8,0
50 à 99	80	7,3	210	9,1	–	–	–	–	50	9,1	340	4,2
100 et plus	803	73,3	1 672	72,5	3 082	94,5	366	45,5	230	41,7	6 153	76,7
Total vertical	1 095	100,0	2 305	100,0	3 263	100,0	804	100,0	551	100,0	8 018	100,0
Total horizontal		13,7		28,7		40,7		10,0		6,9		100,0

Sources pour les tableaux 2.4 et 2.5 : icriq et Comité sectoriel de main-d’œuvre en transformation alimentaire, données traitées par DBSF-DAA Stratégies.

Note : les trois entreprises qui fabriquent du lait de soja (et qui font partie du SCIAN 31199) ont été regroupées avec les jus.

De nombreux constats se dégagent de l'analyse du tableau 2.5 et de sa comparaison avec le tableau 2.4 :

- Le secteur de la fabrication des jus et boissons compte 8 018 employés. Ce qui frappe dans la répartition de ces emplois, c'est leur concentration au sein de quelques entreprises. Les 17 entreprises comptant 100 employés et plus, avec 9 % du total des entreprises du secteur, représentent 77 % de l'emploi, soit 6 153. Inversement, les entreprises comptant de 0 à 9 employés, avec 63 % du total des entreprises du secteur, ne représentent que 7 % de l'emploi (539). Il est important de préciser que les 8 018 emplois du secteur représentent l'ensemble des employés et non seulement ceux qui travaillent dans les départements ou les services de production/d'opérations.
- Les brasseries, avec seulement 11 % des entreprises du secteur, comptent pour 40,7 % de l'emploi total (3 263), ce qui est attribuable à la présence significative de moyennes et grandes entreprises. À l'opposé, les vineries et cidreries – sous-secteur dominé par les micro entreprises – comptent pour 40 % des entreprises mais seulement 10 % des emplois (804) du secteur. Le sous-secteur des boissons gazeuses et de l'eau est également important en matière d'emploi; il occupe le deuxième rang, avec 28,7 % des emplois (2 305) du secteur. Donc, à eux seuls, les sous-secteurs des brasseries et des boissons gazeuses et de l'eau regroupent près de 70 % des emplois totaux du secteur.
- Les 119 micro entreprises du secteur (de 0 à 9 employés) ne comptent en moyenne que 4,5 employés, incluant le ou les propriétaires ou dirigeants. C'est donc dire que les entreprises comptant seulement deux ou trois employés sont nombreuses. En plus des vineries et des cidreries, qui sont massivement des micro entreprises, les entreprises qui fabriquent de la glace et de la neige (comprises dans le sous-secteur boissons gazeuses et eau) sont généralement des micro entreprises, de même que les entreprises qui fabriquent des alcools de spécialités (comprises dans le sous-secteur distilleries), tels que l'hydromel, les liqueurs à base de petits fruits et les liqueurs à base de produits de l'érable.

Il faut préciser que, dans le cas des entreprises artisanales du sous-secteur des vineries et cidreries, le nombre d'employés exclut les employés saisonniers qui font la cueillette des pommes ou les vendanges.

On retrouve au tableau 2.6 la répartition géographique et l'emploi des 17 grandes entreprises du secteur des jus et boissons. Rappelons que ces entreprises comptent 6 153 employés, soit 77 % de l'emploi total du secteur. L'analyse des données révèle des constats qui mettent en lumière une réalité un peu différente des conclusions issues du tableau 2.3 de la section précédente.

- Neuf des 17 grandes entreprises du secteur ont leur adresse principale sur l'île de Montréal; celles-ci comptent 4 187 emplois, soit 68 % de l'emploi des grandes entreprises du secteur et 52,2 % de l'emploi total du secteur. Les entreprises Molson, Labatt, Pepsi et Labrador Laurentienne représentent à elles seules près de 3 400 emplois. Il est important de préciser qu'une partie significative de ces 4 187 emplois ne se retrouve pas à Montréal. Les emplois de production sont situés à Montréal mais plusieurs types d'emplois – en particulier ceux liés à la distribution-livraison

(entreposage, transport) et à la vente – sont disséminés un peu partout, avec une forte concentration en Montérégie¹.

- Quatre des 17 grandes entreprises du secteur sont situées en Montérégie; ces entreprises totalisent 1 281 employés soit 20,8 % de l'emploi des grandes entreprises et 16,0 % de l'emploi total du secteur des jus et boissons. Une bonne partie de cet emploi est attribuable à la présence de Lassonde à Rougemont. Précisons que l'emploi situé en Montérégie est probablement largement supérieur à 1 281. Nous référons le lecteur à la puce précédente et à la note au bas de cette page.
- Les autres grandes entreprises sont situées à Québec (une entreprise, 360 emplois), dans les Laurentides (deux entreprises, 222 emplois) et dans le Centre-du-Québec (une entreprise, 103 emplois).

Tableau 2.6 – Répartition géographique des 17 fabricants de jus et boissons de grande taille (100 employés et plus) – nombre d'entreprises et nombre d'employés

Région administrative où est située l'adresse principale	Nombre d'entreprises	Nombre d'emplois*	% sur l'emploi des 17 grandes (6 153)	% sur l'emploi total du secteur (8 018)
Montréal	9	4 187	68,0	52,2
Montérégie	4	1 281	20,8	16,0
Québec	1	360	5,9	4,5
Laurentides	2	222	3,6	2,8
Centre-du-Québec	1	103	1,7	1,3
Total	17	6 153	100,0	76,7

Source : icriq, données traitées par DBSF-DAA Stratégies.

* Mise en garde : voir note 1 au bas de cette page.

2.2.3 Propriété des entreprises

De façon générale, les micro, les petites et les moyennes entreprises qui œuvrent dans le domaine des jus et boissons au Québec sont de propriété québécoise. Parmi les grandes entreprises, certaines ont été fondées au Québec et sont de propriété québécoise tandis que plusieurs autres sont des filiales de multinationales dont le siège social est situé à l'extérieur de Canada. On a assisté à plusieurs transactions d'achats et de fusions au cours de la dernière décennie.

¹ Il est plausible de croire qu'environ la moitié des emplois des entreprises dont l'adresse est officiellement à Montréal ne se retrouvent pas à Montréal. Comme on le verra à la section 3.2 (tableau 3.4), les emplois de production, situés à Montréal, représentent seulement 34 % de l'emploi des entreprises. Les emplois en lien avec la distribution-livraison et la vente représentent presque 40 % de l'emploi des entreprises; la majorité de ces emplois n'est pas située à Montréal et une part significative se retrouve en Montérégie. Quant aux emplois administratifs et autres emplois divers, une partie d'entre eux n'est pas située à Montréal.

Dans le secteur des jus :

- En 2003, Lassonde a conclu une entente de licence avec la coopérative Sun-Maid Growers of California de Kingsburg dans l'État de la Californie pour la fabrication et la commercialisation d'une toute nouvelle gamme de jus de marque Sun-Maid® pour l'ensemble du Canada.
- En 2006, Lassonde annonce la création de Vins Arista inc., une nouvelle filiale à part entière qui se spécialisera dans le conditionnement et la distribution de vins importés.

Les principaux fabricants de boissons gazeuses sont des filiales de multinationales dont le siège social est à l'étranger à l'exception de Breuvages Cott Canada. Depuis quelques années, la majorité des acquisitions se font à l'étranger et dans divers sous-secteurs des jus et boissons. En voici quelques exemples :

- Durant les années 1990 et au début de 2000, Cott a fait une série d'acquisitions aux États-Unis dont Vess Beverages et Concord Beverages. De plus, Cott a ouvert ses horizons en faisant des affaires au Royaume-Uni et au Mexique.
- Plus récemment, Cott a suivi les tendances du secteur des jus et boissons en accédant aux marchés des boissons énergisantes et des thés «prêt à boire».
- Pour la compagnie Coca-Cola, les années 1990 sont synonymes d'acquisition de nouveaux produits dans l'univers des boissons sportives (Powerade) et de l'eau en bouteille (Dasani) et l'acquisition de plusieurs marques en Inde, au Pérou ainsi qu'au États-Unis.
- Naya a été acquis en 2000 par le groupe Danone; depuis, l'entreprise porte le nom de Eaux Danone Naya. Ainsi, le groupe Danone renforce sa position de chef de file avec les marques comme Labrador, Volvic, Evian et Naya.

Du côté des grandes brasseries (Molson et Labatt), on dénote une tendance vers l'accès aux marchés étrangers :

- En décembre 2000, Molson fait l'acquisition de Bavaria, une importante marque de bière brésilienne.
- En 2002, Molson devient le treizième plus grand brasseur du monde en faisant l'acquisition de Kaiser (deuxième brasseur en importance du Brésil).
- En 1995, la compagnie Labatt fut achetée par Interbrew, une importante société brassicole, basée en Belgique. En 2004, Interbrew et la brasserie brésilienne AmBev fusionnaient pour donner naissance à la nouvelle société InBev, devenu le plus grand brasseur au monde.

On a également assisté à des associations et achats importants au sein des microbrasseries québécoises. Voici certaines acquisitions et associations réalisées au cours des dernières années :

- Les Brasseurs RJ et la Brasserie McAuslan ont annoncé, en juin 2008, qu'elles devenaient partenaires. Ce partenariat touche les ventes et le marketing de leurs marques de bières respectives sur le marché du Québec et les marchés hors-Québec.

- La brasserie ontarienne Sleeman a fait l'acquisition, en juin 2004, de la plus importante microbrasserie du Québec, Unibroue.
- En 1998, la Brasserie McAuslan s'est associée aux Vergers du Minot pour distribuer un cidre mousseux à la pression puis, la même année, le cidre Mystique en bouteilles.
- En 1998, les Brasseurs RJ est né de la fusion de trois micro-brasseries québécoises : Brasseurs GMT, La Brasserie du Cheval Blanc et les Brasseurs de l'Anse. Cette réunion sous une même entité marquait un important virage dans l'industrie brassicole au Québec.

Dans le sous-secteur des vineries et cidreries, les grandes entreprises sont très peu nombreuses mais quelques-unes d'entre elles ont fait l'objet d'acquisitions ou de fusions.

- La Maison des Futailles a acheté, en 1999, la compagnie Vin Andres du Québec. En août 2006, la Maison des Futailles a été achetée à 75 % par la Société Kruger et à 25 % par le Fonds de Solidarité FTQ.
- Vincor Québec est membre de Vincor International. En 1996, Vincor International fait l'acquisition de Dumont Vins et Spiritueux et, en 1998, du Groupe Paul Masson.
- En 2006, Constellation Brands, de New York, achète Vincor International.

Dans le sous-secteur des distilleries, voici quelques faits saillants :

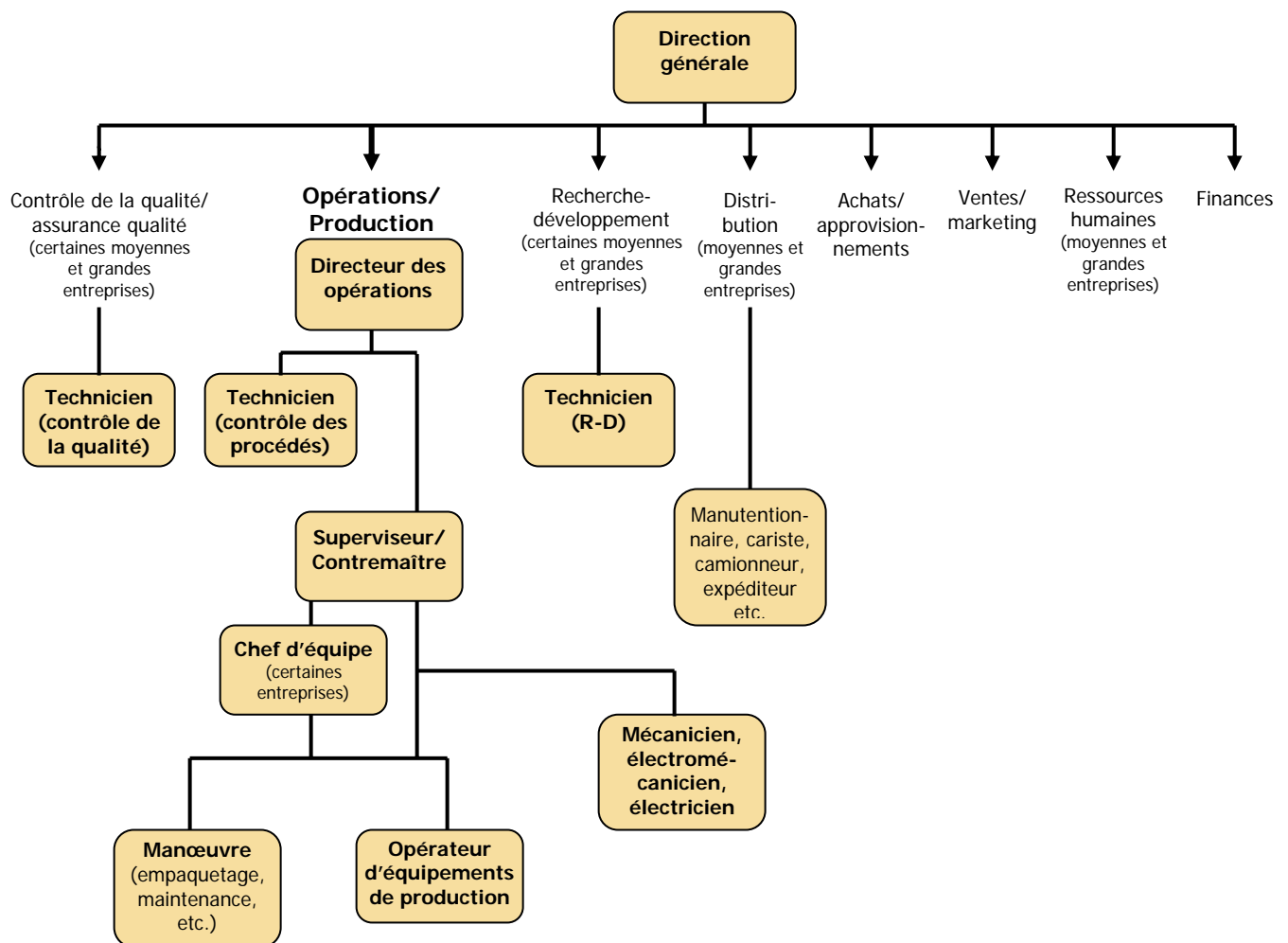
- En mai 2008, le géant des boissons alcoolisées Diageo a signé un accord de principe pour racheter l'unité de distillation et de mise en bouteille Schenley appartenant à une filiale de Constellation Brands.
- Le Groupe Geloso compte parmi ses divisions les distilleries Broue-Alliance et Cartier, deux distilleries québécoises.

2.2.4 Structure des entreprises : organigrammes, postes d'entrée et cheminements professionnels

1) Fabricants industriels

Un organigramme type des entreprises de fabrication industrielle de jus et boissons est illustré à la figure 2.2. Cet organigramme se doit d'être nuancé, car il ne reflète pas nécessairement la réalité de toutes les entreprises.

Figure 2.2 – Organigramme type des entreprises de fabrication industrielle de jus et boissons



Direction des opérations/de la production

La direction des opérations ou de la production est la plus importante unité dans l'entreprise de fabrication. Elle peut englober le tiers, parfois jusqu'à la moitié des effectifs d'une entreprise. Dans le cadre de cette étude, nous nous intéressons essentiellement à cette direction, qui regroupe les métiers en lien avec le processus de fabrication des jus et boissons. Dépendamment de la taille de l'entreprise, trois activités peuvent se retrouver au sein d'une direction distincte de celle des opérations : ce sont la distribution, la recherche et développement et le contrôle de la qualité (ou l'assurance qualité).

Direction de la distribution

Dans la majorité des moyennes et grandes entreprises, l'activité de distribution, à cause de son importance au plan de la logistique et du nombre d'employés, relève d'une direction (ou d'un service ou d'un département) séparée des opérations. Dans quelques très grandes entreprises, la distribution est même scindée en deux directions : distribution et livraison. On

y retrouve plusieurs métiers tels que manutentionnaire, cariste (terme généralement utilisé dans l'industrie pour désigner le conducteur de chariot élévateur), camionneur et expéditeur et réceptionnaire. Ces métiers ne feront pas l'objet d'une analyse au chapitre 3, car ils sont transversaux, c'est-à-dire en grande partie ou totalement identiques d'un secteur d'activité économique à l'autre; ils ne comportent pas ou très peu de caractéristiques propres au secteur des jus et boissons.

Direction de la recherche et développement

Dans certaines moyennes et grandes entreprises, l'activité de recherche et développement (R-D) relève d'une direction (ou d'un service ou d'un département) séparée des opérations. Au sein de cette direction, on retrouve un métier pertinent pour la présente étude, celui de technicien, qui fera l'objet d'une analyse détaillée au chapitre 3.

Direction du contrôle de la qualité ou de l'assurance qualité

Dans certaines moyennes et grandes entreprises, à l'instar de la R-D, l'activité de contrôle de la qualité ou d'assurance qualité relève d'une direction (ou d'un service ou d'un département) séparée des opérations. Au sein de cette direction, on retrouve également le métier de technicien, qui fera l'objet d'une analyse détaillée au chapitre 3.

Notons que dans ce cadre d'analyse, on peut retrouver plusieurs variantes. Par exemple, la direction des opérations d'une entreprise peut englober le contrôle de la qualité et la distribution mais la R-D se retrouve dans une direction séparée. Dans une autre entreprise, la direction des opérations peut englober la R-D mais le contrôle de la qualité constitue une direction distincte.

Principaux métiers au sein de la direction des opérations/de la production

Cette direction est sous la gouverne du directeur des opérations ou de la production. De ce directeur relèvent généralement deux postes.

- Un ou plusieurs techniciens. Le poste de technicien peut se décliner sous trois formes :
 - Le technicien au contrôle des procédés, qui voit à ce que les procédés de fabrication se déroulent conformément aux normes, standards et procédures établis.
 - Le technicien au contrôle de la qualité ou à l'assurance qualité, parfois appelé technicien de laboratoire; il vérifie si les produits, aux diverses étapes du processus de fabrication, répondent aux normes de qualité établies. Dans les entreprises où il y a une direction du contrôle de la qualité, le technicien relève du directeur (ou du chef de service ou du chef de département) contrôle de la qualité. Cependant, il travaille souvent étroitement avec la direction des opérations.
 - Le technicien à la recherche et développement (R-D), parfois appelé technicien de laboratoire; il travaille au développement et à l'essai de nouveaux produits. Dans les entreprises où il y a une direction de la R-D, le technicien relève du directeur (ou du chef de service ou du chef de département) R-D. Toutefois, il est appelé à travailler en collaboration avec la direction des opérations.

Généralement, plus l'entreprise est petite, moins il y a de techniciens (parfois un seul); un technicien peut alors travailler à la fois au contrôle des procédés, au contrôle de la qualité et à la R-D.

- Des superviseurs ou contremaîtres, dont le nombre varie selon la taille de l'entreprise. Chaque superviseur est responsable de gérer les groupes d'employés suivants :
 - Une équipe d'opérateurs d'équipements de production; ceux-ci constituent généralement le premier groupe en importance, pour ce qui est du nombre d'employés au sein de la direction des opérations. Dans le sous-secteur des brasseries de fabrication industrielle, le brasseur est considéré comme un type d'opérateur mais plus spécialisé.
 - Des manœuvres, qui sont les employés les moins qualifiés. Le terme manoeuvre englobe plusieurs types d'emplois tels que journalier, préposé à la maintenance et empaqueteur. Les manœuvres constituent le deuxième groupe en nombre d'employés au sein de la direction des opérations.
 - Des mécaniciens, électromécaniciens et électriciens. Ces personnes relèvent d'un superviseur de maintenance. La majorité des moyennes et grandes entreprises ont un ou quelques mécaniciens ou électromécaniciens à leur emploi mais très peu d'entre elles ont les deux à la fois. Les entreprises interrogées ont mentionné qu'à cause de la complexité technologique des nouveaux équipements de production, elles ont de plus en plus besoin d'électromécaniciens et non de mécaniciens. Certaines grandes entreprises emploient également un ou deux électriciens. Enfin, les grandes entreprises du sous-secteur brasseries ont à leur emploi des plombiers et des techniciens en filtration des eaux.
 - Chez certaines moyennes et grandes entreprises, on retrouve un poste intermédiaire entre le superviseur et les opérateurs et manoeuvres, soit celui de chef d'équipe (parfois appelé responsable de ligne). Dans ce cas, les opérateurs et les manoeuvres relèvent du chef d'équipe.
 - Même lorsqu'il y a une direction de la distribution distincte de celle des opérations, on retrouve quand même des caristes (conducteurs de chariots élévateurs) au sein de la direction des opérations. Ces personnes ne sont ni des opérateurs ni des manoeuvres et relèvent du superviseur. Le cariste ne sera pas analysé au chapitre 3, car il s'agit d'un métier transversal, similaire d'une industrie à l'autre.

Ajoutons à cette analyse une particularité propre aux très rares entreprises de fabrication industrielle dans le sous-secteur du vin : la présence des postes d'œnologue et de maître de chai. La tâche de l'œnologue est principalement axée sur la recherche et le développement de produits. Le maître de chai est complémentaire à l'œnologue : il déguste les mélanges et les produits développés et voit aux approvisionnements requis pour la recherche et le développement. Même s'ils sont uniques en soi, ces deux postes s'apparentent beaucoup au poste de technicien à la R-D dans les entreprises des autres sous-secteurs. Dans la section 3.3, l'analyse du poste d'œnologue sera amalgamée avec le poste de technicien.

Postes d'entrée et cheminements

Il y a généralement deux postes d'entrée à la production dans les entreprises industrielles, soit le manœuvre ou l'opérateur, dépendamment de la qualification de la personne.

Selon la structure de l'entreprise et l'organisation de la production, les responsabilités associées au poste de manœuvre peuvent beaucoup varier. Dans certaines entreprises, les tâches reliées à ce poste sont très répétitives et comportent peu de responsabilité. Dans d'autres, ce poste se rapproche de celui d'opérateur; il peut comporter l'opération d'un ou plusieurs équipements de la chaîne de production, ce qui nécessite ainsi des responsabilités supplémentaires.

En démontrant une bonne facilité d'apprentissage, le manœuvre peut suivre deux cheminements : 1) devenir opérateur; 2) devenir cariste et, éventuellement, occuper un autre métier en lien avec la distribution et la livraison.

L'opérateur qui fait preuve d'aptitudes particulières, notamment le leadership, peut accéder au poste de chef d'équipe (là où ce poste existe) puis, éventuellement, de superviseur. Dans plusieurs entreprises, il s'agit d'un cheminement courant. Par contre, dans les plus grandes entreprises, il est fréquent que l'embauche d'un superviseur se fasse par recrutement externe, car elles ont des exigences de qualification en gestion des ressources humaines, qualifications que les opérateurs n'ont généralement pas.

Après plusieurs années d'expérience, un superviseur qui a démontré une excellente maîtrise au plan de la production et de la gestion des ressources humaines peut poursuivre sa carrière en tant que directeur des opérations. Dans certaines petites et moyennes entreprises, le directeur des opérations peut devenir actionnaire de l'entreprise.

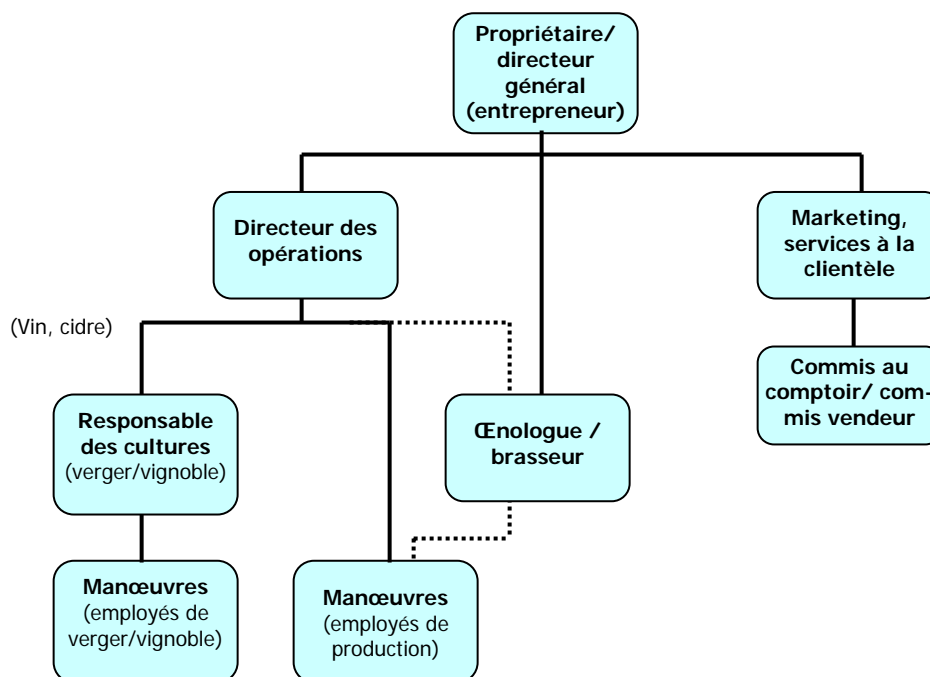
Le poste de technicien (contrôle des procédés, contrôle de la qualité, R-D) est un cas particulier. Nécessitant une formation plus pointue et plus technique de niveau collégial ou universitaire, c'est un poste d'entrée en soi. Et le cheminement d'un technicien ne le conduit pas naturellement vers le poste de superviseur ou de directeur des opérations. Dans les entreprises interrogées qui ont une direction de R-D ou de contrôle de la qualité, le technicien peut accéder éventuellement au poste de directeur (ou chef de service ou département) R-D ou de directeur contrôle de la qualité.

En matière d'entrée et de cheminement, les postes de mécanicien, électromécanicien, électricien et plombier présentent des similitudes avec celui de technicien. Ces métiers spécialisés constituent un poste d'entrée en soi. Ils ont, comme possibilité de cheminement interne, la possibilité d'accéder au poste de superviseur de maintenance.

2) Entreprises artisanales

La figure 2.3 présente un organigramme type des entreprises de fabrication artisanale.

Figure 2.3 – Organigramme type des entreprises de fabrication artisanale de jus et boissons



Dans les entreprises artisanales, la réalité est totalement différente de celle de l'entreprise industrielle. D'une part, il s'agit le plus souvent de micro entreprises. D'autre part, le processus de production n'est pas automatisé comme celui des entreprises de fabrication industrielle. Précisons qu'il est difficile d'établir un organigramme type, étant donné les multiples possibilités de cumul de poste et de liens hiérarchiques entre ces postes. Plusieurs précisions doivent donc être apportées à la figure 2.3.

À la tête de l'entreprise, on retrouve un propriétaire entrepreneur, qui est l'équivalent du directeur général au sein de l'entreprise industrielle. Fréquemment, le propriétaire présente le profil suivant : il (ou elle) est issu d'un milieu étranger à celui des jus et boissons; au milieu de sa vie et animé par une passion, il a quitté son travail et créé ou acheté, souvent avec sa conjointe ou son conjoint (qui, très souvent, est copropriétaire), une entreprise qui fabrique du vin, du cidre, de la bière, de l'hydromel ou un alcool à base de petits fruits.

L'entreprise artisanale comprend trois grandes fonctions (l'équivalent des directions, services ou départements dans les moyennes et grandes entreprises) :

- cultures;
- production;
- marketing, développement et service à la clientèle.

Les cultures et la production sont sous la responsabilité du directeur des opérations; dans certaines des plus petites entreprises, le propriétaire peut cumuler la tâche de directeur des opérations. Quant au marketing, au développement des marchés et au service à la clientèle,

ils sont, le plus souvent, assumés par le propriétaire, sa conjointe (ou son conjoint) ou les deux à la fois. Soulignons que les tâches relatives à la gestion des ressources humaines sont souvent assumées entièrement par le propriétaire; mais dans plusieurs entreprises, une partie de la gestion des ressources humaines (recrutement, intégration, formation, etc.) peut être assumée par le directeur des opérations.

Cultures

Les entreprises artisanales qui fabriquent du cidre, du vin, de l'hydromel et un alcool à base de petits fruits se différencient des autres entreprises du domaine des jus et boissons par le fait que ce sont des «producteurs agricoles». Leur matière première est issue d'un vignoble, d'un verger de pommes, de ruches, d'un champ de fraises, de bleuets, etc., bref, d'une culture. Le directeur des opérations est responsable de la fonction cultures. Sous ce directeur, on retrouve un responsable des cultures, parfois appelé contremaître de champ, qui est l'équivalent du superviseur/contremaître dans l'entreprise industrielle. Celui-ci a pour tâche ultime d'assurer la meilleure productivité possible du vignoble, du verger, etc. Dans certaines des plus petites entreprises, le directeur des opérations peut cumuler la tâche de responsable des cultures.

Sous le responsable des cultures, on retrouve des manœuvres (parfois appelés «hommes de verger» ou «hommes de vignoble») qui travaillent essentiellement en plein air et font des tâches telles que le butage et le débutage (pour la vigne seulement), le traitement des sols, la taille et le traitement des végétaux, l'entretien du terrain, la coupe du gazon et la récolte ou la cueillette. Dans le cas des vignobles, la récolte (les vendanges) est souvent réalisée en bonne partie par le grand public.

Soulignons que les activités reliées aux cultures – de même que le personnel qui y travaille – ont un caractère saisonnier; elles commencent généralement à la fin d'avril-début mai et se terminent en octobre.

Production

La fonction production est sous la responsabilité du directeur des opérations. Celui-ci est l'équivalent à la fois du directeur des opérations et du superviseur/contremaître des entreprises industrielles. Mais le poste clé au sein de cette fonction est celui d'œnologue (dans les entreprises qui fabriquent du vin, du cidre, des alcools à base de petits fruits ou de l'hydromel) ou de brasseur (dans les entreprises qui fabriquent de la bière). Plusieurs scénarios d'organigrammes sont possibles, selon la taille et les moyens de l'entreprise :

- 1) Les postes de directeur des opérations et d'œnologue (dans les vineries, cidreries et distilleries) ou de brasseur (dans les microbrasseries) sont assumés par la même personne.
- 2) Les postes de propriétaire et d'œnologue/de brasseur sont assumés par la même personne.
- 3) Le poste d'œnologue est assumé par une personne distincte. Dans ce cas, vu la très petite taille de la plupart des vineries, cidreries et distilleries, il est fréquent que trois ou

quatre entreprises d'une même région se partagent le même œnologue, qui travaille l'équivalent d'un jour ou d'un jour et demi par semaine dans chaque entreprise.

Le poste d'œnologue/de brasseur possède des caractéristiques qui s'apparentent principalement aux divers types de techniciens (R-D, contrôle des procédés, contrôle de la qualité) de l'entreprise industrielle. L'œnologue ou le brasseur a pour tâche ultime que les produits finis soient dotés des qualités techniques recherchées par l'entreprise. Cela implique comme tâches, notamment, la recherche, la conception et le développement de produits et de procédés, la détermination et le contrôle des procédés et des processus de fabrication, la supervision de la fermentation ou de distillation, ainsi que les contrôles de qualité des produits. Dans la section 3.3, l'analyse du poste d'œnologue/de brasseur sera combinée avec le poste de technicien.

Mentionnons que plusieurs œnologues sont des personnes qui ont émigré d'Europe, surtout de France; en effet, étant donné l'absence de formation initiale en œnologie au Québec, de nombreuses entreprises artisanales ont dû recourir à une expertise européenne. Par ailleurs, certains propriétaires et directeurs des opérations d'origine québécoise ont étudié en France ou en Californie pour acquérir une expertise en œnologie ou se perfectionner.

Sous le directeur des opérations ou l'œnologue/le brasseur, on retrouve des manœuvres qui effectuent des tâches comme le transfert de cuves, l'installation de filtres, le nettoyage des équipements, l'embouteillage et l'étiquetage. Au sein des microbrasseries, il existe un autre poste, celui d'aide-brasseur, qui seconde le brasseur. L'aide-brasseur est un type de manœuvre mais plus qualifié, car il est appelé à effectuer certaines tâches du brasseur.

Marketing, développement et service à la clientèle

Le travail de marketing au sens large – développement des marchés, vente, promotion et publicité, service à la clientèle – est généralement assumé par le ou les propriétaires. Quelques unes des plus grandes entreprises artisanales peuvent avoir à leur emploi un représentant qui fait de la prospection de marchés, participe aux salons et aux foires (dont plusieurs internationaux), s'occupe de la publicité, etc. Durant la haute saison, plusieurs entreprises embauchent un commis au comptoir ou commis vendeur, qui s'occupe de la vente au consommateur. Précisons que les activités de développement de marché et de participation aux salons et aux foires se font en grande partie d'octobre à décembre.

Postes d'entrée et cheminements

Étant donné la très petite taille de la plupart des entreprises artisanales, mais étant donné aussi la nature et les qualifications très différentes des postes (responsable des cultures, œnologue/brasseur, manœuvre), les notions de poste d'entrée et de cheminement s'appliquent peu ou pas et les possibilités de cheminement sont quasi inexistantes. Dans les micro brasseries toutefois, l'aide-brasseur peut devenir brasseur avec une expérience suffisante.

Le directeur des opérations ainsi que l'œnologue/le brasseur qui démontrent un sens des affaires et disposent des capitaux suffisants peuvent éventuellement prendre la relève du propriétaire ou démarrer leur propre entreprise.

2.2.5 Production et recherche

Technologies de production

L'univers de la fabrication industrielle des jus et boissons est massivement automatisé. La numérisation, l'informatisation et la robotisation des processus de production sont des réalités implantées depuis plusieurs années. L'automatisation du travail a eu deux impacts majeurs.

- Elle a provoqué la mise à pied ou le non renouvellement de nombreux travailleurs, en particulier ceux occupant les postes les moins qualifiés (par exemple, manœuvres, personnel affecté à l'emballage). Les nouvelles technologies ont permis aux entreprises de gagner en productivité, de produire plus avec moins de personnel. Le processus de fabrication proprement dit peut maintenant se faire avec une intervention humaine relativement limitée.
- Elle a modifié le travail de plusieurs employés, en particulier celui des opérateurs. Dans les usines, le travail a pris une orientation axée sur l'opération d'équipements complexes et le contrôle de la qualité des procédés et des produits. Cela a fait en sorte d'accroître l'importance accordée à la formation et ce, sur deux plans.
 - La formation de base. De plus en plus, l'obtention d'un diplôme d'études secondaires devient un prérequis obligatoire à l'embauche. Dans quelques cas, surtout pour les employés plus âgés, cela a même impliqué des démarches d'alphabétisation.
 - La formation interne. L'introduction d'une nouvelle machine implique pour les opérateurs une formation interne afin d'apprendre à la maîtriser. De façon générale, ces nouveaux apprentissages sont bien accueillis par les employés, selon les entreprises et les employés interrogés.

Précisons que les moyennes et grandes entreprises interrogées mentionnent qu'elles ont pratiquement atteint un plateau en matière de productivité et qu'elles peuvent difficilement réduire leur main-d'œuvre sans réduire la production.

Les entreprises de fabrication artisanale, malgré ce que leur appellation pourrait laisser croire, possèdent certains équipements à la fine pointe. C'est le cas de la ligne d'embouteillage qui, dans plusieurs entreprises, est entièrement automatisée et informatisée.

Recherche et développement (R-D)

L'innovation et la R-D, chez les fabricants québécois, se font sur trois plans : les produits, les processus et les contenants.

Les produits

Au sein des entreprises de fabrication industrielle, la R-D est en partie motivée par les tendances dans les habitudes alimentaires des consommateurs mais aussi pour devancer la concurrence en créant des produits innovateurs, qui vont plaire à certains créneaux de consommateurs. Ainsi, plusieurs tendances en matière de produits qui seront mentionnées à la section 2.3.2 sont d'abord le fruit d'études de marché, puis de la recherche. D'ailleurs, certaines entreprises interrogées ont mentionné que le service du marketing se situe en amont du processus de R-D d'un produit. Ce service effectue des études poussées, par exemple, analyse de besoins, groupes de discussions, tests de marchés par segments de consommateurs, etc. Par la suite, il donne des «commandes» au service de R-D, qui doit développer des produits possédant les caractéristiques et répondant aux besoins identifiés. L'innovation peut aussi bien se réaliser autour d'une gamme de produits à créer que répondre au besoin de changer un ingrédient en particulier.

Chez les entreprises artisanales, le processus de développement de produits est moins systémique, moins «organisé». Il s'apparente davantage à un processus de création artistique. Il est le fruit d'idées qui germent dans la tête du propriétaire, de l'œnologue ou du brasseur, puis de tentatives, d'essais et erreurs – souvent nombreux – avant d'aboutir à une innovation. Ceci dit, les entreprises artisanales sont quand même au fait des nouveautés et des tendances qui ont lieu dans leur secteur, ici et ailleurs dans le monde. Par exemple, certains viticulteurs ont suivi des formations offertes en Europe ou en Californie afin d'améliorer leurs procédés ou leurs produits; certains brasseurs innoveront en créant des bières à faible teneur caloriques ou à faible teneur en glucides, des bières brassées à froid, de nouvelles bières fermentées, etc.

Les processus

L'autre motif qui incite les entreprises à innover est la recherche constante de l'amélioration des processus automatisés (fabrication, emballage) afin de réduire les coûts de production. La R-D peut porter aussi bien sur la recherche d'équipements de production plus performants que la robotisation de l'emballage des produits finis.

Certaines entreprises interrogées soulignent que des ententes ou des partenariats sont réalisés avec des fournisseurs d'équipements – qui sont généralement européens et américains – pour développer sur mesure des équipements correspondant à leurs besoins.

Les contenants

Un dernier aspect de la R-D, tout aussi important que les précédents, concerne les contenants (bouteilles, boîtes, cannettes, etc.). Régulièrement, les moyennes et grandes entreprises modifient leurs contenants, en actualisant le design, l'image et la couleur de l'étiquetage, en modifiant la forme de la bouteille, etc. Le contenant est, ici, un outil de marketing qui permet de se différencier, autant que le produit lui-même. À l'instar du produit, la R-D portant sur les contenants origine généralement du service du marketing qui effectue plusieurs recherches et tests auprès des consommateurs.

Pour l'entreprise de fabrication artisanale, le contenant revêt également une grande importance et fait l'objet d'un développement en soi. Que ce soit les bières artisanales, le cidre et ses produits dérivés, l'hydromel et les autres liqueurs, la bouteille et l'étiquetage projettent une image distinctive, de qualité supérieure, en cohérence avec le produit offert.

2.2.6 Normes de qualité

Le seul programme d'assurance qualité qui ait une importance significative dans le secteur de l'alimentation, dont celui des jus et boissons, est la norme HACCP (*Hazard Analysis Critical Control Point* ou *Analyse des risques et maîtrise des points critiques*). Il s'agit d'un système de management de la sécurité des produits alimentaires qui s'appuie sur une approche systématique visant à analyser les dangers et à déterminer les points critiques à maîtriser. La norme s'applique à toutes les entreprises de la chaîne alimentaire peu importe leur taille et la complexité de leurs opérations.

HACCP croît en popularité auprès des entreprises et des organismes intervenant dans le domaine alimentaire. Cela s'explique par le fait que l'innocuité alimentaire touchant les produits «de la terre à la table» est de plus en plus au cœur des préoccupations, autant des gouvernements, des clients que des consommateurs. HACCP demeure toutefois peu présente dans le secteur des jus et boissons.

Bien qu'elle ne soit pas une exigence légale à l'exportation, la certification HACCP représente un avantage concurrentiel certain, selon la majorité des moyennes et grandes entreprises interrogées. De plus, les pressions du marché peuvent presque rendre obligatoire la certification HACCP. Dans certains cas, les clients américains exigent de leurs fabricants canadiens de produits de jus et boissons qu'ils soient certifiés HACCP. Mentionnons également que la certification HACCP est obligatoire pour toute entreprise qui veut être agréée par l'Agence canadienne d'inspection des aliments.

Cependant, les plupart des entrevues réalisées avec les entreprises du secteur, et en particulier avec les petites, portent à croire que la norme HACCP est perçue comme moins nécessaire dans le secteur des jus et boissons que dans d'autres secteurs de l'alimentation, en particulier les produits laitiers, les pains et pâtisseries, et les viandes et poissons. À tort ou à raison, on perçoit que les risques de contamination ou de contact avec les produits (de la matière première au produit fini) sont moindres dans le domaine des jus et boissons que dans les autres secteurs de l'alimentation.

Parmi les 160 fabricants de produits de jus et boissons de la base de données icriq :

- Huit entreprises sont certifiées HACCP ou sont en processus de certification. Cela représente 5 % du total.
 - trois de ces entreprises ont plus de 100 employés et deux ont moins de 10 employés;
 - trois de ces entreprises exportent.
- Cinq entreprises, ou 3 % du total, sont certifiées ISO 9001.

Précisons que la certification HACCP peut être octroyée à une usine et non à l'entreprise dans son ensemble. Ainsi, une grande entreprise industrielle peut avoir obtenu la certification HACCP pour une de ses usines, mais pas pour les autres.

Le sondage mené auprès d'employés d'usine syndiqués révèle que 81 % d'entre eux savent ce qu'est la norme HACCP. Ce pourcentage relativement élevé s'explique par le fait que les répondants proviennent de la moyenne et la grande entreprise et qu'ils sont assez familiers avec les normes de qualité.

Le principal impact d'un programme d'assurance qualité, dont HACCP, sur la main-d'œuvre est l'augmentation du nombre de procédures. Ainsi, la facilité avec laquelle les employés pourront s'adapter à l'implantation d'un tel programme dépendra de la quantité et de la qualité des procédures qui auront déjà été implantées dans l'entreprise depuis un bon moment. Il s'agit d'une façon avisée de contourner la résistance au changement que l'on retrouve chez plusieurs employés. De plus, les employés des usines certifiées HACCP doivent être en mesure de répondre à certaines questions de l'inspecteur qui vient auditer l'entreprise durant quelques jours chaque année.

Quant à ISO 9001, il s'agit d'une norme générale et générique, qui peut s'appliquer à l'ensemble des secteurs d'activité économique. Elle est avant tout un système de management de la qualité; c'est une norme de processus et non de produit. Être certifié ISO 9001 ne garantit pas la sécurité des aliments. Elle est donc mal adaptée aux besoins du secteur de l'alimentation. Cela explique l'abandon de la norme ISO 9001 par les entreprises du secteur de l'alimentation, au profit de HACCP.

2.3 LES DIFFÉRENTS CONTEXTES D'ÉVOLUTION

2.3.1 Données économiques sur le secteur et les sous-secteurs

Les tableaux 2.7 et 2.8 à la page suivante présentent les données relatives au marché des jus et boissons au Québec, pour chacun des cinq codes SCIAN et au total, pour les années 2000 et 2006. Rappelons que le marché apparent est le résultat de trois données : les expéditions (ou livraisons) plus les importations moins les exportations.

Les données sur les importations et les exportations québécoises sont disponibles pour chacun des cinq codes SCIAN du domaine des jus et boissons. Par contre, les données sur les expéditions québécoises ne sont pas disponibles pour quatre des cinq codes SCIAN à cinq chiffres (elles ne sont disponibles que pour le Canada). Pour les déterminer, il a fallu poser des hypothèses à partir des données canadiennes. Nous invitons le lecteur à consulter les notes méthodologiques au bas des tableaux 2.7 et 2.8.

Tableau 2.7 – Marché québécois des jus et boissons par code SCIAN, 2000

SCIAN	Expéditions Canada (millions \$)	Part du Québec (%)	Expéditions Québec (millions \$)	Importations Québec (millions \$)	Exportations Québec (millions \$)	Marché apparent Qc (millions \$)
31142 (partiel, 32,3 %) Mise en conserve, marinage et séchage de fruits et légumes	1 014,2	18,0 %	182,6	67,3	33,4	216,5
31211 Fabrication de boissons gazeuses, eau et glace	3 020,1	20,7 %	625,2	33,7	51,7	607,2
31212 Brasseries	3 940,2	34,1 %	1 343,6	44,4	91,4	1 296,6
31213 Vineries et cidreries	656,8	15,0 %	98,5	328,7	1,0	426,2
31214 Distilleries	946,8	34,1 %	322,8	54,9	105,8	271,9
Total	9 317,5	27,6 %	2 572,7	529,0	283,3	2 818,4

Tableau 2.8 – Marché québécois des jus et boissons par code SCIAN, 2006

SCIAN	Expéditions Canada (millions \$)	Part du Québec (%)	Expéditions Québec (millions \$)	Importations Québec (millions \$)	Exportations Québec (millions \$)	Marché apparent Qc (millions \$)	Variation 2000 à 2006
31142 (partiel, 32,3 %) Mise en conserve, marinage et séchage de fruits et légumes	1 023,8	20,0 %	204,8	78,5	55,2	228,1	5,3 %
31211 Fabrication de boissons gazeuses, eau et glace	3 618,2	17,7 %	639,8	54,6	6,1	688,3	13,2 %
31212 Brasseries	4 299,6	32,7 %	1 406,0	75,3	122,9	1 358,4	4,8 %
31213 Vineries et cidreries	784,5	15,0 %	117,7	540,0	3,5	654,2	53,5 %
31214 Distilleries	744,2	32,7 %	243,4	80,7	46,5	277,6	2,1 %
Total	10 207,2	25,6 %	2 611,6	829,1	234,2	3 206,5	13,8 %
Variation 2000 à 2006	9,5 %		1,5 %	56,8 %	-17,3 %	13,8 %	

Source : Industrie Canada, données sur le commerce en direct, www.strategis.gc.ca

Notes méthodologiques pour les tableaux 2.7 et 2.8 :

- La valeur des expéditions du Québec par code SCIAN à cinq chiffres est seulement disponible pour le code 31211 *Fabrication de boissons gazeuses et de glace*. Les données pour ce code sont donc exactes.
- Pour le code SCIAN 312 *Fabrication de boissons et de produits du tabac moins* le code SCIAN 31211, la part québécoise des expéditions canadiennes était de 34,1 % en 2000 et 32,7 % en 2006 (source : *La transformation alimentaire québécoise en chiffres, Édition 2006*, MAPAQ, 2007). Malheureusement, il est impossible d'obtenir des données qui distinguent les codes SCIAN 31212, 31213 et 31214. Nous avons donc appliqué les parts québécoises de 34,1 % en 2000 et 32,7 % en 2006 pour les deux codes SCIAN 31212 et 31214. Quant au code SCIAN 31213 *Vineries et cidreries*, nous savons que la part québécoise est largement inférieure à ces pourcentages, étant donné l'importance des vineries en Ontario et en Colombie-Britannique, qui représentent le gros de la production au Canada; par contre, les cidreries sont importantes au Québec. Nous avons donc posé l'hypothèse que la part québécoise était de 15 % en 2000 et en 2006.
- Pour le code SCIAN 3114 *Mise en conserve de fruits et légumes et fabrication de spécialités alimentaires*, la part québécoise des expéditions canadiennes était de 14,8 % en 2000 et 16,6 % en 2006 (source : *La transformation alimentaire québécoise en chiffres, Édition 2006*, MAPAQ, 2007). Malheureusement, ces données ne distinguent pas les codes SCIAN 31141 et 31142 (seul le dernier nous intéresse). Pour le code 31142 *Mise en conserve, marinage et séchage de fruits et légumes*, nous posons l'hypothèse que la part du québécoise est plus élevée, soit 18 % en 2000 et 20 %, étant donné l'importance de la production de jus de fruits au Québec. Par ailleurs, au sein du code 31142, la part des jus est estimée à 32,3 % (source : icriq; 32,3 % est le résultat du calcul suivant : les emplois des entreprises qui fabriquent des jus sur les emplois de l'ensemble des entreprises du SCIAN 31142).

Taille du marché

Comme l'indique le tableau 2.8, le marché québécois des jus et boissons en 2006 s'élevait à 3,21 milliards de dollars. Ce chiffre est le résultat de trois données :

- des expéditions (ou livraisons) d'une valeur de 2,61 milliards de dollars;
- des importations d'une valeur de 829 millions de dollars;
- des exportations d'une valeur de 234 millions de dollars.

En 2006, les expéditions du secteur de la fabrication d'aliments, de boissons et de produits du tabac s'élevaient à 17,4 milliards de dollars alors que les expéditions de l'ensemble des industries manufacturières du Québec s'élevaient à 144,7 milliards de dollars. *Les expéditions du secteur des jus et boissons représentaient donc 15,0 % des expéditions des aliments, boissons et produits du tabac et 1,8 % des expéditions du secteur manufacturier québécois.*

Évolution globale du secteur de 2000 à 2006

- De 2000 à 2006, le marché québécois des jus et boissons est passé de 2,82 à 3,21 milliards de dollars, soit une croissance absolue de 13,8 % en six ans, ou 2,2 % annuellement. Il s'agit d'un très faible taux de croissance, comparable à celui de l'inflation.
- Pour la même période, les expéditions ont stagné, passant de 2,57 à 2,61 milliards de dollars, soit une croissance absolue de 1,5 % en six ans ou 0,25 % annuellement.
- Les importations sont passées de 529 à 829 millions de dollars, une forte croissance de 56,8 % en six ans ou 7,8 % annuellement.
- Les exportations sont passées de 283 à 234 millions de dollars, une baisse absolue de 17,3 % en six ans ou 3,1 % annuellement.

Jus

- En 2006, les jus représentaient, avec 228 millions de dollars, 7,1 % de la valeur du marché québécois total des jus et boissons. Les expéditions des fabricants de jus, avec 205 millions de dollars, représentaient 7,8 % de la valeur des expéditions totales de jus et boissons.
- La croissance du marché des jus a été très faible de 2000 à 2006, seulement 5,3 % (0,85 % annuellement), soit moins que la moyenne du secteur des jus et boissons.
- De 2000 à 2006, les expéditions ont faiblement augmenté, 12,3 % ou 2 % annuellement. Les importations se sont accrues un peu plus rapidement (16,6 % en six ans) tandis que les exportations ont fortement augmenté, soit 65,3 % ou 8,8 % par année.

Boissons gazeuses, eau et glace

- En 2006, le marché des boissons gazeuses, de l'eau et de la glace représentait 21,5 % de la valeur du marché québécois total des jus et boissons, soit 688 millions de dollars. Les expéditions des fabricants de boissons gazeuses, eau et glace, avec 640 millions de dollars, représentaient 24,5 % de la valeur des expéditions totales de jus et boissons.
- La croissance du marché des boissons gazeuses, de l'eau et de la glace a été faible de 2000 à 2006, soit 13,2 % (2,1 % annuellement), ce qui correspond à celle de l'ensemble du secteur des jus et boissons.

- De 2000 à 2006, les expéditions n'ont pratiquement pas augmenté (2,4 %). Les importations ont explosé, faisant un bond de 62 %, tandis que les exportations ont presque cessé, chutant de 88 %.

Brasseries

- En 2006, le marché de la bière représentait, avec 1,36 milliard de dollars, 42,4 % de la valeur du marché québécois total des jus et boissons. Les expéditions des brasseries, avec 1,41 milliard de dollars, représentaient 53,8 % de la valeur des expéditions totales de jus et boissons.
- La croissance du marché de la bière a été presque nulle de 2000 à 2006, seulement 4,8 % en six ans, soit trois fois moins que la moyenne du secteur des jus et boissons.
- De 2000 à 2006, les expéditions n'ont pratiquement pas augmenté (4,7 %). Les importations, même si elles sont marginales par rapport aux expéditions (75 millions de dollars en 2006), ont fortement crû de 70 %. Quant aux exportations, elles ont augmenté de 35 %.

Vineries et cidreries

- En 2006, le marché du vin et du cidre (et leurs produits dérivés) représentait, avec 654 millions de dollars, 20,4 % de la valeur du marché québécois total des jus et boissons. Les expéditions des vineries et cidreries, avec 118 millions de dollars, ne représentaient que 4,5 % de la valeur des expéditions totales de jus et boissons; elles sont donc plutôt marginales par rapport à la taille du marché.
- La croissance du marché du vin et du cidre a été très forte de 2000 à 2006, soit 53,5 % ou 7,4 % annuellement; cela est presque quatre fois supérieur à la moyenne du secteur des jus et boissons.
- De 2000 à 2006, les expéditions ont connu une croissance plutôt modeste de 19,5 % ou 3 % par année. Les importations, qui sont considérables par rapport aux expéditions (540 millions de dollars ou 4,6 fois la valeur des expéditions), ont connu une forte croissance de 64,3 %. Précisons que les importations de vin et de cidre représentaient, en 2006, 65 % de l'ensemble des importations de jus et boissons. D'une valeur de 3,5 millions de dollars, les exportations sont marginales, pour ne pas dire anecdotiques, même si elles ont augmenté de 250 % depuis 2000.

Distilleries

- En 2006, le marché des produits de distilleries représentait 8,7 % de la valeur du marché québécois total des jus et boissons, soit 278 millions de dollars. Les expéditions des distilleries, avec 243 millions de dollars, représentaient 9,3 % de la valeur des expéditions totales de jus et boissons.
- La croissance du marché des produits de distilleries a été à peu près nulle de 2000 à 2006, seulement 2,1 % (0,3 % annuellement), soit 6,6 fois moins que la moyenne du secteur des jus et boissons.
- De 2000 à 2006, les expéditions ont diminué de 24,6 % (4,5 % par année). Durant ce temps, les importations ont augmenté substantiellement, de 47 %, tandis que les exportations ont littéralement fondu, baissant de 56 %.

2.3.2 Évolution et tendances en matière de produits

Cette section trace un portrait succinct des principales tendances récentes et prévisibles que l'on observe en matière de produits et d'évolution des goûts des consommateurs dans chacun des sous-secteurs des jus et boissons. Ces tendances proviennent à la fois des entrevues individuelles réalisées, d'études sectorielles réalisées par Statistique Canada, Industrie Canada et Agriculture et Agroalimentaire Canada, des sites internet des principales entreprises du secteur ainsi que de publications électroniques d'associations du secteur (mentionnées à la section 2.1.4). Elles viennent ajouter un volet qualitatif aux données statistiques présentées à la section précédente.

Jus

La principale tendance en matière de jus de fruits et de légumes est influencée par la demande des consommateurs pour les jus faits de vrais fruits plutôt que pour les boissons aux fruits (additionnées de sucre et d'autres ingrédients artificiels) ainsi que pour les jus biologiques. Les consommateurs recherchent une variété de saveurs (raisin, orange, canneberge, pomme, petits fruits, tomate, carotte, etc.), des produits sains et nourrissants, enrichis de vitamines ou d'oméga-3. Même si les jus traditionnels (pomme, orange, pamplemousse et raisin) sont toujours populaires auprès de la population, ce sont les mélanges de ces jus avec des jus de fruits tropicaux qui ont propulsé la consommation des jus de fruits.

Le Québec étant un important producteur de canneberges, on a assisté, depuis maintenant près de 20 ans, à une croissance soutenue de la popularité des jus de canneberges. Ses bienfaits sur la santé – la consommation de canneberges peut aider à prévenir les maladies cardiovasculaires, certains types de cancer et aiderait à prévenir et combattre les infections des voies urinaires – ont grandement contribué à cet essor.

Boissons gazeuses et eau

Même si une boisson gazeuse contient la plupart du temps du sucre (sirop de glucose à haute teneur en fructose, SGHF) et un grand nombre de calories ou de la caféine, les consommateurs continuent d'acheter ce produit en grande quantité. Ainsi, entre 1991 et 2001, la consommation annuelle par habitant de boissons gazeuses au Canada a augmenté de 11,9 % (1,1 % annuellement), soit l'équivalent de près de 10 litres. Au Canada, de 20 % à 25 % des boissons gazeuses consommées sont des boissons de type diète. Récemment, Coke et Pepsi lançaient les produits sans calories afin de répondre à la tendance santé des consommateurs, *Coke Zéro* (2005) et *Pepsi One*.

L'industrie des boissons gazeuses a profité de la montée en flèche du marché des boissons énergisantes et des boissons pour sportifs pour assurer sa croissance au cours des dernières années. En effet, depuis près d'une décennie, le marché des boissons énergisantes est en pleine croissance au Canada et au Québec. Depuis l'avènement de l'eau embouteillée, il s'agit du créneau de marché qui a connu la plus forte hausse dans le secteur des jus et boissons. L'introduction des boissons énergisantes doit son succès, notamment, à *Red Bull*. Ce produit domine le marché de boissons énergisantes mais un nombre important de produits concurrents font également très bonne figure, pour mentionner *Monster*, *Full Throttle* et *Guru*. La clientèle cible pour ces produits sont les adolescents et les jeunes

hommes qui choisissent de les consommer pour le prix, la saveur ou le regain d'énergie qu'ils procurent. Certains consommateurs étant préoccupés par les fortes teneurs en caféine et en sucre dans ces produits, nous retrouvons maintenant sur le marché des versions sans sucre et biologiques. Les experts prévoient une croissance du marché des boissons énergisantes de plus de 20 % au cours des prochaines années.

L'industrie de l'eau embouteillée a connu un essor fulgurant depuis les quinze dernières années, en bonne partie parce que ce produit est perçu par le consommateur comme sain et sécuritaire. En 1995, les canadiens consommaient près de 15 litres d'eau embouteillée par année. Seulement cinq ans plus tard, la consommation canadienne d'eau en bouteille atteignait 25 litres par habitant, une hausse de 40 %. Selon l'International Council of Bottled Water Association, les canadiens consommaient, en 2003, près de 47 litres d'eau embouteillée par habitant, une augmentation de près de 90 % depuis 2000. Ce produit est désormais considéré comme un produit de base pour de nombreux Canadiens et Québécois. Au Québec, on distingue deux créneaux importants : la livraison au bureau ou à domicile (généralement en format 18 litres) et les petits formats (2 litres et moins), achetés au détail. Au cours des prochaines années, les deux grands défis des embouteilleurs d'eau québécois seront de maintenir leur croissance dans un marché très compétitif, et de faire face aux enjeux environnementaux que constituent les millions de bouteilles de plastiques se retrouvant aux dépotoirs annuellement. D'ailleurs, de nombreuses critiques sont régulièrement soulevées dans les médias à ce sujet.

Brasseries

La bière demeure, de loin, l'alcool le plus consommé par les Québécois. Cependant, sa consommation est en baisse lente mais constante depuis le début des années 1980. Alors qu'elle s'établissait à 94 litres par habitant de 15 ans et plus en 1999, la consommation des Québécois n'était plus que de 80 litres en 2006², ce qui représente une baisse de 15 % en sept ans. Dans ce contexte de recul, les grandes brasseries (Molson, Labatt et Sleeman-Unibroue) ont dû faire preuve d'innovation. Elles ont développé plusieurs produits destinés à répondre aux goûts de certains créneaux de consommateurs, par exemple, des bières légères et des *coolers* (*Boomerang, Tornade,...*), destinés à plaire aux jeunes adultes et aux femmes. Le segment des bières importées (Stella Artois, Corona, Brahma, Guinness, Heineken, etc.), bien que marginal si on le compare à celui des grands brasseurs québécois, connaît une croissance soutenue.

Mais l'industrie change. La recherche de nouveauté et la découverte des bières européennes par les consommateurs québécois ont grandement contribué au développement de produits artisanaux régionaux. Une vingtaine de microbrasseurs ont vu le jour depuis la fin des années 1980 et ils offrent des produits très spécialisés et distinctifs. Les entreprises consultées estiment que les microbrasseurs québécois accaparent maintenant 5 % du marché et les experts s'attendent à ce que cette part de marché continue lentement de croître, aux dépens des grandes entreprises.

² Source : Statistique Canada.

Vineries et cidreries

Le vin est la deuxième boisson alcoolisée en importance consommée par les Québécois après la bière. Et contrairement à la bière, le vin connaît une croissance soutenue depuis près de vingt ans. En 1999, la consommation par habitant québécois de 15 ans et plus était de 14,2 litres; elle atteignait 16,5 litres en 2003³, une croissance de 16 % en seulement quatre ans; depuis quinze ans, la consommation s'est accrue de 50 %. Plusieurs facteurs ont contribué à cette forte croissance du marché : un intérêt marqué des baby-boomers pour le vin, le dynamisme commercial de la SAQ, une plus grande diversité des vins disponibles, la découverte des vins du nouveau monde (Californie, Chili, Argentine, Australie, Nouvelle-Zélande), la publication d'études scientifiques sur les effets bénéfiques du vin sur la santé, etc. Bref, le vin est devenu un produit standard, de consommation courante, que les gens apprécient dans un contexte de convivialité.

La production de vins au Québec a profité de cette tendance générale. Les premiers vignobles sont apparus au milieu des années 1980. Depuis, plus d'une cinquantaine de producteurs québécois ont vu le jour. Essentiellement axée sur les vins blancs à ses débuts, l'offre de produits s'est grandement diversifiée depuis : vins rouges et rosés, vins de glace, mousseux, fortifiés et aromatisés, mistelle, vin de vendange tardive, etc. Malgré cet essor, la part de marché des vins québécois demeure très limitée, un peu plus de 2 %.

L'industrie du cidre au Québec a grandement évolué au fil des temps. Avant 1970, la vente de cidre était illégale. Lors de sa première vie, au début des années 1970, le cidre profita d'une telle popularité et provoqua une telle demande que les fabricants ont mis sur le marché des cidres industriels plutôt aigres en raison du manque de maturité du produit. Ce qui a contribué rapidement à sa mauvaise réputation et à une longue descente aux enfers. Il a fallu attendre à la fin des années 1980 pour assister à la véritable renaissance du cidre québécois et de ses produits dérivés. En 1988, les premiers permis de fabrication artisanale du cidre ont été émis et, depuis, plus d'une quarantaine d'entreprises ont vu le jour. Les cidriculteurs québécois ont redonné ses lettres de noblesse à ce produit provenant de la pomme. Depuis une dizaine d'années, on assiste à un engouement pour le cidre et le cidre de glace. Il est maintenant considéré comme un produit authentique du terroir québécois. Cependant, il demeure et devrait demeurer un produit de spécialité, que l'on consomme dans le cadre d'occasions spéciales. Les experts s'attendent ce que le cidre poursuive sa lancée au cours des prochaines années.

Distilleries

Les Québécois se distinguent des autres Canadiens en matière de consommation de spiritueux, selon les données de Statistique Canada. Alors qu'ils boivent beaucoup plus de vin que la moyenne des Canadiens (de 25 % à 30 % de plus selon les années) et un peu plus de bière (de 5 % à 9 % selon les années), ils consomment environ 55 % moins de spiritueux que la moyenne canadienne. En quinze ans, de 1986 à 2001, on a observé une baisse de 30 % de la consommation de spiritueux au Québec. En 2001, celle-ci s'établissait à 2,9 litres par personne de 15 ans et plus alors qu'elle était de 4,1 litres quinze ans auparavant. Au total, les spiritueux représentent seulement 2,3 % de la consommation d'alcools des Québécois.

³ Source : Statistique Canada.

Si les produits traditionnels (whisky, rhum, gin) subissent un déclin marqué, la vodka, au contraire, connaît une croissance relativement importante depuis quelques années, en grande partie grâce à l'entrée sur le marché de cocktails à base de vodka, populaires chez les jeunes adultes. En 2006, la vodka a surpassé le whisky comme alcool distillé préféré des Canadiens et des Québécois.

Parallèlement, on a assisté à l'émergence de près d'une vingtaine de producteurs artisanaux québécois offrant des produits de qualité, originaux et distinctifs. L'hydromel, alcool dérivé du miel qui se sert frais en apéritif ou en cocktail, gagne en curiosité et en popularité. Ce produit du terroir québécois a remporté des prix au Québec et aux États-Unis. Parmi les autres productions artisanales, mentionnons des liqueurs à base de petits fruits (bleuets, fraises, mûres, etc.) et des liqueurs à base de produits de l'érable. Ces produits artisanaux représentent, pour l'instant, un marché très restreint.

2.3.3 Contexte commercial et concurrentiel

Parts de marché des entreprises québécoises de fabrication

Le tableau 2.9 présente, à partir de certaines données extraites du tableau 2.8, les parts de marché des entreprises québécoises dans chacun des sous-secteurs SCIAN des jus et boissons en 2000 et en 2006.

Tableau 2.9 – Parts de marché des jus et boissons produits par les entreprises situées au Québec, par code SCIAN, 2000 et 2006

SCIAN	Marché apparent (millions \$)		Importations (millions \$)		Parts de marché des entreprises québécoises	
	2000	2006	2000	2006	2000	2006
31142 (partiel) Mise en conserve, marinage et séchage de fruits et légumes	216,5	228,1	67,3	78,5	68,9 %	65,6 %
31211 Fabrication de boissons gazeuses, eau et glace	607,2	688,3	33,7	54,6	94,4 %	92,1 %
31212 Brasseries	1 296,6	1 358,4	44,4	75,3	96,6 %	94,5 %
31213 Vineries et cidreries	426,2	654,2	328,7	540,0	22,9 %	17,5 %
31214 Distilleries	271,9	277,6	54,9	80,7	79,8 %	70,9 %
Total	2 818,4	3 206,5	529,0	829,1	81,2 %	74,1 %

Source : Industrie Canada, données sur le commerce en direct, www.strategis.gc.ca

Voici les principales conclusions qui se dégagent de ce tableau.

- On constate que la part de marché des produits fabriqués au Québec – c'est-à-dire la valeur (et non le volume) des jus et boissons produits par des entreprises situées au Québec moins la valeur de leurs exportations, le tout divisé par la valeur du marché total

du Québec – est passée de 81,2 % en 2000 à 74,1 % en 2006. Il s'agit d'une baisse de 7,1 points. Malgré cela, la part de marché des produits québécois reste élevée.

- De 2000 à 2006, on observe une baisse de la part de marché des produits fabriqués au Québec dans chacun des cinq sous-secteurs. Cette baisse est très faible dans les sous-secteurs jus, boissons gazeuses, eau et glace, et brasseries (un peu plus de 2 points), plus importante dans le sous-secteur vineries et cidreries (5,4 points) et particulièrement forte dans le sous-secteur distilleries (près de 9 points).
- Les sous-secteurs brasseries et boissons gazeuses, eau et glace se démarquent nettement en matière de part de marché, les produits fabriqués au Québec accaparant respectivement 94,5 % et 92,1 % du marché total. Dans les sous-secteurs distilleries et jus, la part de marché des entreprises québécoises est nettement moindre, mais elle demeure importante, avec respectivement 70,9 % et 65,6 %. Enfin, dans le sous-secteur vineries et cidreries, la part de marché des entreprises québécoises est très faible (17,5 %) en raison de l'offre concurrente très abondante de vins en provenance de l'étranger.

Le fait que les entreprises de jus et boissons détiennent encore, globalement, une importante part de marché au Québec s'explique en partie par leurs activités intenses de marketing. Les moyennes et grandes entreprises investissent beaucoup en publicité dans les médias de masse, notamment lorsqu'elles procèdent à des lancements de nouveaux produits. Leurs messages publicitaires sont, le plus souvent, bien adaptés au contexte culturel du Québec et les Québécois peuvent s'y reconnaître et s'identifier d'emblée. À cela, il faut ajouter que les entreprises des sous-secteurs de la bière, du jus, des boissons gazeuses et de l'eau sont parmi les plus actives dans la commandite de nombreux événements sportifs et culturels, de fêtes et festivals un peu partout au Québec. Elles ont, par conséquent, une visibilité et une notoriété très fortes auprès de la population.

Par ailleurs, dans le sous-secteur des vineries et cidreries, où la part de marché des entreprises québécoises est très faible, ainsi que chez les artisans du sous-secteur des distilleries, plusieurs entreprises, tant celles rencontrées en entrevue individuelle que via leurs associations (Association des vignerons du Québec et Association des cidriculteurs artisans du Québec), dénoncent certaines conditions de distribution et de vente de leurs produits imposées par la SAQ. D'une part, ils déplorent que la société d'État ne favorise pas davantage les produits québécois, par exemple en les mettant bien en évidence dans ses succursales, en leur accordant un statut privilégié, à l'instar de ce qui se fait en Ontario et en Colombie-Britannique. D'autre part, ils considèrent que les possibilités de distribution de leurs produits permises par la SAQ (vente au visiteur sur place, vente à certains marchés publics et foires agroalimentaires, vente directe aux restaurants) limitent leur potentiel de développement. Ils revendiquent le droit de mettre en place un réseau parallèle de distribution, par exemple en vendant dans des boutiques et des magasins d'alimentation, comme cela se fait dans plusieurs provinces canadiennes.

Territoire de vente et activités d'exportation

Le tableau 2.10 présente les données relatives aux activités de vente au Québec et au Canada des 160 fabricants de jus et boissons inscrits dans la base de données icriq.

Tableau 2.10 – Fabricants de jus et boissons – activités de vente au Québec et au Canada

Territoire de vente	Jus		Boissons gazeuses, eau		Brasseries		Vineries, cidreries		Distilleries		TOTAL	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Québec	15	100	45	100	20	100	69	100	11	100	160	100
Ailleurs au Canada	9	60	18	40	4	20	15	22	6	55	52	33
Ontario	9	100	17	94	4	100	12	80	4	67	46	88
Provinces atlantiques	8	89	12	67	4	100	11	73	4	67	39	75
Provinces de l'Ouest	7	78	10	56	4	100	9	60	3	50	33	63
Total	15		45		20		69		11		160	

Source : icriq, données traitées par DBSF-DAA Stratégies.

Tableau 2.11 – Fabricants de jus et boissons – activités d'exportation et destination des exportations (extérieur du Canada)

Activités d'exportation	Jus		Boissons gazeuses, eau		Brasseries		Vineries, cidreries		Distilleries		TOTAL	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
N'exporte pas	5	33	31	69	9	45	41	59	4	36	90	56
N'exporte pas mais est intéressé à exporter	1	7	8	18	4	20	18	26	3	27	34	21
Exporte	9	60	6	13	7	35	10	15	4	36	36	23
Etats-Unis	6	67	4	67	5	71	6	60	2	50	23	64
Amériques (sauf É-U)	3	33	2	33	1	14	2	20	0	0	8	22
Europe	2	22	1	17	5	71	8	80	2	50	18	50
Asie, Afrique, Océanie	5	56	2	33	1	14	4	40	2	50	14	39
Total	15	100	45	100	20	100	69	100	11	100	160	100

Source : icriq, données traitées par DBSF-DAA Stratégies.

On constate que :

- La totalité des entreprises vend au Québec.
- Le tiers d'entre elles (33 %) vend ailleurs au Canada. Cette proportion est nettement plus élevée chez les entreprises des sous-secteurs jus (60 %) et distilleries (55 %); elle est nettement moindre chez les entreprises des sous-secteurs brasseries (20 %) et vineries et cidreries (22 %).
- Parmi les entreprises qui vendent ailleurs au Canada, la très grande majorité (88 %) vend en Ontario, les trois quarts (75 %) vendent dans les provinces de l'Atlantique et 63 % vendent dans l'Ouest du Canada.

Le tableau 2.11 présente les données concernant les activités d'exportation des fabricants de jus et boissons inscrits dans la base de données icriq. Voici les conclusions que l'on en tire.

- Le nombre de fabricants de jus et boissons qui exportent à l'extérieur du Canada est globalement assez bas, soit seulement 36 entreprises (23 %). La proportion d'exportateurs est plus élevée dans les sous-secteurs jus (60 %), distilleries (36 %) et brasseries (35 %); elle est très basse dans les sous-secteurs boissons gazeuses et eau (13 %) et vineries et cidreries (15 %).
- Parmi les entreprises exportatrices, près des deux tiers (64 %) exportent vers les États-Unis. Une proportion appréciable d'entre elles exporte en Europe (50 %) et en Asie-Afrique-Océanie (39 %). Peu d'entre elles exportent vers les Amériques, États-Unis exclus (22 %).
- On peut présumer que l'exportation ira en croissance au cours des prochaines années. En effet, 34 entreprises, ou 21 % du total, qui n'exportent pas en ce moment se disent intéressées à le faire à court ou moyen terme. Si c'est le cas, cela viendrait renverser la tendance à la baisse des exportations observée depuis le début des années 2000 (voir section 2.3.1).

Lorsque l'on analyse les données du tableau 2.12, on constate que plus l'entreprise est grande, plus la probabilité d'exporter est élevée. Chez les entreprises de moins de 10 employés, seulement 12 % exportent. Cette proportion passe à 35 % chez les entreprises comptant entre 10 et 19 employés et à 59 % chez les entreprises comptant 100 employés et plus.

Tableau 2.12 – Fabricants de jus et boissons qui exportent, répartition par nombre d'employés

Nombre d'employés	Nombre d'entreprises	Répartition en %	% de cette catégorie qui exporte
0 à 9	12	33,3	12,0
10 à 19	7	19,4	35,0
20 à 49	6	16,7	40,0
50 à 99	1	2,8	20,0
100 et plus	10	27,8	58,8
Sous-total	36	100,0	

Source : icriq, données traitées par DBSF-DAA Stratégies.

Par ailleurs, tel que mentionné à la section 2.2.5, le fait d'être certifié HACCP représente un atout, sinon une condition, pour pouvoir exporter, en particulier aux États-Unis. Une plus grande adhésion à cette norme par les fabricants de jus et boissons pourrait faire en sorte d'accroître graduellement le nombre de ceux qui exportent et le volume des exportations. Mais les entrevues individuelles laissent croire que l'on ne se dirige pas vers une vague importante de certification dans le secteur.

Évolution des exportations et des importations

Le tableau 2.13 présente les données sur l'évolution des exportations et des importations dans chacun des sous-secteurs des jus et boissons, par code SCIAN, en 2000, 2003 et 2007.

Tableau 2.13 – Évolution des exportations et des importations dans le secteur des jus et boissons, par code SCIAN, 2000, 2003 et 2007

SCIAN	Exportations (millions de \$)				Importations (millions de \$)			
	2000	2003	2007	Var 2000 à 2007	2000	2003	2007	Var 2000 à 2007
31142 (partiel, 32,3 %) Mise en conserve, marinage et séchage de fruits et légumes	33,4	51,1	75,3	125 %	67,3	72,1	86,9	29 %
31211 Fabrication de boissons gazeuses, eau et glace	51,7	23,7	7,7	-85 %	33,7	33,1	65,6	95 %
31212 Brasseries	91,4	94,9	125,3	37 %	44,4	55,8	93,3	74 %
31213 Vineries et cidreries	1,0	2,4	2,9	190 %	328,7	478,6	609,8	86 %
31214 Distilleries	105,8	58,7	46,7	-56 %	54,9	65,6	94,5	72 %
Total	283,3	230,8	257,9	-9 %	529,0	705,2	950,1	80 %

Source : Industrie Canada, données sur le commerce en direct, www.strategis.gc.ca

Exportations

- Au cours de la période 2000 à 2007, les exportations québécoises du secteur des jus et boissons ont connu une baisse de 9 %, passant de 283,3 à 257,9 millions de dollars. Cette donnée est toutefois le résultat de deux périodes bien différentes : de 2000 à 2003, les exportations ont fortement baissé de 18,5 %, puis elle ont augmenté de 11,7 % de 2003 à 2007, soit 2,8 % par année en moyenne.
- En 2007, le sous-secteur brasseries – essentiellement les brasseries industrielles – représentait à lui seul près de la moitié, 48,6 %, de toutes les exportations québécoises de jus et boissons. En 2000, cette proportion n'était que de 32,2 %. Les brasseries ont donc connu un accroissement important de 37 % de leurs exportations en sept ans. En 2007, 99,4 % des exportations des brasseries étaient destinées aux États-Unis⁴.

⁴ Industrie Canada, données sur le commerce en direct.

- Le sous-secteur jus a connu une très forte croissance de ses exportations, 125 % en sept ans. En 2007, 71 % des exportations des fabricants de jus étaient destinées aux États-Unis⁵.
- Le sous-secteur vineries et cidreries a connu une hausse spectaculaire de ses exportations, soit 190 % de 2000 à 2007; mais il s'agit d'un volume très marginal, 2,9 millions de dollars, soit seulement 1,1 % des exportations totales de jus et boissons. Précisons qu'en 2007, 69 % des exportations allaient aux États-Unis et près de 20 % en France. Les entrevues individuelles permettent de croire qu'il s'agit essentiellement de cidre (incluant le cidre de glace).
- Deux sous-secteurs, boissons gazeuses, eau et glace, et distilleries, ont vu leurs exportations baisser dramatiquement de 2000 à 2007, respectivement 85 % et 56 %.

Importations

- De 2000 à 2007, les importations de jus et boissons au Québec ont connu une hausse spectaculaire de 80 %, passant de 529,0 à 950,1 millions de dollars. Non seulement les importations sont-elles beaucoup plus importantes que les exportations, mais l'écart entre les deux s'est considérablement accentué. En 2000, les importations équivalaient à 1,86 fois la valeur des exportations. En 2007, ce ratio atteignait 3,68. La balance commerciale québécoise pour le secteur des jus et boissons est demeurée très négative pour toute la période 2000-2007 et rien n'indique qu'un renversement de tendance est à prévoir au cours des prochaines années.
- En 2007, le sous-secteur vineries et cidreries représentait à lui seul 64 % de la valeur des importations de jus et boissons. Les importations de ce sous-secteur ont fortement augmenté de 2000 à 2007, soit 86 %. Une telle croissance est attribuable à la montée en flèche de la consommation de vin, expliquée à la section 2.3.2. En 2007, les principaux pays d'importation étaient la France (40 %), l'Italie (22 %), l'Australie (8 %), les États-Unis (7 %) et l'Espagne (6 %)⁶.
- L'importation des produits des brasseries a augmenté de 74 % entre 2000 et 2007, résultat de la popularité croissante des bières importées. Celles-ci proviennent principalement des Pays-Bas (32 %), du Mexique (22 %), de la Belgique (19 %), l'Allemagne (6 %) et la France (4 %)⁷. À l'exception de la bière mexicaine Corona, très populaire depuis plusieurs années, le gros des importations nous vient de l'Europe.
- Au sein du sous-secteur distilleries, les importations se sont accrues de 72 %. Elles proviennent surtout du Royaume-Uni (26 %), de l'Irlande (17 %), de la France, (12 %), de États-Unis (12 %) et de l'Italie (6 %)⁸. Les principaux produits importés sont le whisky, le gin et la vodka.
- C'est dans le sous-secteur jus que les importations ont le moins augmenté, seulement 29 % en sept ans. Selon certaines personnes interrogées, la plupart des jus de légumes consommés sont importés. Les importations proviennent principalement des États-Unis (35 %), de la Chine (12 %), de l'Espagne (6 %), de l'Italie (4 %) et de la Grèce (4 %)⁹.

⁵ Industrie Canada, données sur le commerce en direct.

⁶ Ibid.

⁷ Ibid.

⁸ Ibid.

⁹ Ibid.

- Le sous-secteur boissons gazeuses, eau et glace est celui où les importations sont les moins importantes en valeur absolue, 65,6 millions de dollars ou 6,9 % du total des importations de jus et boissons en 2007. Par contre, c'est le sous-secteur où elles ont augmenté le plus rapidement, 95 % de 2000 à 2007. Les importations proviennent surtout de France (41 %), d'Autriche (24 %), d'Italie (17 %) et des États-Unis (11 %)¹⁰. Parmi les produits importés, l'eau minérale, l'eau de source et certaines boissons gazeuses haut de gamme (par exemple, Brio d'Italie) proviennent surtout de l'Europe; les boissons énergisantes proviennent surtout des États-Unis.

2.3.4 Contexte légal et réglementaire

Au Canada et au Québec, il existe des lois et des règlements qui touchent l'ensemble des activités de la transformation alimentaire et, par conséquent, qui couvrent le secteur des jus et boissons. D'autres visent spécifiquement certains sous-secteurs des jus et boissons.

Toute entreprise qui exerce des activités de transformation alimentaire, dont les jus et boissons, est tenue de respecter les lois et règlements suivants.

- La *Loi sur les aliments et les drogues*. Cette loi fédérale vise à assurer aux consommateurs canadiens que les aliments mis en vente sont exempts de produits toxiques, de produits putrides ou provenant d'animaux malades ou de végétaux malsains, qu'ils sont propres à la consommation humaine et qu'ils ont été fabriqués, préparés, conservés et emballés dans des conditions hygiéniques.

Par ailleurs, l'*Agence canadienne de l'inspection des aliments* a pour rôle de faire respecter l'application des normes, lois et règlements fédéraux dans le domaine de l'alimentation. Elle voit en plus à assurer les services d'inspection fédérale ayant trait à la salubrité des aliments, la santé des animaux et la protection des végétaux.

- Le *Règlement sur les aliments*, de la *Loi sur les produits alimentaires*. Cette loi québécoise est mise en application par le MAPAQ. Ce dernier réalise des inspections dans le milieu de la transformation alimentaire afin d'évaluer les risques alimentaires et s'assurer de l'hygiène et de la salubrité générale des ingrédients et des processus de transformation.

La méthode d'inspection du MAPAQ est basée sur le risque et place l'aliment au centre des préoccupations. Elle est axée sur une approche qui identifie clairement les éléments et les points critiques en matière d'innocuité, de salubrité et d'hygiène. Les activités d'inspection se concentrent sur :

- les aliments (matière);
- les opérations de préparation ou de transformation (méthode de travail);
- l'équipement (matériel);
- l'hygiène du personnel (main-d'œuvre);
- l'environnement de travail (milieu).

¹⁰ Industrie Canada, données sur le commerce en direct.

- Le *Règlement sur les eaux embouteillées*, de la *Loi sur les produits alimentaires*, dont l'application relève du MAPAQ. Ce règlement a pour objet d'établir des normes de qualité et des normes de salubrité relativement à la production et certaines conditions de distribution au Québec pour les eaux embouteillées produites et distribuées au Québec. Nul ne peut embouteiller une eau, vendre ou distribuer une eau embouteillée si celle-ci ne répond pas aux normes qualitatives et aux conditions de production ou de distribution des eaux prévues dans ce règlement.

Ces lois et règlements ont principalement deux impacts sur les entreprises du secteur des jus et boissons. D'une part, l'hygiène et la salubrité font partie de la formation de base donnée à tous les employés lors de leur embauche; cette formation est souvent redonnée sporadiquement pour rafraîchir la mémoire des employés et leur rappeler l'importance du respect des règles. D'autre part, plusieurs entreprises, principalement les fabricants de moyenne et grande taille et les chaînes d'alimentation, réalisent des audits internes à fréquence déterminée, généralement une fois par année, pour vérifier leur conformité en matière d'hygiène et de salubrité. Par la suite, elles envoient leur rapport au MAPAQ qui, dans certains cas, procède à une inspection.

Quant aux entreprises qui exportent vers les États-Unis, elles doivent se conformer à la loi fédérale américaine sur le bioterrorisme qui vise, entre autres, les jus et boissons. Cette loi oblige les fabricants exportateurs à s'enregistrer auprès de la Food and Drug Administration afin d'assurer la traçabilité de tous les aliments qui sont consommés aux États-Unis.

La question environnementale

L'industrie des jus et boissons produit une quantité phénoménale de contenants (bouteilles et cannettes) de verre, de plastique ou d'aluminium, dont une partie n'est pas recyclée par la population. Une loi et un règlement viennent encadrer certains acteurs de cette industrie.

- La *Loi sur la vente et la distribution de bière et de boissons gazeuses dans des contenants à remplissage unique*, dont l'application relève du ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs, stipule que nul ne peut vendre ou livrer de la bière ou des boissons gazeuses en contenants à remplissage unique à moins d'être titulaire d'un permis délivré à cette fin par le ministre. Un permis ne peut être délivré que si le requérant est partie à une entente conforme aux règlements adoptés en vertu de la présente loi et conclue avec le ministre et la Société québécoise de récupération et de recyclage (RECYC-QUÉBEC) constituée en vertu de la Loi sur la Société québécoise de récupération et de recyclage.
- Dans cette loi, on retrouve le *Règlement sur les permis de distribution de bière et de boissons gazeuses*, qui comporte trois principes et limitations :
 - les contenants à remplissage unique utilisés pour la vente ou la livraison de bière ou de boissons gazeuses sont des contenants recyclables;
 - un système de consignation est établi pour favoriser la récupération des contenants à remplissage unique utilisés pour la vente ou la livraison de bière ou de boissons gazeuses;
 - un système de récupération est établi à l'égard des contenants à remplissage unique utilisés pour la vente ou la livraison de bière ou de boissons gazeuses.

Par ailleurs, des pressions de plus en plus fortes pèsent sur les fabricants d'eau embouteillée, tant de la part de groupes de pression environnementaux que des citoyens. Chaque année au Québec, plusieurs dizaines de millions de bouteilles de plastique sont jetées aux ordures, non recyclées. Cette situation est en grande partie attribuable au fait qu'il n'y a pas de système de consignment, comme c'est le cas avec la bière et les boissons gazeuses. Récemment, quelques municipalités, dont Beaconsfield dans l'Ouest de l'île de Montréal, ont interdit sur leur territoire la vente de bouteilles d'eau jetable lors des activités publiques sur leur territoire. Ce type d'interdit risque de faire boule de neige. Il met en lumière un problème environnemental important et la nécessité de trouver des solutions pour favoriser le recyclage à grande échelle.

2.4 GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

2.4.1 Service et responsable des ressources humaines

Les entrevues individuelles font ressortir que dans la plupart des entreprises de moyenne taille (entre 50 et 99 employés) et toutes les grandes entreprises, on retrouve un service des ressources humaines et une personne responsable de la gestion des ressources humaines. Par contre, la très grande majorité des micro (moins de 10 employés) et des petites entreprises (de 10 à 49 employés) n'ont pas de personne spécifiquement attirée à la gestion des ressources humaines, et encore moins un service de ressources humaines. Dans ce cas, la fonction gestion des ressources humaines revient au directeur général (qui est souvent le propriétaire dans la micro entreprise) ou encore, fait partie des tâches du directeur de la production/des opérations. À cet égard, le secteur des jus et boissons n'est pas différent des autres secteurs d'activité économique.

Il n'est donc pas étonnant que, dans une forte proportion, les entreprises disposent d'assez peu d'outils de gestion des ressources humaines, comme le démontreront les sections 2.4.2 à 2.4.13. Dans cette optique, il a été demandé aux 68 entreprises de fabrication sondées si elles sont intéressées à ce qu'un professionnel les aide à mettre en place des outils ou les conseille en matière de gestion des ressources humaines et cela, sans frais. Les résultats sont présentés au tableau 2.14.

Tableau 2.14 – Intérêt à ce qu'un professionnel aide à mettre en place des outils ou conseille en matière de GRH, sans frais

Taille du répondant	Moins de 10 employés	De 10 à 49 employés	50 employés et plus	Tous les répondants
Très intéressé	8 %	12 %	25 %	12 %
Plutôt intéressé	20 %	6 %	25 %	18 %
Peu intéressé	21 %	47 %	17 %	26 %
Pas du tout intéressé	51 %	29 %	25 %	41 %
NSP / Refus de répondre	0 %	6 %	8 %	3 %

Seulement 30 % des répondants se disent très (12 %) ou assez (18 %) intéressés par de l'aide ou du conseil pour la mise en place d'outils en gestion des ressources humaines. L'intérêt s'accroît directement avec taille de l'entreprise. Ainsi, 28 % des entreprises de moins de 10 employés se disent très ou plutôt intéressées, alors que la proportion est de

50 % dans les entreprises de 50 employés et plus. À l'opposé, 72 % des entreprises de moins de 10 employés se disent peu ou pas du tout intéressées, contre 42 % des entreprises de 50 employés et plus.

Au premier abord, ces résultats étonnent : paradoxalement, ce sont les entreprises déjà les mieux outillées (les moyennes et les grandes) qui désirent avoir encore plus d'outils ou améliorer ceux qu'ils ont déjà. Mais des résultats similaires ont été observés dans d'autres études sectorielles du même type.

2.4.2 Recrutement

Dans toutes les moyennes et grandes entreprises rencontrées, il existe une politique de recrutement et d'embauche formelle et des outils de recrutement, par exemple, des grilles d'analyse des curriculum vitae, des questionnaires ou des grilles d'entrevue de sélection, des profils de postes recherchés. Dans les petites et les micro entreprises, la politique de recrutement et d'embauche est plutôt informelle mais certains outils peuvent être présents, comme une grille d'entrevue de sélection.

Les employés rencontrés en groupe de discussion soulignent que certaines grandes entreprises confient maintenant à une agence externe l'activité de recrutement de plusieurs catégories d'employés de production et de distribution. Selon les employés rencontrés, la sous-traitance du recrutement aurait fait en sorte que le service des ressources humaines de l'entreprise s'est graduellement éloigné de l'usine et des entrepôts et connaît mal leurs réalités, leurs besoins et leurs problèmes.

Les résultats de l'enquête auprès de 68 entreprises de fabrication concernant l'existence d'une politique d'embauche sont présentés au tableau 2.15.

Tableau 2.15 – Existence d'une politique d'embauche

Taille du répondant	Moins de 10 employés	De 10 à 49 employés	50 employés et plus	Tous les répondants
Pas de politique d'embauche	74 %	47 %	8 %	56 %
Quelques outils de recrutement	15 %	41 %	25 %	24 %
Une politique d'embauche structurée pour chaque poste à pourvoir	10 %	12 %	67 %	21 %

Une légère majorité (56 %) de répondants n'a pas de politique d'embauche définie ni d'outil de recrutement. 24 % des répondants ont quelques outils de recrutement et 21 % ont une politique d'embauche structurée pour chaque poste à pourvoir. Plus la taille de l'entreprise augmente, plus on retrouve une politique d'embauche structurée : 74 % des entreprises de moins de 10 employés n'ont pas de politique d'embauche, contre 8 % des entreprises de 50 employés et plus; à l'opposé, 10 % des entreprises de moins de 10 employés ont une politique structurée, contre 67 % des entreprises de 50 employés et plus.

Parmi les outils de recrutement mentionnés par les répondants, les plus importants sont :

- un questionnaire d'entrevue;
- des descriptions de tâches;

- la réalisation d'entrevues d'embauche;
- une banque de candidats référés par Emploi-Québec (centre local d'emploi);
- une banque de candidats référés par des agences privées;
- une banque de curriculum vitae;
- un comité de sélection;
- des références fournies par le personnel de l'entreprise.

Par ailleurs, le tableau 2.16 présente les résultats du sondage mené auprès d'employés d'usine syndiqués concernant les moyens par lesquels ils ont su que leur employeur avait besoin de personnel.

Tableau 2.16 – Moyens par lesquels les employés d'usine syndiqués ont su que leur employeur avait besoin de personnel

Connait déjà quelqu'un qui travaille dans l'entreprise	40 %
Bouche à oreilles	37 %
Annonce dans un journal	11 %
Centre local d'emploi	7 %
Annonce dans Internet	5 %
Annonce dans un commerce	2 %
Visite de l'employeur à l'école/au centre de formation	0 %

Dans la forte majorité des cas (77 %), les moyens sont informels : 40 % des employés connaissaient déjà quelqu'un qui travaillait dans l'entreprise et 37 % ont su qu'il y avait un emploi par le bouche à oreilles. Les moyens formels (annonces de tous types, centre local d'emploi) sont marginaux. Il faut rappeler que les employés sondés proviennent de la moyenne et la grande entreprise où – le tableau 2.15 le démontre – le processus de recrutement et d'embauche est généralement bien structuré et où l'on dispose de plusieurs outils. En conciliant les données des tableaux 2.15 et 2.16, cela pourrait signifier que les moyennes et grandes entreprises, même si elles disposent d'une politique structurée et d'outils, s'appuient largement sur le réseau informel (connaissances, bouche à oreilles) pour recruter.

2.4.3 Accueil et intégration

Les moyennes et grandes entreprises rencontrées ont toutes un processus formel d'accueil et d'intégration des nouveaux employés. Les plus petites ont davantage un processus informel. Mais quelque soit leur taille, elles mettent en pratique toutes ou la plupart des activités d'accueil suivantes : visite de l'usine à un nouvel employé, présentation au personnel, entraînement à la tâche et jumelage avec un employé d'expérience. Dans certaines entreprises, l'accueil et l'intégration sont, en partie, pris en charge par le syndicat.

Le tableau 2.17 présente les résultats de l'enquête auprès de 68 entreprises quant à l'existence d'un processus d'accueil et d'intégration des nouveaux employés.

Tableau 2.17 – Existence d'un processus d'accueil et d'intégration des nouveaux employés

Taille du répondant	Moins de 10 employés	De 10 à 49 employés	50 employés et plus	Tous les répondants
Pas de processus d'accueil et d'intégration	33 %	35 %	8 %	29 %
Quelques outils d'accueil et d'intégration	41 %	29 %	17 %	34 %
Un processus d'accueil et d'intégration systématique pour chaque nouvel employé	23 %	29 %	75 %	34 %
Ne sait pas / Refus de répondre	3 %	6 %	0 %	3 %

29 % des répondants n'ont pas de processus d'accueil et d'intégration des nouveaux employés; un tiers des entreprises (34 %) possède quelques outils d'accueil et d'intégration et un autre tiers (34 %) a un processus d'accueil et d'intégration systématique pour chaque nouvel employé. Plus la taille de l'entreprise augmente, plus le processus d'accueil et d'intégration est systématique : 33 % des entreprises de moins de 10 employés n'ont pas de processus d'accueil et d'intégration, contre 8 % des entreprises de 50 employés et plus; à l'opposé, 23 % des entreprises de moins de 10 employés ont un processus systématique, contre 75 % des entreprises de 50 employés et plus.

Le tableau 2.18 présente les activités d'accueil et d'intégration pratiquées par les 48 entreprises qui ont quelques outils ou encore, un processus systématique.

Tableau 2.18 – Activités d'accueil et d'intégration pratiquées par les entreprises

Visite de l'usine	100 %
Entraînement à la tâche	100 %
Présentation du nouvel employé au personnel	98 %
Jumelage du nouvel employé avec un employé d'expérience	85 %
Formation sur les bonnes pratiques industrielles	85 %

On constate que toutes les entreprises (ou presque) font faire une visite de l'usine à un nouvel employé, lui donnent un entraînement à la tâche et le présentent au personnel. Une forte majorité (85 %) des entreprises jumelle le nouvel employé avec un employé d'expérience et le forme sur les bonnes pratiques industrielles.

Manuel de l'employé

Comme outil d'accueil et d'intégration des nouveaux employés, le manuel de l'employé est présent chez toutes les moyennes et grandes les entreprises rencontrées et chez une partie des petites et des micro entreprises. Le manuel de l'employé comporte généralement les procédures et règlements de l'entreprise, dont l'essentiel des bonnes pratiques manufacturières (peu dans la petite et la micro entreprise), des normes d'hygiène et de salubrité et des normes de santé et sécurité au travail.

Le tableau 2.19 présente les résultats de l'enquête auprès de 68 entreprises concernant l'existence d'un manuel d'employé ou d'un document expliquant les procédures et les règlements de l'entreprise.

Tableau 2.19 – Existence d'un manuel d'employé ou d'un document expliquant les procédures et les règlements de l'entreprise

Taille du répondant	Moins de 10 employés	De 10 à 49 employés	50 employés et plus	Tous les répondants
Pas de manuel de l'employé ou de document écrit	74 %	47 %	17 %	57 %
Quelques procédures et règlements écrits remis à l'employé	15 %	18 %	25 %	18 %
Un manuel ou un document complet remis à l'employé et signé par celui-ci	10 %	35 %	58 %	25 %

Une légère majorité (57 %) des répondants n'a pas de manuel de l'employé ou de document écrit, 18 % des entreprises ont quelques procédures et règlements écrits remis à l'employé et 25 % d'entre elles ont un manuel ou un document complet signé par l'employé. Plus la taille de l'entreprise augmente, plus il existe un manuel ou un document complet : 74 % des entreprises de moins de 10 employés n'ont aucun manuel ou document écrit, contre 17 % des entreprises de 50 employés et plus. À l'opposé, 10 % des entreprises de moins de 10 employés ont un manuel de l'employé ou un document complet, contre 58 % des entreprises de 50 employés et plus.

Évaluation de l'accueil et de l'intégration par les employés d'usine syndiqués

Les résultats du sondage mené auprès d'employés d'usine syndiqués concernant l'accueil et l'intégration sont présentés au tableau 2.20.

Tableau 2.20 – Évaluation de l'accueil et de l'intégration par les employés d'usine syndiqués

Paramètres mesurés	Note attribuée				
	1	2	3	4	Moyenne
Accueil reçu à l'arrivée (visite des lieux, présentation des employés, manuel de l'employé...)	15 %	67 %	13 %	5 %	2,08
Manuel de l'employé (utilité, pertinence du contenu)	14 %	58 %	22 %	6 %	2,20
Les personnes issues des communautés culturelles et les immigrants sont bien acceptés et intégrés dans l'usine	30 %	62 %	8 %	0 %	1,78
Les femmes sont bien acceptées et intégrées dans l'usine	54 %	45 %	1 %	0 %	1,47

Note : 1 signifie *très satisfait* ou *tout à fait d'accord* 4 signifie *très insatisfait* ou *tout à fait en désaccord*

La moyenne est calculée de la façon suivante. Par exemple, pour le premier paramètre :

$2,08 = (0,15 \times 1) + (0,67 \times 2) + (0,13 \times 3) + (0,05 \times 4)$. Plus le chiffre est bas, plus le résultat est positif.

Globalement, les employés d'usine syndiqués sont plutôt satisfaits (67 %) de l'accueil reçu à l'arrivée; le taux de satisfaction atteint 82 % si on y ajoute les très satisfaits. Quant au

manuel de l'employé, les répondants sont en majorité plutôt satisfaits (58 %) mais on y retrouve un certain taux d'insatisfaction (28 %). Les employés sondés estiment que les personnes issues des communautés culturelles et les immigrants sont assez bien ou très acceptés et intégrés dans une proportion de 92 %. Dans le cas des femmes, la quasi-totalité croit qu'elles sont très bien ou assez bien intégrées dans l'usine.

2.4.4 Descriptions de poste et évaluation

Toutes les moyennes et grandes entreprises rencontrées et certaines petites possèdent des descriptions de postes écrites, mais pas nécessairement pour tous les postes. Deux entreprises n'ont que des descriptions de postes pour les métiers d'usine, ce qui couvre quand même la majorité de leur personnel. L'existence de descriptions des postes est souvent liée à la présence syndicale; d'une part, elle est présente dans les conventions collectives et, d'autre part, les postes à combler doivent être obligatoirement affichés à l'interne.

Les résultats de l'enquête auprès de 68 entreprises concernant l'existence de descriptions de postes sont présentés au tableau 2.21.

Tableau 2.21 – Existence de descriptions de poste dans les entreprises

Taille du répondant	Moins de 10 employés	De 10 à 49 employés	50 employés et plus	Tous les répondants
<i>Personnel de production</i>				
Pas de descriptions de poste	64 %	41 %	8 %	48 %
Quelques descriptions de poste	28 %	29 %	25 %	28 %
Des descriptions pour tous les postes, qui sont maintenues à jour	5 %	24 %	67 %	21 %
Ne sait pas / Refus de répondre	3 %	6 %	0 %	3 %
<i>Personnel administratif</i>				
Pas de descriptions de poste	74 %	47 %	17 %	57 %
Quelques descriptions de poste	18 %	18 %	25 %	19 %
Des descriptions pour tous les postes, qui sont maintenues à jour	5 %	29 %	58 %	21 %
Ne sait pas / Refus de répondre	3 %	6 %	0 %	3 %

Près de la moitié (48 %) des répondants n'ont pas de descriptions de poste pour le personnel de production et 57 % n'en ont pas pour le personnel administratif. Seulement 21 % des entreprises ont des descriptions pour tous les postes et maintenues à jour, tant pour le personnel de production qu'administratif. Plus la taille de l'entreprise augmente, plus les descriptions de poste sont présentes : 64 % des entreprises de moins de 10 employés n'ont aucune description de poste de production (74 % pour les postes administratifs), contre 8 % des entreprises de 50 employés et plus (17 % pour les postes administratifs). À l'opposé, 5 % des entreprises de moins de 10 employés ont des descriptions pour tous les postes de production (5 % pour tous les postes administratifs), contre 67 % des entreprises de 50 employés et plus (58 % pour tous les postes administratifs).

Toutes les moyennes et grandes entreprises rencontrées et une partie des petites procèdent à une évaluation annuelle et formelle de leurs employés. Par contre, dans la moitié des

entreprises syndiquées rencontrées (qui sont toutes moyennes ou grandes), l'évaluation annuelle se limite au personnel non syndiqué. Les petites entreprises qui n'ont pas de processus formel font quand même une rencontre informelle d'évaluation avec leurs employés.

Les résultats de l'enquête auprès de 68 entreprises quant à la mise en place d'outils d'évaluation du rendement des employés de production/des opérations sont présentés au tableau 2.22.

Tableau 2.22 – Mise en place d'outils d'évaluation du rendement des employés de production

Taille du répondant	Moins de 10 employés	De 10 à 49 employés	50 employés et plus	Tous les répondants
Pas d'outils d'évaluation du rendement	67 %	47 %	25 %	54 %
Une rencontre informelle d'évaluation avec les employés de production	21 %	17 %	42 %	24 %
Des formulaires d'évaluation et une évaluation annuelle des employés de production	8 %	29 %	33 %	18 %
Ne sait pas / Refus de répondre	5 %	6 %	0 %	4 %

Plus de la moitié (54 %) des répondants n'ont aucun outil d'évaluation du rendement des employés de production; 24 % d'entre eux effectuent une rencontre informelle d'évaluation; seulement 18 % des entreprises ont des formulaires d'évaluation et font une évaluation annuelle de leurs employés de production. Plus la taille de l'entreprise augmente, plus il y a mise en place d'outils d'évaluation : 67 % des entreprises de moins de 10 employés n'ont aucun outil d'évaluation des employés de production, contre 25 % des entreprises de 50 employés et plus. À l'opposé, 8 % des entreprises de moins de 10 employés ont des formulaires et font une évaluation, contre 33 % des entreprises de 50 employés et plus. Précisons que dans la moyenne et grande entreprise (50 employés et plus), l'action la plus commune est une rencontre informelle d'évaluation (42 %).

2.4.5 Organisation du travail

Horaires

Les entrevues individuelles auprès d'entreprises et le groupe de discussion auprès d'employés syndiqués montrent que les quarts de travail de 5 jours-8 heures et de 4 jours-10 heures sont habituellement les plus fréquents. Dans certaines entreprises, on retrouve également un horaire de 2 jours-12 heures la fin de semaine. Dans plusieurs entreprises, surtout les moyennes et grandes, on retrouve des horaires de soir et de nuit. Certaines entreprises n'ont un horaire de nuit que durant la saison estivale. Les employés syndiqués disent bien s'accommoder de ces horaires. Dans les petites et micro entreprises artisanales du sous-secteur des vineries et cidreries, plusieurs employés, incluant les dirigeants, travaillent souvent 12 heures par jour durant la haute saison, de mai à septembre, ce qui est impératif à cause des nombreuses activités qui doivent se faire en parallèle (entretien et traitement des cultures, production, vente au consommateur, activités de promotion touristique).

Parmi les employés d'usine syndiqués sondés, 44 % travaillent de jour, 41 % travaillent de soir et 24 % travaillent de nuit (le total est supérieur à 100 %, car certains employés travaillent en alternance sur deux quarts). Ces données mettent en lumière la présence importante du travail de soir et de nuit, mais aussi l'existence du chevauchement des horaires.

Statut d'emploi

Le travail à temps plein est la norme dans le secteur des jus et boissons et cela, pour tous les postes et dans toutes les entreprises interrogées. Certaines entreprises ont quelques travailleurs à temps partiel ou occasionnels mais cela demeure marginal. Par contre, quelques moyennes et grandes entreprises, notamment dans le sous-secteur des jus, et les petites et micro entreprises du sous-secteur des vineries et cidreries ont plusieurs employés saisonniers durant la période estivale.

Polyvalence des employés

Tant les entrevues individuelles auprès d'entreprises que le groupe de discussion auprès d'employés syndiqués révèlent que l'on favorise une certaine polyvalence chez les employés de production. Les opérateurs doivent être en mesure d'opérer de nombreux types d'équipements; plusieurs d'entre eux sont également appelés à exercer des tâches de mécanique de base et de contrôle de la qualité (nous reviendrons plus en détail sur les tâches à la section 3.3). Quant aux manœuvres, ils doivent pouvoir accomplir plusieurs tâches non spécialisées. Chez les petites entreprises de fabrication industrielle et artisanale, on tend à rechercher des employés polyvalents qui pourront assumer presque n'importe quelle tâche de production advenant, notamment, le besoin de remplacer un employé absent. La polyvalence comporte également l'avantage de valoriser et de diversifier le travail des employés et d'éviter certaines maladies professionnelles liées à la répétition des mêmes gestes.

Le tableau 2.23 présente les résultats de l'enquête auprès de 68 entreprises sur la polyvalence et la spécialisation des employés de production.

Tableau 2.23 – Polyvalence et spécialisation des employés de production

Taille du répondant	Moins de 10 employés	De 10 à 49 employés	50 employés et plus	Tous les répondants
La majorité des employés de production sont polyvalents	64 %	59 %	42 %	59 %
La majorité des employés de production sont spécialisés	15 %	18 %	33 %	19 %
Environ la moitié est polyvalente et l'autre moitié est spécialisée	10 %	18 %	25 %	15 %
Ne sait pas / Refus de répondre	10 %	6 %	0 %	7 %

Dans près de six entreprises sondées sur dix (59 %), la majorité des employés de production sont polyvalents. Et dans un peu moins d'une entreprise sur cinq (19 %), la majorité des employés de production sont spécialisés. Plus l'entreprise est petite, plus la proportion d'employés polyvalents est élevée : dans 64 % des entreprises de moins de 10

employés, la majorité des employés de production sont polyvalents, contre 42 % des entreprises de 50 employés et plus. À l’opposé, dans 10 % des entreprises de moins de 10 employés, la majorité des employés de production sont spécialisés, contre 25 % des entreprises de 50 employés et plus.

Chez les entreprises dont la majorité ou la moitié des employés de production sont polyvalents, 36 % ont instauré un système de rotation de postes. Cette proportion est de 63 % dans les entreprises de 50 employés mais de seulement 28 % dans les entreprises de moins de 10 employés.

2.4.6 Conditions de travail

Rémunération

Toutes les moyennes et grandes entreprises interrogées en entrevue individuelle ont une politique formelle de rémunération. À l’instar des descriptions de postes, la présence d’un syndicat, donc d’une convention collective, fait en sorte qu’il existe des échelles salariales (échelle minimale et maximale) pour tous les postes. Dans les petites et les micro entreprises interrogées, peu ont une politique formelle de rémunération. Les barèmes sont généralement non écrits mais on dit assurer une équité dans la rémunération.

Le tableau 2.24 présente les résultats de l’enquête auprès de 68 entreprises relativement à l’existence d’une politique de rémunération bien établie et définie.

Tableau 2.24 – Existence d’une politique de rémunération bien établie et définie

Taille du répondant	Moins de 10 employés	De 10 à 49 employés	50 employés et plus	Tous les répondants
Pas de politique de rémunération	28 %	24 %	8 %	24 %
Des règles non écrites pour assurer une certaine équité dans la rémunération	44 %	29 %	8 %	34 %
Une politique formelle de rémunération qui est respectée pour tous les postes	23 %	41 %	83 %	38 %
Ne sait pas / Refus de répondre	4 %	6 %	0 %	4 %

Un quart (24 %) des entreprises sondées n’a pas de politique de rémunération définie; 34 % d’entre elles ont des règles non écrites et 38 % ont une politique formelle de rémunération pour tous les postes. Plus la taille de l’entreprise augmente, plus il existe une politique formelle de rémunération : 28 % des entreprises de moins de 10 employés n’ont pas de politique de rémunération, contre 8 % des entreprises de 50 employés et plus. À l’autre extrémité, 23 % des entreprises de moins de 10 employés ont une politique formelle de rémunération, contre 83 % des entreprises de 50 employés et plus.

Les données relatives au salaire des différents métiers de production œuvrant dans le secteur des jus et boissons sont présentées au chapitre 3.

Perception, par les employeurs, de la satisfaction des employés face à leurs conditions de travail

Le tableau 2.25 présente les résultats de l'enquête auprès de 68 entreprises concernant la perception qu'ont les employeurs de la satisfaction des employés face à leurs conditions de travail.

Tableau 2.25 – Perception, par les employeurs, de la satisfaction des employés face à leurs conditions de travail

Les employés sont très satisfaits	41 %
Les employés sont assez satisfaits	50 %
Les employés sont peu satisfaits	1 %
Les employés ne sont pas du tout satisfaits	0 %
Ne sait pas / Refus de répondre	7 %

La quasi-totalité des employeurs perçoivent que leurs employés sont très satisfaits (41 %) ou assez satisfaits (50 %) de leurs conditions de travail. Il y a peu de différences de résultats selon la taille de l'entreprise.

Selon les employeurs, les éléments sur lesquels les employés sont le plus satisfaits sont, par ordre d'importance :

- l'ambiance, l'atmosphère de travail en général;
- le milieu, l'environnement de travail;
- les bonnes relations de travail;
- la flexibilité des horaires;
- les salaires;
- la diversité et la polyvalence des tâches.

Perception de leurs conditions de travail par les employés syndiqués sondés

Les résultats du sondage mené auprès d'employés d'usine syndiqués concernant la perception qu'ils ont de leurs conditions de travail sont présentés au tableau 2.26.

Tableau 2.26 – Évaluation des conditions de travail par les employés sondés

Paramètres mesurés	Note attribuée				
	1	2	3	4	Moyenne
Pauses-café (durée, moment approprié)	26 %	69 %	4 %	1 %	1,80
Temps alloué pour les repas	24 %	65 %	10 %	1 %	1,89
Salaires	23 %	63 %	11 %	4 %	1,95
Primes, bonis (de rendement, de nuit...)	14 %	58 %	21 %	7 %	2,20
Horaire de travail	34 %	59 %	6 %	1 %	1,74
Nombre de congés (fériés et autres)	19 %	60 %	12 %	8 %	2,10
Avantages sociaux (assurances collectives, régime de retraite...)	22 %	58 %	11 %	9 %	2,06
Possibilités d'augmentation de salaire (progression dans l'échelle salariale)	21 %	53 %	19 %	7 %	2,12
Possibilités de changement de poste	16 %	62 %	22 %	0 %	2,06
Rotation des postes de travail	6 %	60 %	29 %	6 %	2,35

Note : 1 signifie *très satisfait* ou *tout à fait d'accord* 4 signifie *très insatisfait* ou *tout à fait en désaccord*

De façon globale, la satisfaction des employés d'usine syndiqués face à leurs conditions de travail est élevée pour les dix paramètres mesurés. Le taux de satisfaction (plutôt satisfait et très satisfait combinés) est très élevé et varie entre 86 % et 95 % pour les paramètres horaires de travail, pauses-café, temps alloué pour les repas et salaires; il varie entre 78 % et 80 % pour les paramètres avantages sociaux, possibilités de changement de poste et nombre de congés. Le taux de satisfaction est moyennement élevé et varie entre 66 % et 74 % pour les paramètres primes et bonis, possibilités d'augmentation de salaire et rotation des postes de travail. Soulignons que, dans tous les cas, il y a toujours beaucoup plus de assez satisfaits que de très satisfaits.

En un sens, les employés sondés viennent corroborer la perception très positive des employeurs (tableau 2.25), mais avec une intensité et un enthousiasme un peu moindres. Les employés syndiqués rencontrés en groupe de discussion ont une perception similaire à celle des employés sondés par écrit.

2.4.7 Roulement et absentéisme

À la lumière des entrevues individuelles, on peut affirmer que le taux de roulement des employés est généralement faible dans le secteur des jus et boissons et cela, pour presque toutes les catégories d'employés. Selon les entreprises, la grande majorité des employés restent en emploi au moins trois ans, sinon au moins cinq ans. Cela s'explique en bonne partie par une satisfaction élevée face aux conditions de travail, notamment les salaires. Il y a deux exceptions à cette règle. D'une part, les entreprises constatent que les manœuvres – qui sont les employés les moins qualifiés et les moins bien payés – restent en emploi un peu moins longtemps que la moyenne; mais on ne peut pas qualifier leur taux de roulement d'élevé. D'autre part, chez les employés les plus récents et les plus jeunes, ayant moins d'un an d'ancienneté; le roulement est un peu plus élevé.

Le faible taux de roulement dans le secteur des jus et boissons est confirmé par les résultats de l'enquête auprès de 68 entreprises présentés au tableau 2.27.

Tableau 2.27 – Durée moyenne en emploi des employés recrutés pour un poste à temps plein

Taille du répondant	Moins de 10 employés	De 10 à 49 employés	50 employés et plus	Tous les répondants
Moins de 1 an	13 %	6 %	0 %	9 %
Entre 1 et 3 ans	28 %	18 %	0 %	21 %
Entre 3 et 5 ans	15 %	24 %	25 %	19 %
Plus de 5 ans	36 %	35 %	75 %	43 %
Ne sait pas / Refus de répondre	8 %	17 %	0 %	8 %

Dans 43 % des entreprises sondées, les candidats recrutés restent en emploi en moyenne plus de cinq ans et, dans 19 % des cas, c'est au moins trois ans. Seulement 9 % des entreprises disent les candidats recrutés restent en emploi en moyenne moins de un an. Plus la taille de l'entreprise augmente, plus les employés restent en emploi longtemps : dans 41 % des entreprises de moins de 10 employés, les employés restent en emploi en moyenne trois ans ou moins, contre aucune des entreprises de 50 employés et plus; à l'autre extrémité, dans 36 % des entreprises de moins de 10 employés, les candidats recrutés restent en emploi en moyenne plus de cinq ans, contre 75 % des entreprises de 50 employés et plus.

Parmi les employés d'usine syndiqués sondés :

- 12 % travaillent dans l'entreprise qui les emploie actuellement depuis moins d'un an;
- 33 % y travaillent depuis un à cinq ans;
- 55 % y travaillent depuis plus de cinq ans.

Les deux méthodologies utilisées (sondage auprès des entreprises et sondage auprès des employés) confirment que le taux de roulement est faible et que les employés demeurent à l'emploi de la même entreprise assez longtemps.

Selon les entreprises interrogées et les employés rencontrés en groupe de discussion, l'absentéisme est bas chez les employés d'usine, conséquence des horaires intéressants, des conditions de travail avantageuses et d'un climat de travail généralement bon. Certaines entreprises mentionnent toutefois que l'on observe un certain taux d'absentéisme chez les travailleurs de la génération Y (ceux qui sont dans la vingtaine). À cela, s'ajoute la difficulté qu'éprouvent plusieurs superviseurs à composer avec les jeunes de cette génération, notamment les problèmes qu'ils ont à imposer leur autorité et à les motiver. Certains y voient un conflit de valeurs générationnelles.

2.4.8 Pratiques de gestion en santé et sécurité au travail

Environnement physique et risques encourus

Selon les entreprises et les employés interrogés, le travail de production dans le secteur des jus et boissons peut être globalement qualifié de sécuritaire. L'environnement physique ainsi que les processus de fabrication, d'entreposage et de distribution comportent des risques, mais plusieurs actions préventives et plusieurs activités de formation contribuent à minimiser

grandement ces risques. D'ailleurs, les entreprises ont mentionné que les accidents de travail ont été peu nombreux au cours des trois dernières années et qu'ils sont beaucoup inférieurs à ce qu'ils étaient il y a cinq ou dix ans. Les principaux facteurs de risques sont les suivants.

- *Le bruit.* L'opération des machines de la chaîne de production, et notamment de l'embouteillage, peut causer un niveau de bruit pouvant dépasser le seuil de 90dB établi par le Règlement sur la qualité des milieux de travail. Mais les entreprises fournissent des dispositifs de protection individuelle de l'ouïe, comme le serre-tête antibruit ou les bouchons d'oreilles, et les employés s'en disent satisfaits.
- *La chaleur et le froid.* L'action de certains équipements contribue à réchauffer l'atmosphère des usines, qui peut être parfois pénible en été. Les entreprises rencontrées tentent d'assurer la meilleure ventilation ou la meilleure climatisation possibles et les employés disposent de points d'eau pour se désaltérer. Dans les brasseries, les opérateurs au brassage doivent régulièrement alterner entre un environnement chaud et un environnement froid, ce qui peut causer à la longue des problèmes d'arthrite et d'articulations.
- *Les mouvements répétitifs et le travail debout.* Les entreprises et les employés interrogés s'entendent pour dire que le fait de travailler en permanence avec des machines, surtout si les gestes sont répétitifs, requiert une vigilance constante pour éviter les accidents. Le travail debout et la répétition de certains mouvements peuvent causer chez certains des maux de dos, des tendinites ou des entorses. C'est en partie pour minimiser ces risques que plusieurs entreprises favorisent la polyvalence des tâches ou ont instauré un système de rotation de postes.
- *Les produits chimiques.* Toutes les entreprises du secteur utilisent des produits chimiques à des degrés divers et ceux-ci varient selon le produit fabriqué et le processus de production. Par exemple : les gaz émanant des processus de fermentation des brasseries, des vineries, des cidreries et des distilleries, le peroxyde d'hydrogène nécessaire pour l'aseptisation, l'ammoniac, le chlore, l'eau ozonée, etc. Malgré un risque réduit, des fuites sont possibles et les travailleurs peuvent être exposés aux émanations et les respirer. Dans les entreprises rencontrées, tous les employés potentiellement exposés doivent porter l'équipement de protection requis et une ventilation adéquate est assurée.
- *Le monoxyde de carbone.* Dans certaines entreprises, les chariots élévateurs qui circulent dans les usines et les entrepôts fonctionnent au gaz, ce qui contribue détériorer la qualité de l'air que les travailleurs respirent, malgré les efforts de ventilation. Pour régler le problème, deux entreprises interrogées prévoient remplacer graduellement leur flotte par des chariots élévateurs fonctionnant à l'électricité.
- *Les coupures.* Plusieurs entreprises fabriquent des produits qui sont embouteillés dans des bouteilles de verre (surtout la bière, le vin, le cidre et les produits des distilleries). Même si le risque est très faible, des coupures dues à des bris de verre sont toujours possibles. Le port de lunettes et de gants est essentiel pour les employés qui sont exposés à ce risque.
- *La manipulation de lourdes charges.* Certains opérateurs et manœuvres manipulent, dans le cadre de leur travail, des charges pouvant atteindre 25kg. Des problèmes de dos inhérents à cette situation surviennent à l'occasion.

Les comités de santé et sécurité au travail sont présents dans toutes les entreprises syndiquées et dans certaines petites qui ne le sont pas. Ces comités sont chargés de

surveiller l'état de la situation en matière de santé et sécurité des employés. Lorsqu'une pratique peut être jugée potentiellement dangereuse, il est du ressort du comité de trouver une solution pour s'assurer d'une sécurité optimale pour les employés.

Évaluation de l'environnement physique par les employés d'usine syndiqués

Les résultats du sondage mené auprès d'employés d'usine syndiqués concernant l'environnement physique de travail sont présentés au tableau 2.28.

Tableau 2.28 – Évaluation de l'environnement physique de travail par les employés d'usine syndiqués

Paramètres mesurés	Note attribuée				
	1	2	3	4	Moyenne
Température ambiante dans l'usine	5 %	50 %	31 %	14 %	2,55
Humidité ambiante dans l'usine	2 %	35 %	37 %	26 %	2,87
Qualité de l'air (poussière)	2 %	49 %	30 %	19 %	2,65
Éclairage (lumière dans les aires de travail)	24 %	61 %	10 %	5 %	1,95
Positions de travail (posture, hauteur, espace...)	12 %	72 %	12 %	4 %	2,07

Note : 1 signifie *très satisfait* ou *tout à fait d'accord* 4 signifie *très insatisfait* ou *tout à fait en désaccord*

Les employés d'usine syndiqués se montrent relativement insatisfaits sur trois aspects de leur environnement physique de travail. Le taux d'insatisfaction (plutôt insatisfait et très insatisfait combinés) varie entre 45 % et 63 % pour les paramètres humidité ambiante, qualité de l'air et température ambiante. Par contre, la satisfaction est élevée (de 84 % à 85 %) pour les paramètres éclairage et positions de travail. Mentionnons que la plupart des employés ont répondu au sondage durant la saison estivale; il est possible que cela ait teinté négativement les résultats concernant la température et l'humidité et peut-être la qualité de l'air. Malgré cela, un taux d'insatisfaction relativement important peut être symptomatique d'un problème réel.

Formation et prévention en santé et sécurité au travail (SST)

Toutes les entreprises interrogées offrent des formations en santé et sécurité au travail à leurs employés. Certaines de ces formations sont données par des ressources internes, d'autres sont offertes par des firmes externes mais souvent en entreprise. La durée des formations est très variable selon le cours, allant de une heure à une journée entière. Les formations les plus couramment mentionnées sont :

- SIMDUT;
- secourisme;
- intervention en cas de fuite de gaz ou de produits chimiques;
- procédures de cadenassage;
- travail en hauteur;
- conduite et utilisation des chariots élévateurs.

Le cours en SST est souvent offert de pair avec le cours sur l'hygiène et la salubrité. Les formations de base sont généralement données à tous les employés travaillant en usine et en entrepôt, et les cours plus pointus, par exemple la manipulation de matières dangereuses ou la conduite sécuritaire des chariots élévateurs, ne sont donnés qu'aux employés directement concernés. Quant au cours de secourisme, les entreprises interrogées s'assurent que, sur chaque quart de travail, on puisse retrouver un minimum d'employés ayant une formation sur le sujet.

Les résultats de l'enquête auprès de 68 entreprises de fabrication sur la prévention en santé et sécurité au travail sont présentés aux tableaux 2.29, 2.30 et 2.31.

Tableau 2.29 – Connaissance des règlements sur la santé et la sécurité au travail par tous les employés

Taille du répondant	Moins de 10 employés	De 10 à 49 employés	50 employés et plus	Tous les répondants
Pas de règlements écrits en santé et sécurité	49 %	24 %	0 %	34 %
Des règlements écrits et disponibles, mais non présentés formellement aux employés	28 %	35 %	25 %	29 %
Des règlements présentés à tous les employés avec rappel à fréquence définie	21 %	35 %	75 %	34 %
Ne sait pas / Refus de répondre	2 %	6 %	0 %	3 %

Un tiers des entreprises sondées (34 %) n'a pas de règlements écrits en santé et sécurité; 29 % d'entre elles ont des règlements écrits et disponibles, mais non présentés formellement aux employés; un autre tiers (34 %) a des règlements présentés à tous les employés avec rappel à fréquence définie. Plus la taille de l'entreprise augmente, plus il y a de règlements écrits et présentés aux employés : 49 % des entreprises de moins de 10 employés n'ont pas de règlements écrits, contre aucune des entreprises de 50 employés et plus. À l'autre extrémité, 21 % des entreprises de moins de 10 employés ont des règlements écrits et présentés, contre 75 % des entreprises de 50 employés et plus.

Tableau 2.30 – Organisation d'activités de prévention en santé et sécurité au travail

Taille du répondant	Moins de 10 employés	De 10 à 49 employés	50 employés et plus	Tous les répondants
Pas d'activités de prévention en santé et sécurité	64 %	53 %	0 %	50 %
Quelques activités de prévention ponctuelles	26 %	23 %	33 %	26 %
Un plan de prévention à jour et des activités régulières de prévention	5 %	18 %	67 %	19 %
Ne sait pas / Refus de répondre	5 %	6 %	0 %	4 %

La moitié des entreprises sondées ne fait pas d'activités de prévention en SST; 26 % font quelques activités de prévention ponctuelles et seulement 19 % ont un plan de prévention à jour et des activités régulières de prévention. Ici aussi, plus l'entreprise est grande, plus il y

a d'activités de prévention : 64 % des entreprises de moins de 10 employés ne font pas d'activités de prévention, contre aucune des entreprises de 50 employés et plus; à l'opposé, 5 % des entreprises de moins de 10 employés ont un plan de prévention à jour et des activités régulières de prévention, contre 67 % des entreprises de 50 employés et plus.

Parmi les entreprises qui font quelques activités de prévention en SST :

- 67 % organisent des activités d'information et de formation;
- 39 % ont un comité en santé et sécurité;
- 17 % présentent une vidéo à leurs employés.

Tableau 2.31 – Documentation des incidents et accidents de travail survenus dans l'entreprise

Taille du répondant	Moins de 10 employés	De 10 à 49 employés	50 employés et plus	Tous les répondants
Pas de documentation des incidents et accidents	64 %	41 %	0 %	47 %
Un registre de blessures seulement	15 %	12 %	8 %	13 %
Documentation systématique des incidents et accidents	15 %	35 %	92 %	34 %
Ne sait pas / Refus de répondre	5 %	12 %	0 %	6 %

Près de la moitié (47 %) des entreprises ne documentent pas les incidents et accidents de travail, 13 % ont un registre de blessures seulement et environ le tiers (34 %) documente tous les incidents et accidents. Plus la taille de l'entreprise augmente, plus le taux de documentation systématique est élevé : 64 % des entreprises de moins de 10 employés ne documentent pas les incidents et accidents, contre aucune des entreprises de 50 employés et plus; à l'opposé, 15 % des entreprises de moins de 10 employés documentent systématiquement, contre 92 % des entreprises de 50 employés et plus.

Évaluation de la santé et de la sécurité au travail par les employés d'usine syndiqués

Les résultats du sondage mené auprès d'employés d'usine syndiqués concernant la santé et la sécurité au travail sont présentés au tableau 2.32.

Tableau 2.32 – Évaluation de la santé et de la sécurité au travail par les employés d'usine syndiqués

Paramètres mesurés	Note attribuée				
	1	2	3	4	Moyenne
Équipements de production et matériel de travail en bonne condition	6 %	68 %	22 %	4 %	2,23
Accès à des équipements de protection en bonne condition	12 %	73 %	13 %	2 %	2,06
Efforts consentis par l'employeur pour limiter les risques de blessures et d'accidents de travail	8 %	62 %	22 %	7 %	2,29
Actions de prévention réalisées pour limiter les risques d'accidents de travail	8 %	64 %	24 %	3 %	2,23
Mon employeur se préoccupe de la santé et de la sécurité des employés	19 %	64 %	16 %	1 %	1,99

Note : 1 signifie *très satisfait* ou *tout à fait d'accord* 4 signifie *très insatisfait* ou *tout à fait en désaccord*

Les employés d'usine syndiqués sont globalement plutôt satisfaits de l'état de la santé et de la sécurité au travail. Le degré de satisfaction (plutôt satisfait et très satisfait combinés) varie entre 72 % et 85 % selon le paramètre mesuré (équipements de production et matériel de travail en bonne condition; accès à des équipements de protection en bonne condition; efforts consentis par l'employeur pour limiter les risques de blessures ou d'accidents; actions de prévention réalisées pour limiter les risques d'accidents de travail; l'employeur se préoccupe de la santé et de la sécurité des employés). Mais dans tous les cas, il y a peu de très satisfaits. Le fait qu'il y ait un certain niveau d'insatisfaction (entre 15 % et 28 %) et peu de très satisfaits montre que, dans la perception des employés, il y a encore place à l'amélioration.

2.4.9 Communication employeurs-travailleurs

Les moyennes et grandes entreprises interrogées en entrevue individuelle disposent de plusieurs moyens formels pour assurer la communication entre les employeurs et les employés. Dans les petites et les micro entreprises, la communication est principalement informelle, on pratique la politique de la porte ouverte et les problèmes sont discutés assez spontanément. Parmi les moyens de communication les plus fréquents, mentionnons les suivants.

- Des rencontres formelles avec les employés ou des groupes d'employés. La fréquence de ces rencontres est variable d'une entreprise à l'autre : mensuellement, à tous les deux mois, deux fois par année, etc.
- Plusieurs entreprises disposent d'un ou de plusieurs comités : patronal-syndical, relations de travail, santé et sécurité au travail, formation, qualité. Ces comités se réunissent à des fréquences très variables selon l'entreprise ou le type de comité et sont une occasion d'échange et d'information. Le compte-rendu des rencontres de ces comités est parfois affiché sur les babillards de l'entreprise afin d'informer les employés sur les décisions ou projets à venir.
- Dans les moyennes et grandes entreprises, la communication interne peut comprendre la publication d'un journal interne ou d'un bulletin d'information dont la fréquence varie

de trois fois à une fois par année. On y présente les actualités et les projets de l'entreprise, des articles sur la santé et sécurité, le profil d'employés (notamment ceux qui travaillent pour l'entreprise depuis plusieurs années), le compte-rendu des événements sociaux (barbecue annuel, party des fêtes, etc.). En plus d'être un outil de communication, le journal ou le bulletin se veut un moyen d'alimenter le sentiment d'appartenance des employés.

- L'affichage de notes ou de communiqués, sur babillard ou par courriel, est très fréquent. Il sert, notamment, à diffuser de l'information relative à la santé et sécurité au travail, à l'hygiène et la salubrité, aux changements de règlements et procédures, aux ressources humaines, etc.

Par ailleurs, des employés syndiqués ont mentionné en groupe de discussion que, dans certaines entreprises où il y a eu des fusions et qui ont été acquises par des intérêts non québécois, la communication – tant en quantité qu'en qualité – s'est détériorée. Cela peut être attribuable au fait que les décisions importantes ne se prennent plus ici. La communication se fait parfois via le comité des relations de travail et les griefs. Enfin, plusieurs employés syndiqués ont mentionné que, même lorsque la communication est bonne, le personnel est peu informé sur les grandes décisions stratégiques des entreprises, qu'elles soient de propriété québécoise ou non.

Le tableau 2.33 présente les résultats de l'enquête auprès de 68 entreprises quant aux moyens utilisés pour communiquer des renseignements aux employés.

Tableau 2.33 – Moyens de communication des renseignements aux employés

Taille du répondant	Moins de 10 employés	De 10 à 49 employés	50 employés et plus	Tous les répondants
Communication informelle seulement, aucun moyen écrit	33 %	23 %	0 %	25 %
Des rencontres ponctuelles avec les employés	44 %	23 %	8 %	32 %
Des rencontres ponctuelles et des outils écrits (courriels, babillard, bulletin, etc.)	18 %	47 %	92 %	38 %
Ne sait pas / Refus de répondre	5 %	6 %	0 %	4 %

Le quart des répondants (25 %) ne fait aucune communication formelle, 32 % des entreprises font des rencontres ponctuelles seulement et 38 % font des rencontres ponctuelles et ont des outils de communication écrits. Plus l'entreprise est grande, plus la communication est formelle : 33 % des entreprises de moins de 10 employés ne font que de la communication informelle, contre aucune des entreprises de 50 employés et plus; à l'opposé, 18 % des entreprises de moins de 10 employés font des rencontres ponctuelles et ont des outils écrits, contre 92 % des entreprises de 50 employés et plus.

Parmi les entreprises qui ont des outils écrits :

- 54 % n'ont pas de bulletin ou de journal d'entreprise;
- 39 % ont un bulletin ou un journal qui est publié plus de deux fois par année;
- 8 % ont un bulletin ou un journal qui est publié deux fois par année;
- 12 % ont un bulletin ou un journal qui est publié une fois par année.

Perception de la communication par les employés d'usine syndiqués

Le tableau 2.34 présente les résultats du sondage mené auprès d'employés d'usine syndiqués relativement à la communication dans l'entreprise.

Tableau 2.34 – Évaluation de la communication par les employés sondés

Paramètres mesurés	Note attribuée				
	1	2	3	4	Moyenne
La communication entre l'employeur et les employés est suffisante	11 %	57 %	23 %	9 %	2,29
Mon employeur me dit ou me montre qu'il est satisfait lorsque je fais bien mon travail	10 %	44 %	35 %	11 %	2,47

Note : 1 signifie *très satisfait* ou *tout à fait d'accord* 4 signifie *très insatisfait* ou *tout à fait en désaccord*

Chez les employés syndiqués sondés, on observe un niveau mitigé de satisfaction face à la communication entre l'employeur et les employés : un peu plus des deux tiers (68 %) d'entre eux estiment qu'elle est suffisante. Quant à la rétroaction face au travail bien fait («mon employeur me dit ou me montre qu'il est satisfait lorsque je fais bien mon travail»), on constate qu'il y a seulement 54 % de satisfaction, dont seulement 10 % de très satisfaits; il y a donc place à une nette amélioration sur cet aspect.

2.4.10 Relations et climat de travail

La syndicalisation n'est pas généralisée, mais elle présente dans presque toutes les moyennes et grandes entreprises. Lorsqu'il y a un syndicat, tous les employés affectés à la production à l'entreposage et à la distribution sont généralement syndiqués; seuls les postes cadres ne le sont pas.

Les entreprises interrogées ont mentionné qu'il règne en général une bonne entente entre le syndicat et la partie patronale. Elles n'ont pas vécu récemment de conflits de travail notables. Mais, selon les participants au groupe de discussion, le climat de travail serait moins harmonieux dans les grandes entreprises dont la propriété n'est plus québécoise et se serait détérioré au cours des dernières années.

Les résultats du sondage mené auprès d'employés d'usine syndiqués sur les relations et le climat de travail sont présentés au tableau 2.35. Ils vont en partie dans le sens des propos tenus en groupe de discussion.

Les employés d'usine syndiqués sont généralement satisfaits des relations et du climat de travail. Le degré de satisfaction (plutôt satisfait et très satisfait combinés) est extrêmement élevé et varie entre 94 % et 98 % pour les paramètres relations avec les employés du même département et relations avec les employés des autres départements. Il est également très élevé (entre 80 % et 88 %) pour les paramètres confiance démontrée par l'employeur, ambiance de travail générale, avis disciplinaires et respect démontré par l'employeur. Il est plutôt élevé pour le paramètre relations avec les

superviseurs/contremaîtres, avec 77 % de satisfaction. Toutefois, il faut se rappeler que dans presque tous les cas, il y a nettement plus de plutôt satisfaits que de très satisfaits.

Tableau 2.35 – Évaluation des relations et du climat de travail par les employés d'usine syndiqués

Paramètres mesurés	Note attribuée				
	1	2	3	4	Moyenne
Relations avec les superviseurs/contremaîtres	22 %	55 %	20 %	4 %	2,05
Relations avec les employés du même département	41 %	57 %	2 %	0 %	1,61
Relations avec les employés des autres départements	29 %	65 %	7 %	0 %	1,78
Ambiance de travail générale	17 %	71 %	10 %	2 %	1,98
Mon employeur me démontre du respect	23 %	57 %	17 %	4 %	2,01
Mon employeur me fait confiance	31 %	49 %	18 %	2 %	1,92
Les avis disciplinaires sont utilisés par mon employeur seulement pour des motifs valables	27 %	54 %	15 %	4 %	1,96

Note : 1 signifie *très satisfait* ou *tout à fait d'accord* 4 signifie *très insatisfait* ou *tout à fait en désaccord*

Perception générale de leur emploi et du secteur par les employés d'usine syndiqués

Les résultats du sondage mené auprès d'employés d'usine syndiqués sur la perception qu'ils ont de leur emploi et du secteur des jus et boissons sont présentés au tableau 2.36.

Tableau 2.36 – Perception générale de leur emploi et du secteur par les employés d'usine syndiqués

Paramètres mesurés		%
Perception de leur travail actuel	Un emploi permanent	90 %
	Un emploi temporaire en attendant de trouver autre chose	10 %
Raisons qui les ont fait accepter le travail qu'ils occupent présentement	Salaire intéressant	50 %
	Travail intéressant	37 %
	Travail proche de chez moi	32 %
	Besoin d'argent	30 %
	Vivre une nouvelle expérience de travail	19 %
	Obligé par le chômage ou l'aide sociale	2 %
Fierté de travailler dans l'entreprise qui les emploie actuellement	Très fier	29 %
	Assez fier	59 %
	Peu fier	11 %
	Pas du tout fier	1 %
Recommanderait un travail dans une entreprise de jus et boissons	Oui	93 %
	Non	7 %

Les résultats révèlent que la très vaste majorité des employés d'usine syndiqués (90 %) perçoivent leur travail comme un emploi permanent et non comme un emploi temporaire en attendant de trouver autre chose.

Parmi les raisons qui font qu'ils occupent leur emploi actuel, une se démarque par son importance : le salaire (50 %). Trois autres raisons sont mentionnées assez fréquemment : le travail est intéressant (37 %), la proximité du travail par rapport au lieu de résidence (32 %) et le besoin d'argent (30 %).

La fierté de travailler dans l'entreprise qui les emploie actuellement est élevée : 88 % des employés se disent très fiers (29 %) ou assez fiers (59 %). Ces résultats sont cohérents avec les constats observés précédemment, qui révèlent une satisfaction généralement élevée des employés sur la grande majorité des paramètres mesurés.

En cohérence avec les aspects précédents, une écrasante majorité des employés sondés (93 %) recommanderait un travail dans une entreprise du secteur des jus et boissons. Il semble que les aspects positifs évoqués auparavant (salaire, travail intéressant, etc.) l'emportent largement sur les quelques inconvénients mentionnés par les employés, notamment les horaires (de soir, de nuit et de fin de semaine) et l'environnement physique (chaleur, humidité, qualité de l'air).

2.4.11 Planification et gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre

Pratiquement toutes les moyennes et grandes entreprises interrogées en entrevue individuelle font une planification de leurs besoins en main-d'œuvre, autant à court, à moyen qu'à long terme. Dans les plus petites entreprises, on a tendance à planifier à court terme seulement, c'est-à-dire, pour la saison ou l'année suivante.

Les résultats de l'enquête auprès de 68 entreprises de fabrication quant à la planification des besoins de main-d'œuvre sont présentés au tableau 2.37.

Tableau 2.37 – Planification des besoins de main-d'œuvre à court, moyen et long terme

Taille du répondant	Moins de 10 employés	De 10 à 49 employés	50 employés et plus	Tous les répondants
Pas de planification des besoins de main-d'œuvre	31 %	35 %	8 %	28 %
Une planification des besoins à court terme seulement	41 %	29 %	25 %	35 %
Une planification à court, moyen et long terme, incluant les départs à la retraite	26 %	29 %	67 %	34 %
Ne sait pas / Refus de répondre	2 %	6 %	0 %	3 %

Plus du quart (28 %) des répondants ne fait pas de planification des besoins de main-d'œuvre; un peu plus du tiers (35 %) fait une planification des besoins à court terme seulement et une proportion similaire (34 %) fait une planification à court, moyen et long terme, incluant les départs à la retraite. Comme pour presque tous les paramètres de gestion des ressources humaines, on observe un écart important selon la taille de

l'entreprise : 31 % des entreprises de moins de 10 employés ne planifient pas leurs besoins de main-d'œuvre, contre 8 % des entreprises de 50 employés et plus; à l'opposé, 26 % des entreprises de moins de 10 employés planifient à court, moyen et long terme, contre 67 % des entreprises de 50 employés et plus.

La planification des besoins en main-d'œuvre est tributaire de trois principaux facteurs : 1) les variations (à la hausse ou à la baisse) du nombre d'employés; 2) l'embauche pour compenser le roulement normal du personnel; 3) l'embauche de la relève pour compenser les départs à la retraite.

- 1) Comme nous le verrons à la section 3.3 portant sur l'analyse des principaux métiers, une majorité d'entreprises prévoit une stabilité du nombre d'employés au cours des trois prochaines années; cette majorité varie selon le métier, allant de 50 % à 70 %. Les autres entreprises prévoient presque toutes une hausse et non une baisse du nombre d'employés. Cela fait en sorte qu'un nombre non négligeable d'entreprises devra planifier l'impact d'un accroissement graduel de ses effectifs.
- 2) Le taux de roulement étant généralement très faible dans le secteur des jus et boissons, cet aspect ne pose pas de problème particulier de planification.
- 3) Au cours de la prochaine décennie, la majorité des entreprises interrogées en entrevue individuelle seront affectées par des départs à la retraite relativement importants, en particulier à partir de 2012. Ce sont surtout pour les postes d'opérateur, de manœuvre, de mécanicien et d'électromécanicien où il y aura le plus de départs. Les employés syndiqués rencontrés en groupe de discussion ont corroboré cette opinion. Les statistiques sur le profil d'âge des travailleurs du secteur des boissons (voir section 3.1), qui sont plus âgés que la moyenne des travailleurs québécois et dont plusieurs sont dans la cinquantaine, viennent appuyer ce constat. Le remplacement d'une part non négligeable de l'effectif de travailleurs dans un assez court laps de temps représentera un défi pour les entreprises du secteur. Comme nous le verrons au chapitre 3, il ne sera pas facile d'assurer une relève pour certains métiers, du fait de la difficulté de recrutement et de la pénurie de travailleurs actuelle et prévisible.

2.4.12 Politique d'embauche des immigrants

Sauf une exception, aucune entreprise rencontrée en entrevue individuelle n'a de politique ou de programme d'embauche des immigrants et des personnes issues des communautés culturelles, malgré le fait que la plupart soient situées à Montréal ou en Montérégie, là où résident la majorité des travailleurs immigrants ou des communautés culturelles. Certaines ont amorcé une réflexion sur le sujet, mais très peu ont commencé à mettre cette réflexion par écrit et se doter de règles favorisant l'embauche de personnes immigrantes ou assurant l'équité entre les personnes.

Les résultats de l'enquête auprès de 68 entreprises de fabrication sur l'embauche des immigrants et des personnes issues des communautés culturelles sont présentés au tableau 2.38.

Tableau 2.38 – Existence d’une politique ou d’un programme d’embauche des immigrants et des personnes issues des communautés culturelles

Taille du répondant	Moins de 10 employés	De 10 à 49 employés	50 employés et plus	Tous les répondants
Pas de politique ou de programme défini	92 %	77 %	75 %	85 %
Une politique ou un programme informel, non écrit	3 %	6 %	8 %	4 %
Une politique ou un programme formel, écrit	3 %	17 %	17 %	9 %
Ne sait pas / Refus de répondre	3 %	0 %	0 %	1 %

Une très forte majorité (85 %) des répondants n’a pas de politique ou de programme défini; seulement 4 % des entreprises ont une politique ou un programme informel (non écrit) et 9 % ont une politique ou un programme formel (écrit). Il y a un écart plutôt faible dans les résultats selon la taille de l’entreprise : 92 % des entreprises de moins de 10 employés n’ont pas de politique ou de programme défini, contre 75 % des entreprises de 50 employés et plus; à l’opposé, 3 % des entreprises de moins de 10 employés ont une politique ou un programme informel, contre 17 % des entreprises de 50 employés et plus. Soulignons que les quelques entreprises qui ont une politique ou un programme formel sont surtout situées à Montréal, en Montérégie ou à Laval. Mais même dans ces régions, une forte majorité des entreprises n’a pas de politique ou de programme formel.

2.4.13 Gestion de la diversité culturelle

À une exception près, aucune entreprise rencontrée en entrevue individuelle n’a de politique ou de programme de gestion de la diversité culturelle. De plus, les entreprises de Montréal et de la Montérégie interrogées comptent très peu d’employés issus de communautés culturelles ou de minorités religieuses et elles n’ont pas eu à composer avec des demandes d’accommodements. Mais, dans l’hypothèse où elles recevaient de telles demandes, elles précisent que la production, qu’elle soit industrielle ou artisanale, nécessite l’action coordonnée de tous les membres de l’équipe; par conséquent, ce genre de travail laisse peu de flexibilité pour accommoder les éventuelles exigences religieuses ou ethniques de certains employés. Précisons qu’il est étonnant que plusieurs moyennes et grandes entreprises situées à Montréal comptent peu de personnes d’origine ethnique autre que française, alors que la moitié de la main-d’œuvre de l’île de Montréal n’est pas de souche québécoise francophone.

Les résultats de l’enquête auprès de 68 entreprises de fabrication quant à la gestion de la diversité culturelle sont les présentés au tableau 2.39.

Tableau 2.39 – Existence d'une politique ou d'un programme de gestion de la diversité culturelle

Taille du répondant	Moins de 10 employés	De 10 à 49 employés	50 employés et plus	Tous les répondants
Pas de politique ou de programme défini	92 %	66 %	83 %	84 %
Une politique ou un programme informel, non écrit	5 %	6 %	8 %	6 %
Une politique ou un programme formel, écrit	0 %	17 %	8 %	6 %
Ne sait pas / Refus de répondre	3 %	11 %	0 %	4 %

On constate des résultats quasi similaires à ceux du tableau 2.38. La très grande majorité (84 %) des répondants n'a pas de politique ou de programme défini; seulement 6 % des entreprises ont une politique ou un programme informel (non écrit) et 6 % ont une politique ou un programme formel (écrit). Il y a un faible écart dans les résultats selon la taille de l'entreprise : 92 % des entreprises de moins de 10 employés n'ont pas de politique ou de programme défini, contre 83 % des entreprises de 50 employés et plus; à l'opposé, aucune des entreprises de moins de 10 employés ont une politique ou un programme informel, contre 8 % des entreprises de 50 employés et plus. De tels résultats démontrent que même les entreprises de la région de Montréal n'ont pas encore effectué de réflexion sérieuse quant à l'impact de l'immigration et de la diversité culturelle sur leur future main-d'œuvre.

3. PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Pour établir un portrait statistique de la main-d'œuvre qui travaille dans le secteur des jus et boissons, en particulier les caractéristiques sociodémographiques et le niveau de qualification des emplois (section 3.1), ainsi que les principales fonctions de travail (section 3.2), nous avons utilisé les données traitées par Emploi-Québec à partir du recensement de Statistique Canada de 2006. Il est possible de traiter les données au sein des codes SCIAN de quatre chiffres, mais pas de cinq ou six chiffres. Par conséquent, nous avons retenu les deux codes SCIAN suivants :

3114 Mise en conserve de fruits et légumes et fabrication de spécialités alimentaires. Ce SCIAN comporte deux sous-secteurs : 31141 *Fabrication d'aliments congelés*, qui ne fait pas partie de la présente étude, et 31142 *Mise en conserve, marinage et séchage de fruits et légumes*, qui n'en fait que partiellement partie. Le sous-secteur 31142 représente environ 80 % du SCIAN 3114 et les jus représentent environ 32 % du sous-secteur 31142¹¹. Par conséquent, la main-d'œuvre qui travaille chez les fabricants de jus représente 26 % de la main-d'œuvre totale du SCIAN 3114. Cette hypothèse de 26 % sera couramment utilisée aux sections 3.1 et 3.3 pour estimer le nombre de personnes qui travaillent chez les fabricants de jus.

Cette limite d'ordre méthodologique soulève une question à laquelle on n'a pas de réponse : la main-d'œuvre qui travaille dans les jus (le 26 %) a-t-elle le même profil ou est-elle représentative de celle qui n'y travaille pas (l'autre 74 %) ? Pour cette raison, il faut prendre avec réserve les données du SCIAN 3114 lorsqu'il s'agit de les inférer à la seule main-d'œuvre qui travaille dans les jus.

3121 Fabrication de boissons. Tous les sous-secteurs de ce groupe font partie de cette étude. Il n'y a donc aucun problème d'ordre méthodologique.

3.1 CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Le tableau 3.1 présente un portrait sociodémographique général de la main-d'œuvre des secteurs SCIAN 3114 et 3121, avec pour base comparative l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise. Ce portrait est présenté selon les variables suivantes : marché du travail, sexe, statut d'emploi, âge, scolarité et répartition régionale.

¹¹ Estimation établie à partir de la base de données icriq, sur les emplois des entreprises de chaque sous-secteur.

Tableau 3.1 – Caractéristiques sociodémographiques de la main-d'œuvre, SCIAN 3114 (mise en conserve de fruits et légumes et fabrication de spécialités alimentaires) et 3121 (fabrication de boissons)

	3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires	3121 Fabrication de boissons	Ensemble des industries
Population active totale	4 585	6 500	4 015 200
Personnes occupées	4 050	6 145	3 735 505
Marché du travail			
- Taux d'activité	87,6%	92,9%	64,9%
- Taux d'emploi	77,4%	87,8%	60,4%
- Taux de chômage	11,6%	5,5%	7,0%
Sexe (personnes en emploi)	4 050	6 145	3 735 505
- hommes	55%	80%	53%
- femmes	45%	20%	47%
Statut d'emploi			
- plein temps	89%	93%	81%
- temps partiel	11%	7%	19%
Âge (personnes en emploi)			
- 15-24 ans	11%	8%	14%
- 25-44 ans	50%	43%	45%
- 45-64 ans	37%	48%	39%
Scolarité selon le plus haut grade, certificat ou diplôme atteint			
- Aucun grade, certificat ou diplôme	28%	13%	14%
- Diplôme d'études secondaires (DES)	27%	29%	22%
- Diplôme d'études professionnelles	16%	19%	18%
- Diplôme d'un cégep, d'un collège	14%	18%	20%
- Certificat ou diplôme universitaire	15%	21%	26%
Répartition des emplois selon la région			
Montréal	13,5%	23,8%	23,9%
Montérégie	47,0%	33,6%	18,9%
Capitale-Nationale	4,3%	5,0%	9,2%
Laurentides	7,9%	9,6%	7,0%
Lanaudière	3,7%	7,3%	5,8%
Chaudière-Appalaches	5,4%	2,0%	5,5%
Laval	6,2%	5,1%	5,1%
Outaouais	n.d.	2,2%	4,7%
Estrie	1,6%	1,3%	3,9%
Saguenay-Lac-St-Jean	3,3%	1,2%	3,2%
Mauricie	n.d.	2,7%	3,1%
Centre-du-Québec	5,2%	2,0%	2,9%
Bas-St-Laurent	0,0%	1,7%	2,4%
Abitibi-Témiscamingue	n.d.	1,5%	1,8%
Côte-Nord	0,0%	n.d.	1,2%
Gaspésie-îles-de-la-Madeleine	n.d.	n.d.	0,9%
Nord du Québec	0,0%	n.d.	0,4%

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

Note : Les données sur le statut d'emploi s'appliquent aux codes SCIAN à trois chiffres (311 et 312) et non à quatre chiffres.

Nombre

Le secteur de la fabrication de boissons (SCIAN 3121) compte 6 500 employés dont 6 145 personnes occupées. Quant au secteur de la mise en conserve de fruits et légumes et de la fabrication de spécialités alimentaires (SCIAN 3114), il compte 4 585 employés dont 4 050 personnes occupées. Sachant que les fabricants de jus regroupent environ 26 % de la main-d'œuvre du SCIAN 3114, cela représente 1 192 employés. En additionnant ce nombre et le SCIAN 3121, on obtient un total de 7 692 employés. Le SCIAN 3121 représente donc près de 85 % de la main-d'œuvre des jus et boissons.

Le total de 7 692 se situe dans le même ordre de grandeur que le calcul présenté à la section 2.2.2, à partir des bases de données icriq et du CSMOTA, soit 8 018 employés. L'écart n'est que de 4 %, ce qui laisse croire à la fiabilité des bases de données utilisées dans cette étude.

Marché du travail

Dans le secteur de la fabrication de boissons (SCIAN 3121), les taux d'activité (92,9 %) et d'emploi (87,8 %) sont très élevés et le taux de chômage (5,5 %) est inférieur à la moyenne québécoise (7,0 %). Par contre, dans le secteur de la mise en conserve de fruits et légumes et de la fabrication de spécialités alimentaires (SCIAN 3114), le taux d'emploi est de 10 points inférieurs à celui du SCIAN 3121 et le taux de chômage (11,6 %) est supérieur à la moyenne québécoise.

Sexe

Le secteur de la mise en conserve de fruits et légumes et de la fabrication de spécialités alimentaires (SCIAN 3114) regroupe une légère majorité d'hommes (55 %), tandis que le secteur de la fabrication de boissons (SCIAN 3121) compte une main-d'œuvre massivement masculine, soit 80 %.

Statut d'emploi

Dans les deux secteurs, une très forte majorité de la main-d'œuvre travaille à temps plein, 89 % dans le SCIAN 3114 et 93 % dans le SCIAN 3121, soit une proportion plus élevée que celle observée chez la moyenne des travailleurs québécois (81%).

Âge

Le secteur de la fabrication de boissons (SCIAN 3121) présente un profil de main-d'œuvre beaucoup plus âgé que la moyenne québécoise; on y retrouve une proportion inférieure de 15 à 24 ans (8 % contre 14 % au Québec) et nettement supérieure de 45 à 64 ans (48 % contre 39 % au Québec).

La main-d'œuvre du secteur de la mise en conserve de fruits et légumes et de la fabrication de spécialités alimentaires (SCIAN 3114) présente un profil d'âge à peu près similaire à celui observé chez la moyenne des travailleurs québécois; on y retrouve une proportion légèrement inférieure de 15 à 24 ans (11 % contre 14 % au Québec) et légèrement inférieure de 45 à 64 ans (37 % contre 39 % au Québec).

Scolarité

La main-d'œuvre du secteur de la fabrication de boissons (SCIAN 3121) présente profil de scolarité généralement similaire à la moyenne des travailleurs québécois. Les pourcentages des travailleurs qui n'ont aucun diplôme (13 %), qui ont un diplôme d'études professionnelles (19 %) et qui ont un diplôme d'un cégep (18 %) sont à peu près les mêmes que la moyenne québécoise (14 %, 18 % et 20 % respectivement). Par contre, on retrouve un peu moins de diplômés universitaires (21 % contre 26 % au Québec) et un peu plus de personnes qui ont un diplôme d'études secondaires (29 % contre 22 % au Québec).

La main-d'œuvre du secteur de la mise en conserve de fruits et légumes et de la fabrication de spécialités alimentaires (SCIAN 3114) est nettement moins scolarisée que la moyenne des travailleurs québécois. Par exemple, 28 % des employés de ce secteur n'ont aucun grade, certificat ou diplôme (14 % au Québec); à l'autre extrémité, 15 % des employés de ce secteur ont un certificat ou un diplôme universitaire (26 % au Québec).

Les résultats du sondage mené auprès d'employés d'usine syndiqués, présentés au tableau 3.2, montrent un niveau de scolarité présentant plusieurs similitudes avec la main-d'œuvre du SCIAN 3121 au tableau 3.1. Cela démontre la représentativité de l'échantillon d'employés qui a répondu au sondage. Les pourcentages des employés sondés qui n'ont aucun diplôme (14 %), qui ont un diplôme d'études professionnelles (20 %) et qui ont un diplôme d'un cégep (17 %) sont à peu près les mêmes que la main-d'œuvre du SCIAN 3121 (13 %, 19 % et 18 % respectivement). Par contre, on retrouve nettement moins de diplômés universitaires (4 % contre 21 % pour le SCIAN 3121) et nettement plus de personnes qui ont un diplôme d'études secondaires (46 % contre 29 % pour le SCIAN 3121), ce qui est normal, compte tenu que seuls les employés d'usine ont répondu au questionnaire.

Tableau 3.2 – Scolarité des employés sondés et comparaison avec le SCIAN 3121

Diplôme le plus élevé atteint	Employés sondés	Main-d'œuvre du SCIAN 3121 (tableau 3.1)
Aucun certificat ou diplôme (secondaire non complété)	14 %	13 %
Diplôme d'études secondaires général (DES)	46 %	29 %
Diplôme d'études professionnelles (DEP)	20 %	19 %
Diplôme d'études collégiales (général ou technique)	17 %	18 %
Diplôme universitaire	4 %	21 %

On constate qu'environ six employés sondés sur dix ne possèdent pas de formation qualifiante (aucun certificat ou diplôme, ou encore un diplôme d'études secondaires général sans formation professionnelle). Fait troublant, le sondage mené auprès des employés d'usine syndiqués révèle que les deux tiers d'entre eux (66 %) croient qu'il n'est pas utile de

suivre une formation scolaire pour exercer leur métier actuel. L'analyse de métiers qui fait l'objet de ce chapitre tend à leur donner raison, du moins pour les métiers d'opérateur et de manœuvre, qui sont numériquement les plus importants.

Répartition régionale

Une analyse de la répartition de la main-d'œuvre du secteur de la fabrication de boissons (SCIAN 3121) par région administrative indique une nette sur-représentation en Montérégie, avec 33,6 % des employés (alors que la Montérégie compte 18,9 % des travailleurs québécois). On constate une sous-représentation marquée dans la Capitale-Nationale, dans Chaudière-Appalaches, en Outaouais, en Estrie et dans l'ensemble des régions ressources.

La main-d'œuvre du secteur de la mise en conserve de fruits et légumes et de la fabrication de spécialités alimentaires (SCIAN 3114) est fortement concentrée en Montérégie, avec 47 % des employés). Elle est sous-représentée à Montréal, dans la Capitale-Nationale et en Estrie.

Niveau de qualification des emplois

Le tableau 3.3 présente des données relatives au niveau de qualification des emplois compris dans les secteurs SCIAN 3114 et 3121, en tenant compte de l'ensemble des métiers et professions qu'on y retrouve.

Ces données indiquent que :

- La proportion d'emplois classés de niveau gestion et professionnel, qui requièrent habituellement une formation universitaire, est plus faible dans les deux SCIAN (15,3 % dans le 3121 et 14,1 % dans le 3114) que la moyenne des emplois au Québec (26,4 %).
- La proportion d'emplois classés de niveau technique, qui requièrent habituellement une formation collégiale ou un programme d'apprentissage, s'établit à 16 % dans le secteur de la fabrication de boissons (SCIAN 3121) et à 20,7 % dans le secteur de la mise en conserve de fruits et légumes et de la fabrication de spécialités alimentaires (SCIAN 3114). Dans les deux cas, c'est nettement moins que la moyenne des emplois au Québec (30,7 %).
- La proportion d'emplois classés de niveau intermédiaire, qui exigent habituellement une formation de niveau secondaire ou une formation spécifique à la profession, est de 55,4 % dans le secteur de la fabrication de boissons, nettement plus que la moyenne des emplois au Québec (30,7 %), et de 31,7 % dans le secteur de la mise en conserve de fruits et légumes et de la fabrication de spécialités alimentaires, soit à peu près la moyenne québécoise.

Tableau 3.3 – Répartition des emplois selon le niveau de qualification requis, SCIAN 3114 (mise en conserve de fruits et légumes et fabrication de spécialités alimentaires) et 3121 (fabrication de boissons)

	3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires	3121 Fabrication de boissons	Tous les secteurs d'activité
Personnes occupées	4 050	6 145	3 735 495
Niveaux de qualification			
- Niveau 0 Gestion	11,9%	9,4%	9,2%
- Niveau A Professionnel	3,4%	4,7%	17,2%
- Niveau B Technique	20,7%	16,0%	30,5%
- Niveau C Intermédiaire	31,7%	55,4%	30,7%
- Niveau D Élémentaire	31,9%	14,3%	12,4%

Source : Statistique Canada, recensement de 2006.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

Note : Une formation universitaire caractérise habituellement les niveaux de qualification 0 et A; une formation collégiale ou un programme d'apprentissage caractérisent le niveau de qualification B; une formation de niveau secondaire ou une formation spécifique à la profession, ou encore les deux, caractérisent le niveau de qualification C; une formation en cours d'emploi caractérise habituellement le niveau de compétence D.

- La proportion d'emplois classés de niveau élémentaire, qui exigent uniquement une formation en cours d'emploi, est de 14,3 % dans le secteur de la fabrication de boissons, ce qui est à peine plus élevé que la moyenne des emplois au Québec (12,4 %), mais de 31,9 % dans le secteur de la mise en conserve de fruits et légumes et de la fabrication de spécialités alimentaires, un taux ce qui se situe très au dessus de la moyenne québécoise.

3.2 MÉTIERS ET PROFESSIONS

Le tableau 3.4 présente la répartition des principaux métiers et professions de la Classification nationale des professions (CNP) que l'on retrouve dans le secteur de la fabrication de boissons (SCIAN 3121).

**Tableau 3.4 – Principaux métiers et professions de la CNP compris dans le SCIAN
3121 – fabrication de boissons**

3121 Fabrication de boissons		
Nombre total	6 140	100,0%
Principaux métiers et professions (n > 39)		
9461 Opérateurs de machines et de procédés dans la transformation des aliments et des boissons	830	13,5%
7411 Conducteurs de camions	695	11,3%
6411 Représentants des ventes non techniques - commerce de gros	625	10,2%
9617 Manœuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	600	9,8%
7452 Manutentionnaires	435	7,1%
0611 Directeurs des ventes, du marketing et de la publicité	240	3,9%
7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (sauf l'industrie du textile)	210	3,4%
7414 Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	195	3,2%
9213 Surveillants dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	120	2,0%
0911 Directeurs de la fabrication	105	1,7%
1411 Commis de bureau généraux	95	1,5%
2211 Technologues et techniciens en chimie	90	1,5%
0016 Cadres supérieurs - production de biens, services d'utilité publique, transport et construction	80	1,3%
1471 Expéditeurs et réceptionnaires	75	1,2%
6663 Concierges et concierges d'immeubles	75	1,2%
6623 Autre personnel élémentaire de la vente	65	1,1%
6421 Vendeurs et commis-vendeurs - commerce de détail	60	1,0%
9465 Échantillonneurs et trieurs dans la transformation des aliments et des boissons	60	1,0%
1111 Vérificateurs et comptables	55	0,9%
7333 Électromécaniciens	45	0,7%
1431 Commis à la comptabilité et personnel assimilé	40	0,7%
2171 Analystes et consultants en informatique	40	0,7%
4163 Agents de développement économique, chercheurs et experts-conseils en marketing	40	0,7%
7242 Électriciens industriels	40	0,7%
7351 Mécaniciens de machines fixes et opérateurs de machines auxiliaires	40	0,7%
Total des principaux métiers et professions	4 955	80,7%
Autres métiers et professions (n < 40)		
74 CNP		
Total des autres métiers et professions	1 185	19,3%

Source : Statistique Canada, recensement de 2006.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

Voici les principales conclusions qu'il faut retenir.

- Les métiers en lien avec la production, dont la plupart font l'objet d'une analyse détaillée dans le cadre de cette étude (voir section 3.3), comptent ensemble 2 100 personnes; ils représentent 34,2 % des employés du secteur de la fabrication de boissons. On y recense, par ordre d'importance :
 - 890 opérateurs d'équipements de production (14,5 %), soit 830 opérateurs de machines et de procédés (CNP 9461) et 60 échantillonneurs et trieurs (CNP 9465);
 - 600 manœuvres (CNP 9617) (9,8 %);
 - 210 mécaniciens industriels (CNP 7311) (3,4 %);
 - 120 superviseurs/contremaîtres (CNP 9213) (2,0 %);
 - 105 directeurs de la production (CNP 0911) (1,7 %);
 - 90 techniciens (CNP 2211, technologues et techniciens en chimie) (1,5 %);
 - 45 électromécaniciens (CNP 7333) (0,7 %);
 - 40 électriciens industriels (CNP 7242) (0,7 %).
- Les métiers en lien avec la distribution et la livraison regroupent 1 400 personnes, soit 22,8 % des employés du secteur. Ce sont :
 - 695 conducteurs de camion (CNP 7411) (11,3 %);
 - 435 manutentionnaires (CNP 7452) (7,1 %);
 - 195 chauffeurs-livreurs (CNP 7414) (3,2 %);
 - 75 expéditeurs et réceptionnaires (CNP 1471) (1,1 %).
- Au sein du SCIAN 3121, il faut également souligner la présence importante des métiers en lien avec la vente et le marketing, qui regroupent 1 030 personnes ou 16,8 % des employés du secteur. Ces métiers sont :
 - 625 représentants des ventes (CNP 6411) (10,2 %);
 - 240 directeurs des ventes, du marketing et de la publicité (CNP 0611) (3,2 %);
 - 65 autre personnel élémentaire de la vente (CNP 6623) (1,1 %);
 - 60 vendeurs et commis-vendeurs (CNP 6421) (1,0 %);
 - 40 chercheurs et experts-conseils en marketing (CNP 4163) (0,7 %).

Le tableau 3.5 présente la répartition des principaux métiers et professions que l'on retrouve dans le secteur de la mise en conserve de fruits et légumes et de la fabrication de spécialités alimentaires (SCIAN 3114).

Tableau 3.5 – Principaux métiers de la CNP compris dans le SCIAN 3114 – mise en conserve de fruits et légumes et fabrication de spécialités alimentaires

3114		
Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires		
Nombre total	4 050	100,0%
Principaux métiers et professions (n > 39)		
9617 Manoeuvres dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	1 105	27,3%
9461 Opérateurs de machines et de procédés dans la transformation des aliments et des boissons	480	11,9%
7452 Manutentionnaires	255	6,3%
0911 Directeurs de la fabrication	180	4,4%
7311 Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (sauf l'industrie du textile)	165	4,1%
9213 Surveillants dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	155	3,8%
6411 Représentants des ventes non techniques - commerce de gros	105	2,6%
0016 Cadres supérieurs - production de biens, services d'utilité publique, transport et construction	100	2,5%
0611 Directeurs des ventes, du marketing et de la publicité	95	2,3%
2211 Technologues et techniciens en chimie	90	2,2%
6242 Cuisiniers	90	2,2%
9465 Échantillonneurs et trieurs dans la transformation des aliments et des boissons	90	2,2%
1411 Commis de bureau généraux	75	1,9%
1471 Expéditeurs et réceptionnaires	50	1,2%
7414 Chauffeurs-livreurs - services de livraison et de messagerie	45	1,1%
6663 Concierges et concierges d'immeubles	40	1,0%
7333 Électromécaniciens	40	1,0%
Total des principaux métiers et professions	3 160	78,0%
Autres métiers et professions (n < 40)		
58 CNP dont :		
2221 Technologues et techniciens en biologie		
2222 Inspecteurs des produits agricoles et de la pêche		
3132 Diététistes et nutritionnistes		
Total des autres métiers et professions	890	22,0%

Source : Statistique Canada, recensement de 2006.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

Les principales conclusions qui s'en dégagent sont les suivantes.

- Les métiers en lien avec la production, dont la plupart font l'objet d'une analyse détaillée dans le cadre de cette étude (voir section 3.3), comptent 2 305 personnes; ils représentent 56,9 % des employés du secteur de la mise en conserve de fruits et légumes et de la fabrication de spécialités alimentaires, ce qui est proportionnellement beaucoup plus élevé que dans le SCIAN 3121 (34,2 %). On retrouve, par ordre d'importance :
 - 1 105 manœuvres (CNP 9617) (27,3 %);
 - 570 opérateurs d'équipements de production (14,1 %), soit 480 opérateurs de machines et de procédés (CNP 9461) et 90 échantillonneurs et trieurs (CNP 9465);
 - 180 directeurs de la production (CNP 0911) (4,4 %);
 - 165 mécaniciens industriels (CNP 7311) (4,1 %);
 - 155 superviseurs/contremaîtres (CNP 9213) (3,8 %);
 - 90 techniciens (CNP 2211, technologues et techniciens en chimie) (2,2 %);
 - 40 électromécaniciens (CNP 7333) (1,0 %).
- Les métiers en lien avec la distribution et la livraison regroupent seulement 350 personnes, soit 8,6 % des employés du secteur, ce qui proportionnellement beaucoup moins que dans le SCIAN 3121 (22,8 %). Ce sont :
 - 255 manutentionnaires (CNP 7452) (6,3 %);
 - 50 expéditeurs et réceptionnaires (CNP 1471) (1,2 %);
 - 45 chauffeurs-livreurs (CNP 7414) (1,1 %).
- Les métiers en lien avec la vente et le marketing regroupent 200 personnes ou 4,9 % des employés du secteur, ce qui proportionnellement beaucoup moins que dans le SCIAN 3121 (16,8 %). Ces métiers sont :
 - 105 représentants des ventes (CNP 6411) (2,6 %);
 - 95 directeurs des ventes, du marketing et de la publicité (CNP 0611) (2,3 %).

3.3 DESCRIPTION DE CERTAINES FONCTIONS DE TRAVAIL CLÉS

3.3.1 *Superviseur / contremaître*

Définition

Les superviseurs ou contremaîtres planifient, supervisent et coordonnent le travail du personnel qui œuvre dans la fabrication, l'embouteillage et l'emballage des jus et boissons.

Types d'entreprises

On les retrouve dans toutes les moyennes et grandes entreprises du secteur des jus et boissons. Ils sont moins présents dans les petites entreprises industrielles et les entreprises de fabrication artisanale, où la fonction est souvent assumée par le propriétaire ou le directeur général.

L'enquête auprès de 68 entreprises de fabrication révèle que 53 % d'entre elles ont au moins un superviseur/contremaitre à leur emploi. Cette proportion est de 38 % chez les entreprises de moins de 10 employés, mais de 100 % chez celles ayant 50 employés et plus.

Appellations courantes

Appellations d'emploi dans les entreprises interrogées :

- Contremaitre
- Superviseur

L'appellation «surveillant» de la CNP n'est jamais utilisée dans les entreprises du secteur des jus et boissons.

Description des tâches

Dans toutes ou la majorité des entreprises interrogées, les superviseurs exercent les tâches suivantes :

- Planifier, coordonner, contrôler et superviser les activités des travailleurs affectés à la production; effectuer la mise en production; voir au bon déroulement de la chaîne de production.
- Instaurer des méthodes permettant d'atteindre les objectifs de production.
- Planifier, coordonner et contrôler les stocks.
- Recommander au directeur des opérations/de la production des mesures visant à améliorer la productivité, la qualité des produits et la gestion des impacts environnementaux.
- Veiller à l'application et au respect des procédures et des normes de production établies.
- Effectuer les contrôles de la qualité.
- Rédiger des rapports (rapports de production, rapports d'analyse et autres rapports).
- Coordonner les activités avec les autres services de l'entreprise.
- Effectuer certaines tâches liées à la gestion des ressources humaines : répartition du travail, gestion des horaires, gestion des relations de travail, communication de l'information, motivation, application de la convention collective. Les tâches qui concernent l'embauche, l'évaluation, les promotions, les dossiers de la CSST et les dossiers disciplinaires relèvent le plus souvent du service des ressources humaines.
- Participer à l'implantation et au maintien des normes d'assurance qualité (principalement HACCP).
- Faire des essais en production pour vérifier si les adaptations aux machines ou si les nouveaux produits sont conformes aux attentes.
- Analyser la cause des arrêts des équipements.

Dans certaines des entreprises interrogées, les superviseurs exercent aussi les tâches suivantes :

- Planifier, coordonner, contrôler et superviser les activités des techniciens chargés d'effectuer des tests, des analyses, des contrôles de qualité, de la recherche et du développement; effectuer le suivi nécessaire. Si le technicien fait partie d'une unité de recherche-développement ou de contrôle de la qualité, cette tâche revient au directeur/au chef de la R-D ou au directeur/au chef du contrôle de la qualité.
- Former du personnel ou assurer la formation en cours d'emploi et enseigner les règles de sécurité et les politiques de l'entreprise. Chez certaines entreprises interrogées, la formation sur les règles de sécurité ne se fait que partiellement par le superviseur, la majeure partie étant prise en charge par le service des ressources humaines.
- Former et superviser les opérateurs d'équipement de production en matière de procédures, de mise en œuvre des programmes de contrôle de la qualité, de la salubrité et des procédés, incluant l'échantillonnage, la lecture des instruments de mesure et de contrôle.
- Surveiller les indicateurs, les relevés d'ordinateur et les écrans de contrôle pour vérifier les conditions de transformation prescrites.
- Préparer des programmes d'échantillonnage et d'analyse afin d'assurer la conformité aux normes de qualité des matières premières, des produits intermédiaires et des produits finis. Dans la majorité des entreprises, cette tâche revient au technicien.
- Appliquer les normes de qualité et participer au contrôle de la qualité et des procédés en prélevant des échantillons de matériaux bruts, semi-finis et finis afin de les acheminer au laboratoire aux fins d'analyse; s'il y a lieu, procéder aux ajustements qu'exigent les résultats des analyses. Dans la majorité des entreprises, cette tâche revient au technicien.
- Voir à l'entretien et à la réparation des machines et de l'équipement.
- Procéder à la réingénierie des processus. Cette tâche est parfois attribuée au superviseur mais, le plus souvent, elle revient au directeur de l'usine.
- Participer ou réaliser des audits internes; participer à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'application de normes, de marches à suivre et de mesures reliées à la salubrité et à la qualité des produits, aux procédés de fabrication, à la santé et la sécurité des travailleurs et à la gestion des problèmes environnementaux. Au besoin, conseiller et appliquer des actions correctives.

Exigences à l'embauche

Formation exigée

Les entreprises rencontrées en entrevue individuelle exigent majoritairement un diplôme d'études collégiales à l'embauche d'un superviseur. Le domaine de spécialisation demandé varie : transformation des aliments, administration, gestion de la production. Une seule entreprise exige un diplôme universitaire, en gestion de la production. Dans deux entreprises, on offre plutôt un poste de superviseur à des employés d'expérience, qui ont monté les échelons (opérateur, puis chef d'équipe) et démontrent les aptitudes nécessaires (par exemple, le leadership); elles n'ont donc pas d'exigences particulières en matière de diplôme.

Les données sur la formation scolaire demandée par les entreprises sondées qui embauchent des superviseurs sont présentées au tableau 3.6.

Tableau 3.6 – Formation scolaire exigée à l'embauche d'un superviseur/contremaître dans les entreprises sondées

Diplôme exigé	Superviseur/ contremaître (n=36)
Aucun diplôme requis	22 %
Diplôme d'études secondaires général	14 %
Diplôme d'études professionnelles	3 %
Diplôme d'études collégiales	44 %
Diplôme universitaire	14 %
Ne sait pas	3 %
Si l'exigence est un DEC ou un diplôme universitaire, principal domaine de spécialisation demandé	
Agroalimentaire, transformation des aliments	33 %
Gestion de la production/des opérations	33 %
Gestion des ressources humaines	7 %
Œnologie	7 %
Chimie	7 %

Le diplôme d'études collégiales est la formation la plus souvent demandée, avec 44 % des répondants. Au total, 58 % des entreprises demandent un DEC ou un diplôme universitaire pour l'embauche d'un superviseur. Malgré cela, 22 % des répondants ne demandent aucun diplôme ou un DES général. Précisons que 40 % des entreprises de moins de 10 employés ne demandent aucun diplôme pour l'embauche d'un superviseur, contre 8 % des entreprises de 50 employés et plus.

Quand les entreprises exigent un DEC ou un diplôme universitaire, les deux spécialisations nettement privilégiées sont le domaine agroalimentaire ou la transformation des aliments (33 %) et la gestion de la production/des opérations (33 %).

Formation réellement détenue

Dans les faits, la formation détenue n'est pas toujours celle qui est théoriquement exigée, surtout parmi les superviseurs les plus âgés. Plusieurs ont un diplôme d'études secondaires, certains n'ont aucun diplôme. Traditionnellement, il était fréquent qu'un opérateur d'expérience puisse devenir superviseur. C'est de moins en moins le cas, surtout dans la grande entreprise où l'on préfère généralement recruter à l'extérieur, notamment à cause des exigences en matière de gestion des ressources humaines.

Expérience exigée

Plusieurs années d'expérience dans l'industrie, en général de trois à cinq ans, sont demandées par presque toutes les entreprises interrogées. Une expérience en gestion de

personnel et dans l'industrie de l'alimentation constitue un atout important. Certaines entreprises recherchent chez leurs futurs superviseurs une expérience du milieu syndiqué.

Les données sur l'expérience demandée par les entreprises sondées qui embauchent des superviseurs/contremaîtres sont présentées au tableau 3.7.

Tableau 3.7 – Expérience demandée à l'embauche d'un superviseur/contremaître dans les entreprises sondées

Années d'expériences demandées	Superviseur/contremaître (n=36)
Aucune	25 %
1 ou 2 ans	19 %
3 ans ou plus	47 %
Ne sait pas	8 %

Près de la moitié des répondants sondés (47 %) demandent trois ans ou plus d'expérience à l'embauche d'un superviseur; étonnamment, un répondant sur quatre (25 %) ne demande aucune expérience. Il y a un écart important selon la taille de l'entreprise : 40 % des entreprises de moins de 10 employés ne demandent aucune expérience à l'embauche d'un superviseur, contre aucune des entreprises de 50 employés et plus; 27 % des entreprises de moins de 10 employés demandent trois ans ou plus d'expérience, contre 58 % des entreprises de 50 employés et plus.

Autres compétences exigées

Les autres compétences et aptitudes recherchées chez un superviseur sont :

- Leadership
- Aptitudes en gestion du personnel (souvent, dans un contexte syndiqué)
- Qualités de communicateur
- Aptitude à travailler en équipe
- Capacité d'adaptation au changement
- Sens de l'innovation
- Bon jugement
- Polyvalence
- Débrouillardise
- Disponibilité et dévouement
- Connaissances informatiques de base

Cheminement au sein de l'entreprise

Si, dans certaines entreprises, le poste de superviseur est un aboutissement final, chez la plupart des entreprises interrogées, ce poste peut mener à celui de directeur des opérations (directeur d'usine). Toutefois, la personne doit démontrer les capacités et les compétences nécessaires.

Difficultés de recrutement

Une majorité d'entreprises rencontrées estime qu'il est difficile ou plutôt difficile de recruter un superviseur. Les principales raisons expliquant cette difficulté sont :

- pénurie de candidats qualifiés sur le marché qui connaissent le secteur de l'alimentation et les milieux syndiqués;
- formation insuffisante, surtout en gestion de personnel.

L'enquête auprès des entreprises qui embauchent des superviseurs, dont les résultats sont présentés au tableau 3.8, confirme cette difficulté de recrutement. En effet, 64 % des entreprises interrogées disent qu'il est plutôt difficile (50 %) ou très difficile (14 %) de recruter un superviseur (une fois les réponses *ne sait pas* et *ne s'applique pas* éliminées). Seulement 4 % disent que le recrutement est très facile.

Tableau 3.8 – Difficulté de recrutement d'un superviseur/contremaître dans les entreprises sondées

Niveau de difficulté de recrutement	Superviseur/contremaître (n=36)	
	Données brutes	Données excluant les NSP et ne s'applique pas
Très facile	3 %	4 %
Plutôt facile	25 %	32 %
Plutôt difficile	39 %	50 %
Très difficile	11 %	14 %
Ne sait pas	11 %	
Ne s'applique pas (aucune embauche depuis trois ans)	11 %	

On observe un écart important selon la taille de l'entreprise : 50 % des entreprises de moins de 10 employés disent qu'il est plutôt ou très facile de recruter un superviseur, contre 23 % des entreprises de 50 employés et plus. Cela s'explique par le fait que les critères en matière de scolarité et d'expérience sont beaucoup moins élevés dans la très petite entreprise que dans la moyenne et la grande.

Taux de roulement

Le taux de roulement des superviseurs est faible, sinon très faible, dans presque toutes les entreprises interrogées. Une seule entreprise a dit avoir un roulement moyen.

Statistiques sociodémographiques et répartition par secteur SCIAN

Le tableau 3.9 présente un profil sociodémographique du métier de superviseur/contremaître (surveillant dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac, CNP 9213) selon les variables suivantes : marché du travail, sexe, âge, revenu, scolarité et répartition régionale. Au tableau 3.10, on présente des données sur la répartition des superviseurs/contremaîtres selon le secteur d'activité.

Tableau 3.9 – Statistiques sociodémographiques : superviseurs/contremaîtres dans la transformation des aliments et des boissons (CNP 9213)

	CNP 9213	Ensemble des professions
Population active totale	3 810	4 015 200
Personnes occupées	3 580	3 735 505
Marché du travail		
- Taux d'activité	96,0%	64,9%
- Taux d'emploi	90,2%	60,4%
- Taux de chômage	6,0%	7,0%
Sexe (personnes en emploi)	3 580	3 735 505
- femmes	28%	47%
- hommes	72%	53%
Statut d'emploi		
- plein temps	97%	81%
- temps partiel	3%	19%
Âge (personnes en emploi)		
- 15-24 ans	6%	14%
- 25-44 ans	53%	45%
- 45-64 ans	40%	39%
Revenu moyen		
Horaire	17,90 \$	19,35 \$
Hebdomadaire	724,84 \$	687,26 \$
Scolarité selon le plus haut grade, certificat ou diplôme atteint		
- Aucun grade, certificat ou diplôme	25%	14%
- Diplôme d'études secondaires (DES)	26%	22%
- Diplôme d'études professionnelles	18%	18%
- Diplôme d'un cégep, d'un collège	20%	20%
- Certificat ou diplôme universitaire	11%	26%
Répartition des emplois selon la région		
Montréal	14,9%	23,9%
Montérégie	30,0%	18,9%
Capitale-Nationale	8,1%	9,2%
Laurentides	6,8%	7,0%
Lanaudière	10,3%	5,8%
Chaudière - Appalaches	8,9%	5,5%
Laval	4,3%	5,1%
Outaouais	n.d.	4,7%
Estrie	1,7%	3,9%
Saguenay - Lac-Saint-Jean	n.d.	3,2%
Mauricie	2,9%	3,1%
Centre-du-Québec	3,2%	2,9%
Bas-Saint-Laurent	2,8%	2,4%
Abitibi - Témiscamingue	n.d.	1,8%
Côte-Nord	n.d.	1,2%
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	1,8%	0,9%
Nord-du-Québec	0,0%	0,4%

Source : Statistique Canada, recensement de 2006.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

Tableau 3.10 – Répartition des superviseurs/contremaîtres dans la transformation des aliments et des boissons (CNP 9213) par secteur SCIAN

Secteurs	CNP 9213
31-33 Fabrication	81,6%
Dont : 3111 Fabrication d'aliments pour animaux	2,1%
3113 Fabrication de sucre et de confiseries	4,9%
3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires	4,3%
3115 Fabrication de produits laitiers	8,7%
3116 Fabrication de produits de viande	28,9%
3117 Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer	2,8%
3118 Boulangeries et fabrication de tortillas	12,2%
3119 Fabrication d'autres aliments	10,5%
3121 Fabrication de boissons	3,4%
41 - Commerce de gros	11,5%
Dont : 4131 Grossistes-distributeurs de produits alimentaires	8,9%
4132 Grossistes-distributeurs de boissons	1,4%
44-45 Commerce de détail	2,9%
Dont : 4451 Épicerie	2,0%
Autres secteurs	4,0%

Source : Statistique Canada, recensement de 2006.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

Précisons en premier lieu que les données des tableaux 3.9 et 3.10 présentent un portrait de l'ensemble des personnes exerçant le métier de superviseur dans la transformation des aliments et non seulement ceux qui travaillent dans le secteur des jus et boissons. Voici ce qu'il faut retenir des données des tableaux 3.9 et 3.10 :

- Il y a 3 810 personnes exerçant le métier de superviseur dans la transformation des aliments, dont 3 580 personnes occupées.
- 81,6 % des superviseurs travaillent dans le secteur de la fabrication et 77,8 % dans la fabrication des aliments (codes SCIAN débutant par 31); 11,5 % travaillent dans le commerce de gros.
- 3,4 % des superviseurs travaillent dans la fabrication de boissons et 4,3 %, dans la mise en conserve de fruits et légumes et fabrication de spécialités alimentaires. Au total, 4,5 % des superviseurs (3,4 % plus 26 % de 4,3 %) travaillent dans le secteur des jus et boissons, soit 160 personnes.
- 72 % des superviseurs sont des hommes.
- La quasi totalité des emplois de superviseur sont à plein temps.

- Une légère majorité des superviseurs en emploi (53 %) se situe dans la tranche des 25 à 44 ans et 40 % des superviseurs ont plus de 45 ans; les moins de 25 ans sont très peu nombreux (6 %), ce qui est normal compte tenu de la nature du poste, qui nécessite quelques années d'expérience. Au total, les superviseurs sont légèrement plus âgés que la moyenne des travailleurs québécois.
- Le revenu horaire moyen des superviseurs est de 17,90 \$, soit 7,5 % de moins que la moyenne québécoise (19,35 \$); par contre, le revenu hebdomadaire moyen est de 724,84 \$, ce qui est 5,5 % de plus que la moyenne québécoise (687,26 \$)¹². Cette apparente contradiction s'explique par le fait que les superviseurs travaillent en moyenne plus d'heures par semaine (40,5) que la moyenne des travailleurs québécois (35,5).
- Les superviseurs ont un niveau de scolarité un peu moindre que celui de l'ensemble des travailleurs québécois : 25 % des superviseurs n'ont aucun grade, certificat ou diplôme (14 % au Québec), 26 % ont un diplôme d'études secondaires (22 % au Québec) et 11 % ont un diplôme universitaire (26 % au Québec).

Évolution prévue de l'effectif

Une majorité d'entreprises contactées en entrevue individuelle prévoit une stabilité du nombre de superviseurs à leur emploi d'ici les trois prochaines années. Une entreprise prévoit une très faible augmentation du nombre et une prévoit une importante augmentation (environ 20 %).

Les données sur l'évolution prévue du nombre de superviseurs/contremaîtres dans les entreprises sondées qui en ont à leur emploi sont présentées dans le tableau 3.11; elles vont dans le même sens que les entrevues individuelles.

Tableau 3.11 – Évolution prévue du nombre de superviseurs/contremaîtres dans les entreprises sondées, au cours des trois prochaines années

Évolution prévue du nombre, d'ici trois ans	Superviseur/ contremaître (n=36)
Hausse	17 %
Stabilité	72 %
Baisse	6 %
Ne sait pas	6 %

Une forte majorité de répondants (72 %) prévoit une stabilité du nombre de superviseurs au cours des trois prochaines années. 17 % des répondants prévoient une hausse et seulement 6 % prévoient une baisse. Il n'y a pas de différence significative de résultats selon la taille de l'entreprise.

¹² Il faut rappeler que ces données sont celles des superviseurs travaillant dans l'ensemble de la transformation des aliments et des boissons. Dans la moyenne et la grande entreprise du secteur des jus et boissons, le revenu hebdomadaire moyen des superviseurs dépasse 1 000 \$.

Formation continue et perfectionnement en entreprise ou à l'extérieur

Le superviseur suit les mêmes formations de perfectionnement que l'ensemble des employés d'usine : hygiène et salubrité, santé et sécurité au travail, bonnes pratiques industrielles. Les entreprises qui sont certifiées HACCP donnent aux superviseurs une formation sur cette norme. De plus, en raison de l'importance de la gestion du personnel dans les tâches du superviseur, certains superviseurs sont appelés à suivre des cours de gestion des ressources humaines ou de leadership.

Par ailleurs, l'enquête auprès des entreprises de fabrication révèle que près des deux tiers de celles ayant des superviseurs à leur emploi (64 %) n'observent pas de problème particulier au plan des compétences de ces personnes et 17 % des répondants ne sont pas en mesure de se prononcer. 20 % des entreprises observent des lacunes dans les compétences de leurs superviseurs. Les principales lacunes mentionnées sont :

- le manque de compétences en gestion des ressources humaines;
- l'insuffisance de connaissances techniques dans les processus et les équipements de production;
- le manque d'expérience en supervision.

On observe un certain écart important selon la taille de l'entreprise : 13 % des entreprises de moins de 10 employés observent des lacunes dans les compétences de leurs superviseurs, contre 25 % des entreprises de 50 employés et plus. Cela pourrait s'expliquer par le fait que la gestion des ressources humaines est généralement plus complexe et plus formelle dans la moyenne et la grande entreprise et nécessite des compétences plus poussées.

La moitié des entreprises interrogées en entrevue individuelle considère que les superviseurs ont des lacunes au plan de leurs compétences. Ces lacunes sont principalement :

- le manque de compétences en gestion des ressources humaines de façon générale;
- la mobilisation des équipes;
- l'exercice de l'autorité et de la discipline dans un milieu syndiqué;
- les relations avec les travailleurs de la génération Y (les jeunes dans la vingtaine);
- la gestion des conflits;
- les compétences en informatique.

La formule de perfectionnement idéale pour combler ces lacunes est différente d'une entreprise interrogée à l'autre et aucun modèle ne fait consensus. Certaines entreprises préfèrent une formule de type *coaching*, d'autres, quelques séances d'une demi journée ou d'une journée avec suivi. Certaines croient que le perfectionnement doit se faire en entreprise, d'autres préfèrent qu'il se fasse à l'extérieur. Un élément fait cependant l'unanimité : le perfectionnement doit miser sur les jeux de rôle, l'échange, le «mode réel».

Évolution de la fonction de travail

Plusieurs entreprises interrogées ont indiqué que le poste de superviseur évoluera au cours des prochaines années. C'est surtout au plan de la gestion des ressources humaines et des équipes que les principaux changements sont à prévoir. Les superviseurs devront

perfectionner leurs compétences et combler les déficiences mentionnées au point précédent. Dans le passé, on recherchait des contremaîtres davantage compétents au plan technique. Les compétences techniques demeureront toujours essentielles et les superviseurs devront posséder une meilleure connaissance des outils informatiques, en particulier la production assistée par ordinateur et les automates programmables. Mais les entreprises exigent de plus en plus que leurs superviseurs sachent mobiliser leurs employés et gérer avec doigté les conflits, s'impliquent dans divers projets et fassent preuve d'aisance en communication.

3.3.2 Technicien

Définition

Les techniciens travaillent à la conception, à la formulation et à la mise au point de jus et de boissons. Ils maîtrisent les techniques et procédés utilisés dans la fabrication et participent au contrôle de la qualité, au contrôle des procédés ou à la recherche et développement. Ils travaillent à la fois en laboratoire et dans les différents départements des usines.

Types d'entreprises

On retrouve habituellement les techniciens dans presque toutes les moyennes et grandes entreprises de fabrication industrielle de jus et boissons et, plus rarement, dans les petites entreprises industrielles. Dans les entreprises artisanales de vins, cidres et produits de distillerie, l'œnologue s'apparente beaucoup au technicien, tel que nous l'avons expliqué à la section 2.2.4. Trois ou quatre entreprises peuvent se partager le même œnologue, étant donné leur très petite taille. Dans les microbrasseries, c'est le brasseur qui assume le rôle de technicien.

L'enquête auprès de 68 entreprises de fabrication révèle que 50 % d'entre elles ont au moins un technicien à leur emploi. Cette proportion est de 36 % chez les entreprises de moins de 10 employés, mais de 92 % chez celles ayant 50 employés et plus. Précisons qu'il est probable que plusieurs très petites entreprises qui ont répondu ne pas avoir de technicien à leur emploi ont, en fait, un œnologue.

Appellations courantes

Appellations d'emploi selon les entreprises interrogées :

- Technicien au contrôle de la qualité
- Technicien à l'assurance qualité
- Technicien au contrôle des procédés
- Technicien à la recherche et développement
- Technicien de laboratoire
- Œnologue (dans les vineries artisanales et industrielles, les cidreries et les distilleries artisanales)
- Brasseur (dans les microbrasseries)

Description des tâches

Dans toutes ou la majorité des entreprises interrogées, les techniciens exercent les tâches suivantes :

- Assurer la qualité et la salubrité des produits (nettoyage, lavage, stérilisation des milieux et de l'équipement).
- Participer à la recherche et au développement de nouveaux produits.
- Utiliser et entretenir l'équipement et l'appareillage de laboratoire et préparer des solutions, des réactifs et des échantillons de formule définie.
- Préparer des produits, coordonner la fabrication de produits et assurer le suivi des processus de fabrication.
- Effectuer des essais, préparer et faire des expériences et des analyses de laboratoire en chimie, biochimie, biologie ou microbiologie; ces essais, analyses et expériences peuvent être orientés vers le contrôle de la qualité ou vers la recherche et le développement de nouveaux produits.
- Préparer des programmes d'échantillonnage et d'analyse afin d'assurer la conformité aux normes de qualité des matières premières, des produits semi-finis et des produits finis.
- Faire des essais en production pour vérifier si les adaptations aux machines ou si les nouveaux produits sont conformes aux attentes.
- Participer ou réaliser des audits internes; participer à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'application de normes, de marches à suivre et de mesures reliées à la salubrité et à la qualité des produits, aux procédés de fabrication, à la santé et la sécurité des travailleurs et à la gestion des problèmes environnementaux. Au besoin, conseiller et appliquer des actions correctives.
- Former et superviser les opérateurs d'équipements de production en matière de procédures, de mise en œuvre des programmes de contrôle de la qualité, de la salubrité et des procédés, incluant l'échantillonnage, la lecture des instruments de mesure et de contrôle.

Chez certaines des entreprises interrogées, les techniciens exercent aussi les tâches suivantes :

- Superviser l'utilisation et l'entretien de l'équipement, des instruments et de l'appareillage de mesure et de nettoyage automatisé de l'usine.

Précisons que toutes ces tâches s'appliquent également à l'œnologue et au brasseur, mais elles s'exercent (sauf deux exceptions dans le sous-secteur du vin) dans des entreprises où la fabrication est artisanale. En transposant la description des tâches du technicien à l'œnologue, la nuance suivante s'impose :

- L'œnologue fait plus que contrôler des procédés de fabrication, il les détermine, les crée. Il voit à identifier, tester et choisir les meilleures pratiques de fabrication (préparation et correction du moût, procédé de fermentation alcoolique, procédé malolactique, clarification et stabilisation, conditionnement). Il doit faire en sorte que la

méthode de vinification, de cidrification ou de distillation donnera au produit la qualité technique désirée.

Exigences à l'embauche

Formation exigée

Une légère majorité d'entreprises rencontrées en entrevue individuelle exige un diplôme d'études collégiales à l'embauche d'un technicien. Le domaine de spécialisation demandé est l'un des suivants : transformation des aliments, chimie ou biologie. Les autres entreprises exigent un diplôme universitaire en chimie, biochimie ou biologie. Dans le cas de l'œnologie, les entreprises demandent un diplôme en œnologie, qui est généralement obtenu en France, en Californie ou en Ontario (dans la région du Niagara).

Les données sur la formation scolaire demandée par les entreprises sondées qui embauchent des techniciens sont présentées au tableau 3.12.

Tableau 3.12 – Formation scolaire exigée à l'embauche d'un technicien dans les entreprises sondées

Diplôme exigé	Technicien (n=34)
Aucun diplôme requis	9 %
Diplôme d'études secondaires général	0 %
Diplôme d'études professionnelles	6 %
Diplôme d'études collégiales	50 %
Diplôme universitaire	29 %
Ne sait pas	6 %
Si l'exigence est un DEC ou un diplôme universitaire, principal domaine de spécialisation demandé	
Domaine de l'agroalimentaire : transformation des aliments, sciences des aliments	50 %
Œnologie, fabrication du vin	25 %
Chimie, biochimie	8 %
Biologie, microbiologie	8 %

La moitié des entreprises sondées demande un diplôme d'études collégiales et 29 % d'entre elles demandent un diplôme universitaire. Le technicien est, parmi les métiers analysés dans le cadre de cette étude, celui pour lequel l'exigence en matière de scolarité est de loin la plus élevée.

L'enquête montre un certain écart de l'exigence selon la taille : 61 % des entreprises de moins de 10 employés exigent un DEC ou un diplôme universitaire, contre 82 % de celles de 50 employés et plus.

Quand les entreprises exigent un DEC ou un diplôme universitaire, les spécialisations privilégiées sont le domaine de l'agroalimentaire, par exemple la transformation des aliments ou les sciences des aliments (50 %), l'œnologie (25 %) et la chimie, biochimie, biologie ou

microbiologie (16 %). Bien entendu, les entreprises qui demandent une formation en œnologie se retrouvent dans les sous-secteurs vineries, cidreries et distilleries.

Formation réellement détenue

La formation réellement détenue par les techniciens correspond à celle théoriquement exigée. Dans toutes les entreprises interrogées, les techniciens détiennent au moins un diplôme de niveau collégial sinon, un diplôme universitaire. Parmi les métiers analysés dans le cadre de cette étude, le technicien est probablement celui où il y a le moins d'écart entre la formation exigée et cette réellement détenue.

Quant aux œnologues qui travaillent dans les entreprises de fabrication artisanale et dans les quelques entreprises de fabrication industrielle, ils sont effectivement détenteurs d'une formation en œnologie à l'étranger, principalement en France ou en Californie.

Expérience exigée

L'exigence en matière d'expérience varie d'une entreprise à l'autre. Mais la majorité demande deux ou trois ans d'expérience dans un laboratoire, en contrôle de la qualité ou des procédés ou en R-D. Une entreprise n'exige pas d'expérience si le candidat détient un diplôme universitaire.

Les données sur l'expérience demandée par les entreprises sondées qui embauchent des techniciens sont présentées au tableau 3.13.

Tableau 3.13 – Expérience demandée à l'embauche d'un technicien dans les entreprises sondées

Années d'expériences demandées	Technicien (n=34)
Aucune	21 %
1 ou 2 ans	38 %
3 ans ou plus	35 %
Ne sait pas	6 %

38 % des répondants sondés demandent une ou deux années d'expérience et 35 % demandent trois ans d'expérience ou plus. Seulement 21 % des entreprises ne demandent aucune expérience. Les moyennes et grandes entreprises sont légèrement plus exigeantes que les très petites en matière d'expérience demandée. Les entrevues qualitatives permettent de savoir que l'expérience demandée doit être dans le secteur de l'alimentation. Il s'agit généralement d'une obligation.

Autres compétences exigées

Les autres compétences et aptitudes recherchées chez un technicien sont :

- Excellentes capacités analytiques
- Rigueur, minutie, souci du détail
- Sens de l'innovation (s'il travaille en R-D)

- Connaissances techniques et informatiques
- Respect absolu des normes d'hygiène et de salubrité
- Débrouillardise

Cheminement au sein de l'entreprise

Le poste de technicien est très spécialisé et, dans plusieurs entreprises, peu de cheminement est possible, en particulier si le technicien travaille au contrôle des procédés. Les techniciens au contrôle de la qualité ou à la R-D peuvent progresser au sein de l'entreprise s'ils font partie d'une unité distincte de la production. Ils peuvent accéder au poste de chef de département ou de directeur contrôle de la qualité ou de la R-D.

Difficultés de recrutement

Les commentaires exprimés en entrevue individuelle quant à la difficulté de recrutement des techniciens sont différents selon l'entreprise. Certaines considèrent qu'il est plutôt facile de recruter un technicien, d'autres estiment que le recrutement est plutôt difficile.

L'enquête auprès des entreprises qui embauchent des techniciens, dont les résultats sont présentés au tableau 3.14, confirme que la difficulté de recrutement est moyenne. En effet, 48 % des entreprises interrogées disent qu'il est très facile (4 %) ou plutôt facile (44 %) de recruter des techniciens (une fois les réponses *ne sait pas* et *ne s'applique pas* éliminées). Inversement, 52 % des entreprises interrogées disent qu'il est plutôt difficile (41 %) ou très difficile (11 %) de recruter des techniciens. On observe peu d'écart de résultats selon la taille de l'entreprise.

Tableau 3.14 – Difficulté de recrutement d'un technicien dans les entreprises sondées

Niveau de difficulté de recrutement	Technicien (n=34)	
	Données brutes	Données excluant les NSP et ne s'applique pas
Très facile	3 %	4 %
Plutôt facile	35 %	44 %
Plutôt difficile	32 %	41 %
Très difficile	9 %	11 %
Ne sait pas	15 %	
Ne s'applique pas (aucune embauche depuis trois ans)	6 %	

Dans le cas de l'œnologue, les entreprises interrogées concernées mentionnent qu'il y a encore peu de personnes qualifiées au Québec dans ce domaine. Si elles avaient à recruter un œnologue, la tâche serait difficile.

Taux de roulement

Le taux de roulement des techniciens est très faible dans toutes les entreprises interrogées en entrevue individuelle.

Statistiques sociodémographiques et répartition par secteur SCIAN

Le tableau 3.15 présente un profil sociodémographique du métier de technicien (technologue et technicien en chimie, CNP 2211, et technologue et technicien en biologie, CNP 2221) selon les variables suivantes : marché du travail, sexe, âge, revenu, scolarité et répartition régionale. Au tableau 3.16, on présente des données sur la répartition des techniciens selon le secteur d'activité.

Tableau 3.15 – Statistiques sociodémographiques : technologues et techniciens en chimie (CNP 2211) et technologues et techniciens en biologie (CNP 2221)

	CNP 2211	CNP 2221	Ensemble des professions
Population active totale	7 165	2 600	4 015 200
Personnes occupées	6 790	2 355	3 735 505
Marché du travail			
- Taux d'activité	92,9%	93,0%	64,9%
- Taux d'emploi	88,1%	84,3%	60,4%
- Taux de chômage	5,2%	9,4%	7,0%
Sexe (personnes en emploi)	6 790	2 355	3 735 505
- femmes	49%	49%	47%
- hommes	51%	51%	53%
Statut d'emploi			
- plein temps	94%	92%	81%
- temps partiel	6%	8%	19%
Âge (personnes en emploi)			
- 15-24 ans	12%	18%	14%
- 25-44 ans	57%	53%	45%
- 45-64 ans	30%	28%	39%
Revenu moyen			
Horaire	20,77 \$	20,35 \$	19,35 \$
Hebdomadaire	767,56 \$	744,47 \$	687,26 \$
Scolarité selon le plus haut grade, certificat ou diplôme atteint			
- Aucun grade, certificat ou diplôme	5%	3%	14%
- Diplôme d'études secondaires (DES)	11%	8%	22%
- Diplôme d'études professionnelles	7%	6%	18%
- Diplôme d'un cégep, d'un collège	48%	53%	20%
- Certificat ou diplôme universitaire	29%	30%	26%
Répartition des emplois selon la région			
Montréal	24,9%	16,3%	23,9%
Montérégie	24,2%	22,1%	18,9%
Capitale-Nationale	7,2%	11,7%	9,2%
Laurentides	7,7%	4,0%	7,0%
Lanaudière	5,0%	7,2%	5,8%
Chaudière - Appalaches	5,2%	8,7%	5,5%
Laval	5,2%	n.d.	5,1%
Outaouais	3,2%	5,1%	4,7%
Estrie	3,0%	3,4%	3,9%
Saguenay - Lac-Saint-Jean	2,7%	2,5%	3,2%
Mauricie	3,3%	3,8%	3,1%
Centre-du-Québec	3,2%	4,7%	2,9%
Bas-Saint-Laurent	1,3%	3,6%	2,4%
Abitibi - Témiscamingue	2,0%	2,1%	1,8%
Côte-Nord	1,1%	n.d.	1,2%
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	n.d.	n.d.	0,9%
Nord-du-Québec	n.d.	n.d.	0,4%

Source : Statistique Canada, recensement de 2006.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

Tableau 3.16 – Répartition des technologues et techniciens en chimie (CNP 2211) et des technologues et techniciens en biologie (CNP 2221) par secteur SCIAN

Secteurs	CNP 2211	CNP 2221
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse		17,2%
Dont : 1110 Fermes (1111 à 1129)		14,5%
1150 Activités de soutien aux fermes		2,1%
31-33 Fabrication	51,5%	14,5%
Dont : 3115 Fabrication de produits laitiers	3,8%	6,0%
3116 Fabrication de produits de viande	2,1%	
3119 Fabrication d'autres aliments	2,7%	
3221 Usines de pâtes à papier, de papier et de carton	2,4%	
3241 Fab. produits du pétrole et du charbon	1,8%	
3251 Fab. produits chimiques de base	3,4%	
3254 Fab. de produits pharmaceutiques et de médicaments	9,2%	2,6%
3255 Fabrication de peintures, revêtements et adhésifs	2,2%	
3259 Fab. d'autres produits chimiques	2,1%	
3261 Fabrication de produits en plastique	1,8%	
41 - Commerce de gros	5,9%	
Dont : 4145 Grossistes-distributeurs - produits pharmaceutiques, de toilette, cosmétiques	2,1%	
54 - Services professionnels, scientifiques et techniques	19,1%	30,4%
Dont : 5413 Architecture, génie et services connexes	3,7%	3,2%
5416 Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques	1,6%	4,3%
5417 Services de recherche et de développement scientifiques	13,3%	22,3%
61 - Services d'enseignement	3,3%	7,4%
Dont : 6112 Collèges communautaires et cégeps		2,8%
6113 Universités		4,0%
91 - Administrations publiques	7,6%	22,1%
Dont : 9110 Autres services de l'administration publique fédérale (9112 à 9119)	3,0%	5,5%
9120 Administrations publiques provinciales et territoriales (9121 à 9129)	2,3%	14,9%
9130 Administrations publiques locales, municipales et régionales (9131 à 9139)	1,8%	
Autres secteurs	12,6%	8,4%

Source : Statistique Canada, recensement de 2006.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

Il n'y a pas de code CNP correspondant au métier de technicien, encore moins à celui d'oenologue. Toutefois, deux codes CNP y sont apparentés : Technologue et technicien en chimie (CNP 2211) et Technologue et technicien en biologie (CNP 2221). Nous avons utilisé les données statistiques de ces CNP pour notre analyse. Voici les constats que l'on peut tirer des tableaux 3.15 et 3.16.

- Il y a 7 165 personnes exerçant le métier de technologue et technicien en chimie, dont 6 790 personnes occupées, et 2 600 exerçant le métier de technologue et technicien en biologie, dont 2 355 personnes occupées.
- Les technologues et techniciens en chimie et les technologues et techniciens en biologie se retrouvent dans une foule de secteur d'activité et sont assez peu concentrés dans un secteur en particulier. C'est dans les services de recherche et de développement scientifiques qu'ils sont le plus présents (respectivement 13,3 % et 22,3 %).
- 51,5 % des technologues et techniciens en chimie et 14,5 % des technologues et techniciens en biologie travaillent dans le secteur de la fabrication. Très peu de technologues et techniciens en chimie travaillent dans les SCIAN en lien avec la présente étude (3121 fabrication de boissons et 3114 mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires); et à peu près aucun technologue et technicien en biologie ne travaille dans ces secteurs. En fait, un peu moins de 1,5 % des technologues et techniciens en chimie travaillent dans le SCIAN 3121 et un peu moins de 1,5 % travaillent dans le SCIAN 3114 (les données inférieures à 1,5 % n'apparaissent pas dans le tableau 3.16), ce qui signifie autour de 200 techniciens. Au total, environ 125 techniciens (100 dans le SCIAN 3121 plus 26 % de 100 dans le SCIAN 3114) travaillent dans le secteur des jus et boissons.
- Les technologues et techniciens en chimie et en biologie se répartissent à peu près également entre femmes et hommes.
- La très grande majorité des emplois sont à plein temps (94 % et 92 %).
- Les technologues et techniciens en chimie et en biologie sont un peu plus jeunes que la moyenne des travailleurs québécois : 57 % et 53 % sont âgés entre 25 à 44 ans (45 % au Québec); 30 % et 28 % sont âgés entre 45 à 64 ans (39 % au Québec). De tous les métiers analysés dans cette étude, ce sont les techniciens qui sont les plus jeunes.
- Le revenu horaire moyen des technologues et techniciens en chimie et en biologie est respectivement de 20,77 \$ et 20,35 \$, soit 7,3 % et 5,2 % de plus que la moyenne québécoise (19,35 \$); le revenu hebdomadaire moyen est respectivement de 767,56 \$ et 744,47 \$, ce qui est 11,7 % et 8,3 % de plus que la moyenne québécoise (687,26 \$).
- Les technologues et techniciens en chimie et en biologie ont un niveau de scolarité nettement supérieur à celui de l'ensemble des travailleurs du Québec. Ils sont respectivement 23 % et 17 % à avoir une scolarité inférieure à celle d'un DEC (54 % en moyenne au Québec) et ils sont 48 % et 53 % à détenir un DEC (20 % au Québec).

Évolution prévue de l'effectif

La plupart des entreprises consultées en entrevue individuelle, qu'elles soient petites, moyennes ou grandes, prévoient une stabilité du nombre de leurs techniciens (et de leurs oenologues et de leurs brasseurs) au cours des trois prochaines années.

Les données sur l'évolution prévue du nombre de techniciens dans les entreprises sondées qui en ont à leur emploi sont présentées dans le tableau 3.17.

Tableau 3.17 – Évolution prévue du nombre de techniciens dans les entreprises sondées, au cours des trois prochaines années

Évolution prévue du nombre, d'ici trois ans	Technicien (n=34)
Hausse	26 %
Stabilité	68 %
Baisse	0 %
Ne sait pas	6 %

Un peu plus des deux tiers des répondants (68 %) prévoient une stabilité du nombre de techniciens au cours des trois prochaines années. 27 % des répondants prévoient une hausse et aucune entreprise prévoit une baisse. Les entreprises de 50 employés et plus sont plus nombreuses (36 %) à prévoir une hausse du nombre de techniciens que celles de moins de 10 employés (14 %).

Formation continue et perfectionnement en entreprise ou à l'extérieur

Hormis les formations en début d'emploi – santé et sécurité au travail, politiques et règlements de l'entreprise, procédures et procédés – et quelques formations de rappel en hygiène et salubrité, peu de formation particulière est donnée aux techniciens par les entreprises interrogées. En principe, les techniciens sont déjà qualifiés lorsqu'ils entrent en emploi et la plupart ont déjà de l'expérience. Toutefois, les entreprises s'attendent à ce que les techniciens se tiennent au courant des développements techniques et technologiques afin de maintenir à jour leur niveau de connaissances sur les tendances en matière de produits et de processus. Quelques formations de perfectionnement en ce sens leur sont parfois offertes. Dans le cas des œnologues, il arrive qu'ils aillent se perfectionner en France, en Californie ou en Ontario.

Par ailleurs, l'enquête auprès des entreprises de fabrication révèle que près des deux tiers de celles ayant des techniciens à leur emploi (65 %) n'observent pas de problème particulier au plan des compétences de ces personnes et 24 % des répondants ne sont pas en mesure de se prononcer. Seulement 11 % des entreprises observent des lacunes dans les compétences de leurs techniciens. Elles soulignent que leur formation est insuffisante et qu'elles doivent compenser par de la formation interne.

Évolution de la fonction de travail

Selon les entreprises interrogées, le poste de technicien connaîtra assez peu de changements au cours des prochaines années. Il continuera d'exercer les mêmes tâches et les mêmes exigences à l'embauche devraient être requises. Et il devra continuer à s'adapter aux développements techniques et technologiques, tant en matière de technologies de fabrication que de nouveaux produits.

3.3.3 Opérateur d'équipements de production

Définition

Les opérateurs d'équipements de production font fonctionner des machines pour effectuer différentes tâches de transformation, d'embouteillage et d'emballage. De plus, ils vérifient, classent ou trient les matières premières et les produits finis pour assurer la conformité aux normes de l'entreprise.

Types d'entreprises

On retrouve des opérateurs d'équipements de production dans les entreprises de fabrication industrielle de jus et boissons, peu importe leur taille. Soulignons que dans les brasseries industrielles, le brasseur est considéré comme un opérateur, mais plus qualifié. Dans les entreprises de fabrication artisanale, les opérateurs sont moins présents ou sont davantage considérés comme des manœuvres. Par contre, l'œnologue (dans les vineries, cidreries et distilleries) et le brasseur (dans les microbrasseries), qui sont avant tout considérés comme des techniciens, doivent quand même opérer des équipements de production.

L'enquête auprès de 68 entreprises de fabrication révèle que 69 % d'entre elles ont au moins un opérateur à leur emploi. Cette proportion est de 61 % chez les entreprises de moins de 10 employés, mais de 100 % chez celles ayant 50 employés et plus.

Appellations courantes

Appellations d'emploi selon les entreprises interrogées :

- Opérateur
- Opérateur d'équipements
- Opérateur à l'embouteillage
- Opérateur au brassage (dans les brasseries)
- Brasseur (dans les brasseries)
- Préposé à la fermentation (dans les brasseries)
- Préposé à la clarification ou clarificateur (dans les brasseries)
- Embaqueteur ou emballeur
- Opérateur à l'emballage ou à l'emballage

Description des tâches

Dans toutes ou la majorité des entreprises interrogées, les opérateurs d'équipements de production exercent les tâches suivantes :

- Régler et ajuster les machines en vue de leur mise en service.
- Utiliser les machines et l'équipement en suivant les procédures de sécurité afin d'éviter tout risque d'accident.
- Effectuer le contrôle des intrants.

- Préparer des produits (aliments, mélanges, ingrédients) en vue de la transformation des jus et boissons.
- Faire fonctionner des machines (multifonctionnelles ou à fonction unique) de procédés industriels à l'aide de tableaux de commande, de terminaux informatiques ou autres, pour transformer ou emballer les jus et boissons.
- Voir au bon fonctionnement (contrôle, suivi) des opérations, des procédés et de la ligne de production.
- Vérifier les produits pour déceler les défauts et assurer la conformité aux normes de l'entreprise; effectuer, s'il y a lieu, des ajustements mineurs sur les machines.
- Remplir un registre de production (renseignements concernant la production, tels que la quantité, le poids, la taille, la date et les différents types de produits emballés) et y inscrire d'autres données, au besoin.
- Nettoyer et laver l'équipement, la machinerie et les alentours immédiats de son poste de travail.
- Surveiller les indicateurs, les relevés d'ordinateur et les écrans de contrôle pour vérifier les conditions de transformation prescrites; au besoin, faire les réglages requis.
- Effectuer différents tests et contrôles de qualité en prélevant des échantillons de matières premières, de produits semi-finis et de produits finis selon une fréquence déterminée, et vérifier la conformité des résultats aux normes de l'entreprise; s'il y a lieu, procéder aux ajustements qu'exigent les résultats des analyses.
- Acheminer les résultats des tests et contrôles de qualité au laboratoire pour fins d'analyse.
- Analyser la cause des arrêts des machines.
- Participer à l'entretien préventif en inspectant quotidiennement et de façon périodique l'état des pièces de l'appareillage et des machines; effectuer des travaux d'entretien mineurs et faire appel au mécanicien, à l'électromécanicien ou au technicien en instrumentation, si nécessaire.
- Conduire des chariots ou des camions (manutention, chargement des camions).

Chez certaines des entreprises interrogées, les opérateurs exercent aussi les tâches suivantes :

- S'occuper de la réception et de l'expédition de la marchandise.
- Superviser, comme chef d'équipe, d'autres opérateurs et des manœuvres.

Exigences à l'embauche

Formation exigée

La majorité des entreprises interrogées en entrevue individuelle exige théoriquement un diplôme d'études secondaires à l'embauche d'un opérateur d'équipements de production. Deux entreprises précisent qu'un DEP en opération d'équipements de production (conduite de machines industrielles) est encore mieux qu'un DES. Seulement deux entreprises interrogées n'exigent pas le DES. Mais que les opérateurs aient un diplôme ou non, une

formation interne en début d'emploi leur est donnée pour qu'ils maîtrisent bien le fonctionnement des équipements de production.

Les données sur la formation scolaire demandée par les entreprises sondées qui embauchent des opérateurs d'équipements de production sont présentées au tableau 3.18.

Tableau 3.18 – Formation scolaire exigée à l'embauche d'un opérateur d'équipements de production dans les entreprises sondées

Diplôme exigé	Opérateur d'équipements de production (n=47)
Aucun diplôme requis	43 %
Diplôme d'études secondaires général	36 %
Diplôme d'études professionnelles	9 %
Diplôme d'études collégiales	11 %
Diplôme universitaire	0 %
Ne sait pas	2 %

Les entreprises ont de faibles exigences en matière de scolarité lorsqu'elles embauchent un opérateur : 43 % d'entre elles n'exigent aucun diplôme et 36 % exigent un DES. Par ailleurs, 9 % demandent un DEP et 11 %, un DEC. Une seule parmi les entreprises qui exigent un DEP demande le DEP en opération d'équipements de production. Aucune parmi les entreprises qui exigent un DEC ne demande de formation technique particulière. Le fait que certaines entreprises demandent un DEC à l'embauche s'explique par la nature plus technique du travail de leurs opérateurs et la complexité des équipements : ceux-ci doivent posséder des connaissances informatiques et effectuer des contrôles de procédés et de qualité.

L'enquête montre que les très petites entreprises sont nettement moins exigeantes que les moyennes et grandes : 54 % des entreprises de moins de 10 employés n'exigent aucun diplôme à l'embauche d'un opérateur, contre 17 % de celles de 50 employés et plus.

Formation réellement détenue

Même si les entreprises mentionnent qu'un diplôme d'études secondaires est une exigence, du moins souhaitable, plusieurs d'entre elles doivent embaucher des travailleurs sans diplômes, sinon elles manqueraient de personnel. Plusieurs opérateurs, et encore davantage chez les travailleurs les plus âgés, n'ont aucun diplôme. Des travailleurs plus scolarisés, qui détiennent un DEC, font aussi partie des rangs des opérateurs, mais ils sont très minoritaires. Il existait jusqu'à récemment, surtout chez les travailleurs les plus âgés, un certain problème d'analphabétisme fonctionnel. Mais les entreprises interrogées mentionnent que ce problème est en voie de disparition chez les opérateurs.

Expérience exigée

En matière d'années d'expérience, les exigences des entreprises interrogées en entrevue individuelle sont assez variables, entre zéro et trois ans. Mais la majorité exige un ou deux ans d'expérience.

Les données sur l'expérience demandée par les entreprises sondées qui embauchent des opérateurs sont présentées au tableau 3.19.

Tableau 3.19 – Expérience demandée à l'embauche d'un opérateur d'équipements de production dans les entreprises sondées

Années d'expériences demandées	Opérateur d'équipements de production (n=47)
Aucune	57 %
1 ou 2 ans	28 %
3 ans ou plus	9 %
Ne sait pas	6 %

Une majorité des entreprises sondées (57 %) ne demande aucune expérience et 28 % demandent un ou deux ans d'expérience. On n'observe pas de différence de résultats selon la taille de l'entreprise. Selon les entreprises rencontrées, lorsqu'une expérience est demandée, elle doit être en opération d'équipements dans le secteur industriel, préférablement dans le secteur de l'alimentation.

Autres compétences exigées

Les autres compétences et aptitudes recherchées chez un opérateur d'équipements de production sont :

- Dexterité manuelle
- Minutie, souci de la qualité
- Connaissances de base (ou du moins aptitudes) en mécanique industrielle
- Aptitude à travailler en équipe
- Assiduité, ponctualité
- Hygiène personnelle
- Force physique (pour certains opérateurs)
- Débrouillardise
- Capacité à travailler en hauteur (dans quelques entreprises seulement)

Cheminement au sein de l'entreprise

Un opérateur possédant une excellente connaissance technique de la production, qui a acquis de l'expérience et qui démontre des capacités de leadership peut être promu au poste de chef d'équipe (lorsque ce poste existe) puis, de superviseur.

Difficultés de recrutement

Les entreprises interrogées en entrevue individuelle se partagent à part égale entre celles qui trouvent plutôt facile le recrutement d'un opérateur et celles qui le trouvent plutôt difficile. Dans les grandes entreprises, qui sont syndiquées et où les salaires sont relativement élevés, il est plus facile d'attirer des opérateurs. Par contre, la fréquence des

horaires de soir, de nuit et de fin de semaine est parfois un facteur dissuasif pour certains travailleurs et contribuer à une certaine difficulté de recrutement.

Les résultats de l'enquête auprès des entreprises qui embauchent des opérateurs sont présentés au tableau 3.20. Ils confirment que la difficulté de recrutement est globalement moyenne. En effet, 48 % des entreprises interrogées disent qu'il est très facile (7 %) ou plutôt facile (41 %) de recruter des opérateurs (une fois les réponses *ne sait pas* et *ne s'applique pas* éliminées). Inversement, 51 % des entreprises interrogées disent qu'il est plutôt difficile (30 %) ou très difficile (21 %) de recruter des opérateurs. Les résultats varient peu selon la taille de l'entreprise.

Tableau 3.20 – Difficulté de recrutement d'un opérateur d'équipements de production dans les entreprises sondées

Niveau de difficulté de recrutement	Opérateur d'équipements de production (n=47)	
	Données brutes	Données excluant les NSP et ne s'applique pas
Très facile	6 %	7 %
Plutôt facile	38 %	41 %
Plutôt difficile	28 %	30 %
Très difficile	19 %	21 %
Ne sait pas	2 %	
Ne s'applique pas (aucune embauche depuis trois ans)	6 %	

Taux de roulement

L'ensemble des entreprises interrogées évalue comme faible le roulement des opérateurs. Par contre chez les plus jeunes opérateurs, qui travaillent depuis moins d'un ou deux ans pour leur employeur, on constate un taux de roulement relativement élevé.

Statistiques sociodémographiques et répartition par secteur SCIAN

Le tableau 3.21 présente un profil sociodémographique du métier d'opérateur d'équipements de production (opérateur de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons, CNP 9461, et échantillonneur et trieur dans la transformation des aliments et des boissons, CNP 9465) selon les variables suivantes : marché du travail, sexe, âge, revenu, scolarité et répartition régionale. Au tableau 3.22, on présente des données sur la répartition des opérateurs d'équipements de production selon le secteur d'activité.

Tableau 3.21 – Statistiques sociodémographiques : opérateurs dans la transformation des aliments et des boissons (CNP 9461 et 9465)

	CNP 9461	CNP 9465	Ensemble des professions
Population active totale	7 805	885	4 015 200
Personnes occupées	7 330	810	3 735 505
Marché du travail			
- Taux d'activité	91,9%	91,2%	64,9%
- Taux d'emploi	86,3%	83,5%	60,4%
- Taux de chômage	6,0%	7,9%	7,0%
Sexe (personnes en emploi)	7 330	810	3 735 505
- femmes	29%	40%	47%
- hommes	71%	60%	53%
Statut d'emploi			
- plein temps	92%	85%	81%
- temps partiel	8%	15%	19%
Âge (personnes en emploi)			
- 15-24 ans	11%	13%	14%
- 25-44 ans	46%	57%	45%
- 45-64 ans	43%	26%	39%
Revenu moyen			
Horaire	15,55 \$	17,82 \$	19,35 \$
Hebdomadaire	597,35 \$	681,51 \$	687,26 \$
Scolarité selon le plus haut grade, certificat ou diplôme atteint			
- Aucun grade, certificat ou diplôme	26%	20%	14%
- Diplôme d'études secondaires (DES)	35%	28%	22%
- Diplôme d'études professionnelles	20%	14%	18%
- Diplôme d'un cégep, d'un collège	12%	19%	20%
- Certificat ou diplôme universitaire	7%	19%	26%
Répartition des emplois selon la région			
Montréal	22,7%	25,3%	23,9%
Montréal	33,1%	28,4%	18,9%
Capitale-Nationale	6,7%	6,2%	9,2%
Laurentides	7,2%	6,8%	7,0%
Lanaudière	7,0%	n.d.	5,8%
Chaudière - Appalaches	4,8%	6,2%	5,5%
Laval	4,4%	n.d.	5,1%
Outaouais	1,0%	n.d.	4,7%
Estrie	1,9%	0,0%	3,9%
Saguenay - Lac-Saint-Jean	1,8%	n.d.	3,2%
Mauricie	1,3%	n.d.	3,1%
Centre-du-Québec	5,7%	n.d.	2,9%
Bas-Saint-Laurent	n.d.	n.d.	2,4%
Abitibi - Témiscamingue	1,2%	n.d.	1,8%
Côte-Nord	0,0%	n.d.	1,2%
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	n.d.	n.d.	0,9%
Nord-du-Québec	0,0%	0,0%	0,4%

Source : Statistique Canada, recensement de 2006.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

Tableau 3.22 – Répartition des opérateurs dans la transformation des aliments et des boissons (CNP 9461 et 9465) par secteur SCIAN

Secteurs	CNP 9461	CNP 9465
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse	2,4%	
31-33 Fabrication	86,2%	75,9%
Dont : 3111 Fabrication d'aliments pour animaux	2,6%	
3112 Mouture de céréales et de graines oléagineuses	1,4%	
3113 Fabrication de sucre et de confiseries	9,2%	
3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fab. de spécialités alimentaires	6,5%	11,1%
3115 Fabrication de produits laitiers	27,1%	14,2%
3116 Fabrication de produits de viande		16,0%
3118 Boulangeries et fabrication de tortillas	12,7%	6,2%
3119 Fabrication d'autres aliments	12,7%	9,3%
3121 Fabrication de boissons	11,3%	7,4%
41 - Commerce de gros	6,6%	7,4%
Dont : 4131 Grossistes-distributeurs de produits alimentaires	4,3%	6,8%
4132 Grossistes-distributeurs de boissons	1,6%	
44-45 Commerce de détail	2,6%	
Autres secteurs	2,2%	16,7%

Source : Statistique Canada, recensement de 2006.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

Précisons tout d'abord que les données des tableaux 3.21 et 3.22 présentent un portrait de l'ensemble des personnes exerçant le métier d'opérateur dans la transformation des aliments et des boissons et non seulement ceux qui travaillent dans le secteur des jus et boissons. Il y a deux codes CNP correspondant au métier d'opérateur dans la transformation des aliments et des boissons : opérateur de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons (CNP 9461) et échantillonneur et trieur dans la transformation des aliments et des boissons (CNP 9465). Voici les constats que l'on peut tirer des tableaux 3.21 et 3.22.

- Il y a 8 690 personnes exerçant le métier d'opérateur, soit 7 805 pour le code CNP 9461 et 885 pour le CNP 9465. Parmi ce total, on compte dont 8 140 personnes occupées
- Respectivement 86,2 % et 75,9 % (codes CNP 9461 et 9465) des opérateurs travaillent dans le secteur de la fabrication; respectivement 83,5 % et 64,2 % sont dans la fabrication alimentaire et de boissons.
- Respectivement 11,3 % et 7,4 % (codes CNP 9461 et 9465) des opérateurs travaillent dans la fabrication de boissons (SCIAN 3121); cela représente environ 890 personnes.

- Respectivement 6,5 % et 11,1 % des opérateurs travaillent dans la mise en conserve de fruits et légumes et la fabrication de spécialités alimentaires (SCIAN 3114); cela représente environ 570 personnes, dont 148 (26 %) travaillent pour les fabricants de jus. Au total, environ 1 040 opérateurs (890+148) travaillent dans le secteur des jus et boissons.
- Le métier d'opérateur (codes CNP 9461 et 9465 confondus) est majoritairement masculin : 70 % des opérateurs sont des hommes.
- La très grande majorité des emplois d'opérateur (codes CNP 9461 et 9465 confondus), plus de 91 %, sont à plein temps.
- Les opérateurs (codes CNP 9461 et 9465 confondus) sont légèrement plus âgés que la moyenne des travailleurs québécois : 11 % ont moins de 25 ans (14 % au Québec), 47 % sont âgés entre 25 à 44 ans (45 % au Québec) et 41 % sont âgés entre 45 à 64 ans (39 % au Québec).
- Le revenu horaire moyen des opérateurs (code CNP 9461 et code CNP 9465) est respectivement de 15,55 \$ et 17,82 \$, soit 19,6 % et 7,9 % de moins que la moyenne québécoise (19,35 \$); le revenu hebdomadaire moyen est respectivement de 597,35 \$ et 681,51 \$, ce qui est 13,1 % et 0,8 % de moins que la moyenne québécoise (687,26 \$).
- Les opérateurs (codes CNP 9461 et 9465 confondus) sont moins scolarisés que la moyenne des travailleurs du Québec : 25 % d'entre eux n'ont aucun grade, certificat ou diplôme (14 % au Québec), 34 % ont un diplôme d'études secondaires (14 % au Québec), 19 % ont un diplôme d'études professionnelles (18 % au Québec) et 21 % ont un diplôme du niveau collégial ou universitaire (46 % au Québec).

Évolution prévue de l'effectif

Environ les deux tiers des entreprises rencontrées en entrevue individuelle prévoient une stabilité du nombre d'opérateurs d'équipements de production à leur emploi. L'autre tiers prévoit une hausse au cours des trois prochaines années, en moyenne d'environ 20 %.

Les données sur l'évolution prévue du nombre d'opérateurs dans les entreprises sondées qui en ont à leur emploi sont présentées dans le tableau 3.23.

Tableau 3.23 – Évolution prévue du nombre d'opérateurs d'équipements de production dans les entreprises sondées, au cours des trois prochaines années

Évolution prévue du nombre, d'ici trois ans	Opérateur d'équipements de production (n=47)
Hausse	45 %
Stabilité	49 %
Baisse	6 %
Ne sait pas	0 %

Une proportion appréciable de répondants (45 %) prévoit une augmentation du nombre d'opérateurs et près de la moitié (49 %) prévoit une stabilité au cours des trois prochaines

années. Seulement 6 % des répondants prévoient une hausse. Il n'y a pas de différences significatives selon la taille de l'entreprise.

Formation continue et perfectionnement en entreprise ou à l'extérieur

Dans les entreprises interrogées, les principales formations offertes aux opérateurs le sont en début d'emploi : politiques et règlements de l'entreprise, entraînement à la tâche, hygiène et salubrité, santé et sécurité au travail, SIMDUT, utilisation des équipements de production (et de l'informatique qui en découle). Dans plusieurs entreprises, des rappels sont effectués annuellement (hygiène et salubrité, santé et sécurité). De plus, lorsque des changements sont apportés au processus ou à des équipements de production, des formations internes sont offertes pour actualiser leurs connaissances.

Par ailleurs, l'enquête auprès des entreprises de fabrication révèle que près des deux tiers de celles ayant des opérateurs d'équipement de production à leur emploi (64 %) n'observent pas de problème particulier au plan des compétences de ces personnes et 19 % des répondants ne sont pas en mesure de se prononcer. 17 % des entreprises observent des lacunes dans les compétences de leurs opérateurs. Elles soulignent que leur formation de base est insuffisante et qu'elles doivent compenser par de la formation interne. On observe peu de différence de résultats selon la taille de l'entreprise.

Évolution de la fonction de travail

Selon les entreprises interrogées, les principaux changements affectant le poste d'opérateur ont déjà eu lieu. Les technologies modernes de production (automates programmables, robotisation) sont déjà une réalité depuis plusieurs ou quelques années, dépendamment des entreprises. Les opérateurs ont déjà eu à s'adapter à l'omniprésence de la technologie et de l'automatisation dans leur travail.

Trois changements dans les tâches des opérateurs, déjà en cours depuis quelques années, vont s'accroître au cours des prochaines années :

- L'opérateur est de plus en plus responsable d'effectuer des tests et contrôles de qualité et de vérifier la conformité des résultats.
- La programmation des machines et équipements est une tâche que certains opérateurs devront de plus en plus assumer, d'où l'importance de bien maîtriser les automates programmables.
- Des entreprises vont exiger de certains opérateurs une connaissance de base en mécanique industrielle ou en électromécanique afin qu'ils soient en mesure de réparer les bris mineurs, sans avoir à faire appel au mécanicien ou à l'électromécanicien.

3.3.4 Manœuvre

Définition

Les manœuvres dans la transformation des jus et boissons effectuent des tâches de manutention de matériel et de stock, de nettoyage, d'emballage et autres activités connexes. Certains d'entre eux peuvent être appelés à opérer des équipements de production.

Types d'entreprises

On les retrouve dans la plupart des entreprises de fabrication industrielle de jus et boissons, peu importe leur taille, et une majorité d'entreprises de fabrication artisanale.

L'enquête auprès de 68 entreprises de fabrication révèle que 69 % d'entre elles ont au moins un manœuvre à leur emploi. Il y a peu d'écart selon la taille de l'entreprise.

Appellations courantes

Appellations d'emploi selon les entreprises interrogées :

- Manœuvre
- Journalier
- Préposé à la maintenance
- Aide-brasseur (dans les microbrasseries)
- Empaqueur ou emballeur
- Préposé à l'emballage ou à l'emballage

Description des tâches

Dans toutes ou la majorité des entreprises interrogées, les manœuvres exercent les tâches suivantes :

- Transporter, manuellement ou à l'aide d'équipement mécanique, les matières premières, les produits finis et les matériaux d'emballage dans l'usine et l'entrepôt.
- Nettoyer les aires de travail et l'équipement.
- Vérifier les produits et les emballages pour y déceler tout défaut élémentaire dans la qualité des produits.
- Aider les opérateurs d'équipements et de contrôle des procédés dans l'exercice de leurs fonctions.
- Peser, mesurer et charger les ingrédients dans les trémies des mélangeurs ou d'autres équipements de production.
- Placer des boîtes aplaties dans des machines de formage de contenants.
- Enlever les contenants remplis des tapis roulants et charger manuellement les marchandises dans des sacs, des boîtes ou d'autres contenants.

Exigences à l'embauche

Formation exigée

Les entreprises interrogées en entrevue individuelle se partagent à part égale entre celles qui exigent un diplôme d'études secondaires à l'embauche d'un manoeuvre et celles qui n'exigent aucun diplôme. Certaines mentionnent qu'un diplôme d'études secondaires est souhaitable, mais l'absence d'un DES n'est pas un obstacle à l'embauche. Et que les manoeuvres aient un diplôme ou non, une formation interne leur est donnée en début d'emploi pour qu'ils maîtrisent bien les différents aspects de leur travail.

Les données sur la formation scolaire demandée par les entreprises sondées qui embauchent des manoeuvres sont présentées au tableau 3.24 et elles corroborent les résultats des entrevues individuelles.

Tableau 3.24– Formation scolaire exigée à l'embauche d'un manoeuvre dans les entreprises sondées

Diplôme exigé	Manoeuvre (n=47)
Aucun diplôme requis	57 %
Diplôme d'études secondaires général	40 %
Diplôme d'études professionnelles	2 %
Diplôme d'études collégiales	0 %
Diplôme universitaire	0 %
Ne sait pas	0 %

Les entreprises ont peu d'exigences en matière de scolarité lorsqu'elles embauchent un manoeuvre : 57 % d'entre elles n'exigent aucun diplôme et 40 % exigent un DES. L'enquête montre que les très petites entreprises sont nettement moins exigeantes que les moyennes et grandes : 63 % des entreprises de moins de 10 employés n'exigent aucun diplôme à l'embauche d'un manoeuvre, contre 30 % de celles de 50 employés et plus.

Formation réellement détenue

En matière de scolarité, la formation réellement détenue ressemble aux exigences théoriques. À l'instar des opérateurs, plusieurs manoeuvres n'ont aucun diplôme, davantage chez les travailleurs les plus âgés. Il existe encore un certain problème d'analphabétisme fonctionnel, surtout chez les travailleurs les plus âgés, mais le problème tend à s'amenuiser.

Expérience exigée

Une nette majorité des entreprises interrogées en entrevue individuelle n'exige aucune expérience à l'embauche d'un manoeuvre. Lorsque de l'expérience est demandée, on recherche des travailleurs possédant de six mois à un an d'expérience en usine.

Les données sur l'expérience demandée par les entreprises sondées qui embauchent des manoeuvres sont présentées au tableau 3.25. Elles corroborent entièrement les entrevues individuelles.

Tableau 3.25 – Expérience demandée à l'embauche d'un manoeuvre dans les entreprises sondées

Années d'expériences demandées	Manoeuvre (n=47)
Aucune	79 %
1 ou 2 ans	13 %
3 ans ou plus	4 %
Ne sait pas	4 %

Une forte majorité d'entreprises sondées (79 %) ne demande aucune expérience à l'embauche d'un manoeuvre et 13 % demandent un ou deux ans d'expérience. Lorsqu'une expérience est demandée, les entreprises demandent que celle-ci ait été acquise dans un milieu industriel. Les entreprises de moins de 10 employés sont plus nombreuses (89 %) à ne demander aucune expérience que celles de 50 employés et plus (60 %).

Autres compétences exigées

Les autres compétences et aptitudes recherchées chez un manoeuvre sont :

- Dextérité manuelle
- Assiduité, ponctualité
- Hygiène personnelle
- Force physique
- Rapidité d'exécution

Cheminement au sein de l'entreprise

Un manoeuvre peut aspirer au poste d'opérateur s'il démontre une attitude favorable et les capacités d'apprentissage demandées. Il peut aussi devenir cariste.

Difficultés de recrutement

En raison des critères de sélection peu exigeants, il est relativement facile de recruter des manoeuvres, selon les entreprises interrogées en entrevue individuelle. Par contre, les entreprises qui embauchent des manoeuvres pour la durée de la saison estivale (surtout les entreprises de fabrication artisanale des vineries, cidreries et distilleries), éprouvent de la difficulté à les recruter.

Les résultats de l'enquête auprès des entreprises qui embauchent des manoeuvres sont présentés au tableau 3.26. Ils confirment la relative facilité de recrutement. En effet, 66 % des entreprises interrogées disent qu'il est très facile (11 %) ou plutôt facile (55 %) de recruter des manoeuvres. Cette proportion varie peu selon la taille de l'entreprise. Il y a tout de même un tiers des entreprises qui considèrent que le recrutement des manoeuvres est plutôt difficile (21 %) ou très difficile (11 %).

Tableau 3.26 – Difficulté de recrutement d'un manoeuvre dans les entreprises sondées

Niveau de difficulté de recrutement	Manoeuvre (n=47)
Très facile	11 %
Plutôt facile	55 %
Plutôt difficile	21 %
Très difficile	11 %
Ne sait pas	2 %
Ne s'applique pas (aucune embauche depuis trois ans)	0 %

Taux de roulement

Dans la majorité des entreprises interrogées en entrevue individuelle, le taux de roulement est généralement moyen chez les manoeuvres mais il est assez élevé chez les plus jeunes qui ont peu d'ancienneté. De tous les métiers analysés dans le cadre de cette étude, le manoeuvre est le seul pour lequel le taux de roulement est moyen (il est bas pour tous les autres métiers). Le salaire plus bas et le travail moins intéressant et plus répétitif peuvent expliquer cette situation.

Statistiques sociodémographiques et répartition par secteur SCIAN

Le tableau 3.27 présente un profil sociodémographique du métier de manoeuvre (manoeuvre dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac, CNP 9917) selon les variables suivantes : marché du travail, sexe, âge, revenu, scolarité et répartition régionale. Au tableau 3.28, on présente des données sur la répartition des manoeuvres selon le secteur d'activité.

Tableau 3.27 – Statistiques sociodémographiques : manœuvres dans la transformation des aliments et des boissons (CNP 9617)

	CNP 9617	Ensemble des professions
Population active totale	19 635	4 015 200
Personnes occupées	17 645	3 735 505
Marché du travail		
- Taux d'activité	87,5%	64,9%
- Taux d'emploi	78,6%	60,4%
- Taux de chômage	10,1%	7,0%
Sexe (personnes en emploi)	17 645	3 735 505
- femmes	44%	47%
- hommes	56%	53%
Statut d'emploi		
- plein temps	88%	81%
- temps partiel	12%	19%
Âge (personnes en emploi)		
- 15-24 ans	19%	14%
- 25-44 ans	43%	45%
- 45-64 ans	37%	39%
Revenu moyen		
Horaire	13,36 \$	19,35 \$
Hebdomadaire	495,34 \$	687,26 \$
Scolarité selon le plus haut grade, certificat ou diplôme atteint		
- Aucun grade, certificat ou diplôme	39%	14%
- Diplôme d'études secondaires (DES)	32%	22%
- Diplôme d'études professionnelles	17%	18%
- Diplôme d'un cégep, d'un collège	8%	20%
- Certificat ou diplôme universitaire	4%	26%
Répartition des emplois selon la région		
Montréal	14,6%	23,9%
Montréal	29,6%	18,9%
Capitale-Nationale	4,9%	9,2%
Laurentides	6,9%	7,0%
Lanaudière	6,7%	5,8%
Chaudière - Appalaches	13,0%	5,5%
Laval	3,2%	5,1%
Outaouais	1,4%	4,7%
Estrie	1,7%	3,9%
Saguenay - Lac-Saint-Jean	1,4%	3,2%
Mauricie	3,2%	3,1%
Centre-du-Québec	9,6%	2,9%
Bas-Saint-Laurent	3,0%	2,4%
Abitibi - Témiscamingue	0,6%	1,8%
Côte-Nord	n.d.	1,2%
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	0,3%	0,9%
Nord-du-Québec	0,0%	0,4%

Source : Statistique Canada, recensement de 2006.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

Tableau 3.28 – Répartition des manœuvres dans la transformation des aliments et des boissons (CNP 9617) par secteur SCIAN

Secteurs	CNP 9617
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1,1%
31-33 Fabrication	86,9%
Dont : 3111 Fabrication d'aliments pour animaux	1,6%
3112 Mouture de céréales et de graines oléagineuses	0,5%
3113 Fabrication de sucre et de confiseries	3,4%
3114 Mise en conserve de fruits et de légumes et fab. de spécialités alimentaires	6,3%
3115 Fabrication de produits laitiers	9,5%
3116 Fabrication de produits de viande	42,1%
3117 Préparation et conditionnement de poissons et de fruits de mer	0,4%
3118 Boulangeries et fabrication de tortillas	11,5%
3119 Fabrication d'autres aliments	6,9%
3121 Fabrication de boissons	3,4%
41 - Commerce de gros	9,2%
Dont : 4131 Grossistes-distributeurs de produits alimentaires	8,2%
44-45 Commerce de détail	1,6%
Autres secteurs	1,2%

Source : Statistique Canada, recensement de 2006.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

Soulignons que les données des tableaux 3.27 et 3.28 présentent un portrait de l'ensemble des personnes exerçant le métier de manœuvre dans la transformation des aliments et des boissons et non seulement de ceux qui travaillent dans le secteur des jus et boissons. Voici les constats que l'on peut tirer de ces tableaux.

- Il y a 19 635 personnes exerçant le métier de manœuvre dans la transformation des aliments et des boissons, dont 17 645 personnes occupées.
- 86,9 % des manœuvres se retrouvent dans le secteur de la fabrication dont la presque totalité dans la fabrication des aliments et des boissons.
- 3,4 % des manœuvres travaillent dans la fabrication de boissons (SCIAN 3121); cela représente environ 600 personnes. Et 6,3 % des manœuvres travaillent dans la mise en conserve de fruits et légumes et la fabrication de spécialités alimentaires (SCIAN 3114); cela représente environ 1 110 personnes, dont 290 (26 %) travaillent pour les fabricants de jus. Au total, environ 890 manœuvres (600+290) travaillent dans le secteur des jus et boissons.
- Le métier de manœuvre compte une faible majorité d'hommes, 56 %.

- La très grande majorité des manœuvres, 88 %, travaillent à plein temps.
- Les manœuvres sont légèrement plus jeunes que la moyenne des travailleurs québécois : 19 % ont moins de 25 ans (14 % au Québec), 43 % sont âgés entre 25 à 44 ans (45 % au Québec) et 37 % sont âgés entre 45 à 64 ans (39 % au Québec).
- Le revenu horaire moyen des manœuvres est de 13,36 \$, soit 31 % de moins que la moyenne québécoise (19,35 \$); le revenu hebdomadaire moyen est de 495,34 \$, ce qui est 28 % de moins que la moyenne québécoise (687,26 \$). De tous les métiers analysés dans le cadre de cette étude, ce sont les manœuvres qui ont le salaire le plus bas.
- Les manœuvres sont nettement moins scolarisés que la moyenne des travailleurs du Québec : 39 % d'entre eux n'ont aucun grade, certificat ou diplôme (14 % au Québec), 32 % ont un diplôme d'études secondaires (14 % au Québec), 17 % ont un diplôme d'études professionnelles (18 % au Québec) et 12 % ont un diplôme du niveau collégial ou universitaire (46 % au Québec).

Évolution prévue de l'effectif

Environ les deux tiers des entreprises rencontrées en entrevue individuelle prévoient une stabilité du nombre de manœuvres à leur emploi. L'autre tiers prévoit une hausse au cours des trois prochaines années, en moyenne d'environ 10 %.

Les données sur l'évolution prévue du nombre de manœuvres dans les entreprises sondées qui en ont à leur emploi sont présentées dans le tableau 3.29.

Tableau 3.29 – Évolution prévue du nombre de manœuvres dans les entreprises sondées, au cours des trois prochaines années

Évolution prévue du nombre, d'ici trois ans	Manœuvre (n=47)
Hausse	38 %
Stabilité	60 %
Baisse	0 %
Ne sait pas	2 %

Six répondants sur dix prévoient une stabilité du nombre de manœuvres au cours des trois prochaines années. 38 % des répondants prévoient une hausse et aucune entreprise ne prévoit de baisse. Les entreprises de moins de 10 employés sont plus nombreuses (44 %) à prévoir une hausse du nombre de manœuvres que celles de 50 employés et plus (20 %).

Formation continue et perfectionnement en entreprise ou à l'extérieur

Selon les entreprises interrogées, la majeure partie des formations offertes aux manœuvres le sont en début d'emploi : politiques et règlements de l'entreprise, entraînement à la tâche, hygiène et salubrité, santé et sécurité au travail, SIMDUT. Dans plusieurs entreprises, des rappels sont effectués annuellement (hygiène et salubrité, santé et sécurité). Pour certains manœuvres qui peuvent avoir à opérer des équipements de production, une formation sur ces équipements leur est offerte en début d'emploi et, lorsque des changements sont apportés aux équipements, en cours d'emploi.

Par ailleurs, l'enquête auprès des entreprises sondées révèle que les deux tiers de celles ayant des manoeuvres à leur emploi (66 %) n'observent pas de problème particulier au plan des compétences de ces personnes et 17 % des répondants ne sont pas en mesure de se prononcer sur cet aspect. On compte 17 % d'entreprises qui observent des lacunes dans les compétences des manoeuvres. Deux lacunes principales sont soulevées :

- le manque d'autonomie; ils ont besoin d'être constamment supervisés et accompagnés.
- l'absence de formation de base, qui doit être compensée par de la formation interne.

Évolution de la fonction de travail

Les entreprises interrogées en entrevue individuelle mentionnent que la fonction de travail manoeuvre n'est pas appelée à évoluer de façon marquée au cours des prochaines années, la tâche évoluant peu comme tel. Toutefois, certaines entreprises mentionnent quelques exigences vouées à se renforcer ou apparaître.

- Les manoeuvres appelés à opérer parfois des machines, résultat de la polyvalence et de la rotation des postes, devront maîtriser les compétences liées à l'informatique et aux automates programmables, au même titre que les opérateurs.
- Des entreprises vont exiger une connaissance de base en mécanique industrielle ou en électromécanique afin que certains manoeuvres soient en mesure de réparer les bris mineurs, sans avoir à faire appel au mécanicien ou à l'électromécanicien.

3.3.5 Mécanicien industriel et électromécanicien

Définition

Les mécaniciens industriels réparent, entretiennent, étalonnent, règlent, recherchent la cause des pannes et installent des instruments industriels de contrôle et de mesure, de la machinerie industrielle fixe, ainsi que du matériel mécanique.

Les électromécaniciens entretiennent, mettent à l'essai, remettent à neuf et réparent des moteurs électriques, des transformateurs, de l'appareillage de connexion et d'autres dispositifs électriques.

Types d'entreprises

Les mécaniciens industriels et les électromécaniciens travaillent dans des secteurs d'activité très diversifiés, dont la fabrication. On retrouve l'un ou l'autre de ces deux métiers dans la majorité des moyennes et grandes entreprises de fabrication de jus et boissons. Ils sont très peu présents dans les petites entreprises industrielles et les entreprises de fabrication artisanale en raison de l'insuffisance d'équipements et de machinerie pour justifier un poste à temps plein. Dans les micro et les petites entreprises et dans un certain nombre de moyennes entreprises, le travail de mécanique et d'électromécanique est donné en sous-traitance. Soulignons que le travail de mécanique et d'électromécanique de base est parfois assumé par les opérateurs ou même des manoeuvres.

L'enquête auprès de 68 entreprises de fabrication révèle que 22 % d'entre elles ont au moins un mécanicien et 22 %, un électromécanicien ont à leur emploi. Pour les mécaniciens,

cette proportion est de 13 % chez les entreprises de moins de 10 employés, mais de 58 % chez celles ayant 50 employés et plus. Pour les électromécaniciens, les proportions sont de 5 % chez les entreprises de moins de 10 employés, mais de 83 % chez celles ayant 50 employés et plus.

Appellations courantes

Appellations d'emploi selon les entreprises interrogées :

- Mécanicien
- Mécanicien industriel
- Électromécanicien

Soulignons qu'il existe une confusion quant à l'appellation d'emploi *mécanicien* dans quelques moyennes et grandes entreprises interrogées. Cela s'explique par le fait que le travail de mécanicien a évolué au cours de la dernière décennie. Avec l'automatisation et la robotisation des processus de production, les équipements de production sont devenus de plus en plus sophistiqués et informatisés. Le travail de mécanicien s'est graduellement transformé en un travail d'électromécanicien. Or, dans certaines conventions collectives, l'appellation de *mécanicien* est demeurée mais elle s'applique à des personnes qui sont, en fait, des *électromécaniciens*.

Description des tâches

Mécanicien industriel

Dans toutes ou la majorité des entreprises interrogées, les mécaniciens industriels exercent les tâches suivantes :

- Lire des plans, des diagrammes et des schémas pour installer et aligner des équipements de production.
- Installer, aligner, démonter et déplacer, en respectant les plans et à l'aide d'outils manuels et électriques, de la machinerie industrielle fixe ou du matériel mécanique.
- Faire fonctionner des appareils et du matériel de levage pour mettre en place des machines et des pièces pendant l'installation, le montage et la réparation de la machinerie.
- Inspecter et examiner de la machinerie et du matériel pour en déceler les dérèglements et les défaillances.
- Installer, rechercher la cause des pannes et entretenir les systèmes de transmission de courant, sous vide, hydrauliques et pneumatiques ainsi que les contrôleurs programmables.
- Ajuster la machinerie et réparer ou remplacer les pièces défectueuses.
- Se servir d'outils d'usinage pour fabriquer les pièces nécessaires à la remise en état, à l'entretien ou au montage des machines.
- Nettoyer, lubrifier et assurer l'entretien des machines.

- Assembler de la machinerie et du matériel, à l'aide d'outils manuels et électriques et de matériel de soudage, avant de les installer.

Électromécanicien

Dans toutes ou la majorité des entreprises interrogées, les électromécaniciens exercent les tâches suivantes :

- Mettre à l'essai et observer les composantes et les systèmes électriques, électroniques et mécaniques à l'aide d'appareils d'essai et de mesure.
- Localiser et réparer les pannes des moteurs électriques, des transformateurs, de l'appareillage de connexion, des générateurs et d'autre matériel électromécanique.
- Remplacer ou remettre à neuf des arbres, des coussinets, des commutateurs et d'autres composants.
- Effectuer l'équilibrage dynamique ou statique d'armatures ou de rotors, souder et braser des connexions électriques, et aligner et ajuster les pièces.
- Mettre à l'essai, réparer ou remplacer des câblages ou des composants défectueux dans l'appareillage de connexion électrique.
- Mettre à l'essai les moteurs, les transformateurs, l'appareillage de connexion ou autre dispositif électrique réparé afin d'assurer la performance appropriée.
- Effectuer des travaux d'usinage pour remettre à neuf ou modifier des arbres, des commutateurs ou d'autres pièces.
- Faire l'entretien et la réparation sur place.
- Enrouler, assembler et installer divers types de bobinages pour moteurs ou transformateurs électriques.

Exigences à l'embauche

Formation exigée

La plupart des entreprises interrogées en entrevue individuelle qui ont au moins un mécanicien industriel à leur emploi demandent un diplôme d'études professionnelles en mécanique industrielle; une entreprise demande un diplôme d'études collégiales en génie mécanique. Pour l'électromécanicien, la moitié des entreprises interrogées demande un DEP en électromécanique et l'autre moitié demande un DEC en électronique industrielle ou en génie industriel.

Les données sur la formation scolaire demandée par les entreprises sondées qui embauchent des mécaniciens industriels ou des électromécaniciens sont présentées au tableau 3.30 et elles vont dans le même sens que les entrevues individuelles.

Tableau 3.30 – Formation scolaire exigée à l'embauche d'un mécanicien industriel et d'un électromécanicien dans les entreprises sondées

Diplôme exigé	Mécanicien industriel (n=15)	Électro-mécanicien (n=15)
Aucun diplôme requis	13 %	0 %
Diplôme d'études secondaires général	0 %	0 %
Diplôme d'études professionnelles	60 %	53 %
Diplôme d'études collégiales	27 %	47 %
Diplôme universitaire	0 %	0 %
Ne sait pas	0 %	0 %
Si l'exigence est un DEP ou un DEC, principal domaine de spécialisation demandé		
Mécanique générale, mécanique industrielle	67 %	0 %
Électromécanique	33 %	78 %
Électronique industrielle	7 %	11 %
Génie industriel	7 %	11 %

La majorité des entreprises sondées (60 %) demande un diplôme d'études professionnelles à l'embauche d'un mécanicien industriel et plus d'un quart (27 %) demande un diplôme d'études collégiales technique. On constate peu de différence selon la taille de l'entreprise. Parmi les entreprises qui exigent un DEP ou un DEC, les deux tiers demandent une spécialisation en mécanique et le tiers, en électromécanique. On remarque ici la confusion d'appellation d'emploi entre mécanicien et électromécanicien, évoquée au début de cette section. En principe, si une entreprise exige une spécialisation en électromécanique, c'est pour le métier d'électromécanicien et non de mécanicien.

Quant à la scolarité demandée à l'embauche d'un électromécanicien, les entreprises sondées se partagent à part relativement égale entre le diplôme d'études professionnelles (53 %) et le diplôme d'études collégiales technique (47 %). On ne constate pas de différence notable selon la taille de l'entreprise. Une forte majorité d'entreprises (78 %) demande une spécialisation en électromécanique. Quelques unes demandent une spécialisation en électronique industrielle ou en génie industriel.

Formation réellement détenue

Dans la grande majorité des cas, la formation réellement détenue correspond à celle qui est exigée. La plupart des mécaniciens industriels et des électromécaniciens dans les entreprises interrogées sont titulaires d'un DEP ou d'un DEC.

Expérience exigée

Toutes les entreprises interrogées en entrevue individuelle demandent au moins deux ans d'expérience, tant pour le mécanicien industriel que l'électromécanicien. Au moins la moitié demande trois ou cinq ans d'expérience.

Les données sur l'expérience demandée par les entreprises sondées qui embauchent des techniciens sont présentées au tableau 3.31. Elles corroborent en partie les entrevues individuelles.

Tableau 3.31 – Expérience demandée à l'embauche d'un mécanicien industriel et d'un électromécanicien dans les entreprises sondées

Années d'expériences demandées	Mécanicien industriel (n=15)	Électro-mécanicien (n=15)
Aucune	27 %	20 %
1 ou 2 ans	20 %	20 %
3 ans ou plus	44 %	60 %
Ne sait pas	7 %	0 %

Pour les deux métiers, les entreprises sont assez exigeantes en matière d'expérience : 44 % des entreprises demandent trois ans ou plus d'expérience à l'embauche d'un mécanicien industriel et ce pourcentage atteint 60 % pour l'électromécanicien. On ne remarque pas de différence significative selon la taille de l'entreprise. Les entrevues individuelles révèlent que, lorsque de l'expérience est demandée, les entreprises exigent que celle-ci ait été acquise dans un milieu industriel, avec une nette préférence dans le domaine de l'alimentation.

Autres compétences exigées

Les autres compétences et aptitudes recherchées tant chez un mécanicien industriel que chez un électromécanicien sont :

- Capacité à gérer les priorités et à supporter le stress
- Capacité à résoudre des problèmes
- Dextérité manuelle
- Sens des responsabilités
- Aptitude à travailler en équipe
- Hygiène personnelle
- Débrouillardise
- Sens de l'approche client interne
- Minutie

Difficultés de recrutement

Environ les deux tiers des personnes rencontrées en entrevue individuelle disent qu'il est assez ou très difficile de recruter des mécaniciens industriels et des électromécaniciens compétents, principalement à cause de la pénurie de main d'oeuvre pour ces deux métiers.

Les résultats de l'enquête auprès des entreprises qui embauchent des mécaniciens industriels ou des électromécaniciens sont présentés au tableau 3.32. Ils corroborent les propos issus des entrevues individuelles : 73 % des entreprises interrogées disent qu'il est plutôt difficile (40 %) ou très difficile (33 %) de recruter un mécanicien industriel; et 67 % d'entre elles estiment qu'il est plutôt difficile (40 %) ou très difficile (33 %) de recruter un électromécanicien. Ces proportions varient peu selon la taille de l'entreprise.

Tableau 3.32 – Difficulté de recrutement d'un mécanicien industriel et d'un électromécanicien dans les entreprises sondées

Niveau de difficulté de recrutement	Mécanicien industriel (n=15)	Électro-mécanicien (n=15)
Très facile	0 %	0 %
Plutôt facile	27 %	27 %
Plutôt difficile	40 %	27 %
Très difficile	33 %	40 %
Ne sait pas	0 %	7 %

Soulignons que, parmi l'ensemble des métiers analysés dans le cadre de cette étude, les métiers de mécanicien industriel et d'électromécanicien sont ceux pour lesquels les entreprises éprouvent la plus grande difficulté de recrutement.

Taux de roulement

Dans la plupart des entreprises interrogées, le taux de roulement des mécaniciens industriels et des électromécaniciens est bas. Les conditions salariales assez bonnes peuvent expliquer en bonne partie cette situation.

Statistiques sociodémographiques et répartition par secteur SCIAN

Le tableau 3.33 présente un profil sociodémographique des métiers de mécanicien (mécanicien de chantier et mécanicien industriel, CNP 7311) et d'électromécanicien (électromécanicien, CNP 7333) selon les variables suivantes : marché du travail, sexe, âge, revenu, scolarité et répartition régionale. Le tableau 3.34 présente des données sur la répartition des mécaniciens et des électromécaniciens selon le secteur d'activité.

Tableau 3.33 – Statistiques sociodémographiques : mécaniciens industriels (CNP 7311) et électromécaniciens (CNP 7333)

	CNP 7311	CNP 7333	Ensemble des professions
Population active totale	21 030	4 640	4 015 200
Personnes occupées	20 225	4 435	3 735 505
Marché du travail			
- Taux d'activité	95,7%	95,7%	64,9%
- Taux d'emploi	92,1%	91,4%	60,4%
- Taux de chômage	3,8%	4,4%	7,0%
Sexe (personnes en emploi)	20 225	4 435	3 735 505
- femmes	2%	3%	47%
- hommes	98%	97%	53%
Statut d'emploi			
- plein temps	97%	95%	81%
- temps partiel	3%	5%	19%
Âge (personnes en emploi)			
- 15-24 ans	8%	13%	14%
- 25-44 ans	47%	57%	45%
- 45-64 ans	44%	28%	39%
Revenu moyen			
Horaire	21,22 \$	19,44 \$	19,35 \$
Hebdomadaire	849,65 \$	776,35 \$	687,26 \$
Scolarité selon le plus haut grade, certificat ou diplôme atteint			
- Aucun grade, certificat ou diplôme	12%	13%	14%
- Diplôme d'études secondaires (DES)	12%	14%	22%
- Diplôme d'études professionnelles	52%	50%	18%
- Diplôme d'un cégep, d'un collège	20%	19%	20%
- Certificat ou diplôme universitaire	4%	4%	26%
Répartition des emplois selon la région			
Montréal	9,0%	12,7%	23,9%
Montréal	20,4%	26,7%	18,9%
Capitale-Nationale	6,5%	7,2%	9,2%
Laurentides	5,9%	9,0%	7,0%
Lanaudière	6,4%	9,8%	5,8%
Chaudière - Appalaches	6,7%	6,3%	5,5%
Laval	3,6%	4,3%	5,1%
Outaouais	2,4%	1,7%	4,7%
Estrie	5,1%	4,6%	3,9%
Saguenay - Lac-Saint-Jean	10,3%	1,9%	3,2%
Mauricie	6,3%	3,3%	3,1%
Centre-du-Québec	4,3%	6,9%	2,9%
Bas-Saint-Laurent	2,8%	1,5%	2,4%
Abitibi - Témiscamingue	3,6%	1,1%	1,8%
Côte-Nord	4,8%	1,6%	1,2%
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	1,0%	n.d.	0,9%
Nord-du-Québec	1,0%	n.d.	0,4%

Source : Statistique Canada, recensement de 2006.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

Tableau 3.34 – Répartition des mécaniciens industriels (CNP 7311) et des électromécaniciens (CNP 7333) par secteur SCIAN

Secteurs	CNP 7311	CNP 7333
11 - Agriculture, foresterie, pêche et chasse	2,2%	
21 - Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	2,8%	1,1%
22 - Services publics	2,9%	3,7%
23 - Construction	4,7%	3,7%
31-33 Fabrication	61,8%	51,9%
Dont : 3115 Fabrication de produits laitiers	1,3%	1,6%
3116 Fabrication de produits de viande	1,3%	2,4%
3118 Boulangeries et fabrication de tortillas	<1,0%	1,8%
3121 Fabrication de boissons	1,0%	<1,0%
3132 Usines de tissus		1,1%
321 Fabrication de produits en bois	8,5%	3,2%
322 Fabrication du papier	9,7%	3,2%
3231 Impression et activités connexes de soutien	1,8%	<1,0%
326 Fabrication de produits en plastique et en caoutchouc	2,8%	5,6%
331 Première transformation des métaux	9,1%	<1,0%
3339 Fabrication d'autres machines d'usage général	1,0%	2,3%
3353 Fabrication de matériel électrique	<1,0%	2,1%
3363 Fabrication de matériel de transport	1,1%	3,2%
3371 Fabrication de meubles et d'armoires de cuisine	<1,0%	1,2%
41 - Commerce de gros	6,2%	7,2%
48-49 Transport et entreposage	3,0%	3,9%
81 - Autres services, sauf les administrations publiques	7,0%	16,3%
Autres secteurs	10,0%	12,2%

Source : Statistique Canada, recensement de 2006.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

Il faut préciser que les données des tableaux 3.33 et 3.34 présentent un portrait de l'ensemble des mécaniciens industriels et des électromécaniciens et non seulement ceux qui travaillent dans le secteur des jus et boissons. L'analyse des données de ces tableaux permet de dégager les constats suivants :

- 21 030 personnes, dont 20 225 occupées, exercent le métier de mécanicien industriel. 4 640 personnes, dont 4 435 occupées, exercent celui d'électromécanicien.
- Les mécaniciens industriels et les électromécaniciens travaillent dans une foule de secteur d'activité et sont assez peu concentrés dans un secteur en particulier. 61,8 %

chez les premiers et 51,9 % chez les seconds se retrouvent dans le secteur de la fabrication, mais éparpillés dans des dizaines de secteurs SCIAN différents.

- Seulement 1 % des mécaniciens industriels se retrouvent dans la fabrication de boissons (SCIAN 3121), soit environ 205. Et moins de 1 % se retrouvent dans la mise en conserve de fruits et de légumes et la fabrication de spécialités alimentaires (SCIAN 3114), soit environ 165 (voir tableau 3.4); dans ce dernier cas, environ 43 (26 %) travaillent pour les fabricants de jus. Au total, environ 250 mécaniciens industriels (205+43) travaillent dans le secteur des jus et boissons.
- Moins de 1 % des électromécaniciens se retrouvent dans la fabrication de boissons (SCIAN 3121), soit environ 45 (voir tableau 3.4). Et moins de 1 % se retrouvent dans la mise en conserve de fruits et de légumes et la fabrication de spécialités alimentaires (SCIAN 3114), soit environ 40 (voir tableau 3.4); dans ce dernier cas, environ 10 (26 %) travaillent pour les fabricants de jus. Au total, seulement 55 électromécaniciens (45+10) travaillent dans le secteur des jus et boissons.
- Les deux métiers sont essentiellement masculins (98 % et 97 %).
- La très grande majorité des emplois dans les deux métiers, 97 % et 95 %, sont à plein temps.
- Les mécaniciens industriels sont un peu plus âgés que la moyenne des travailleurs québécois : 8 % ont moins de 25 ans (14 % au Québec), 47 % ont entre 25 à 44 ans (45 % au Québec) et 44 % sont âgés entre 45 à 64 ans (39 % au Québec). Les électromécaniciens sont un peu plus jeunes que la moyenne des travailleurs québécois : 13 % ont moins de 25 ans (14 % au Québec), 57 % ont entre 25 à 44 ans (45 % au Québec) et 28 % sont âgés entre 45 à 64 ans (39 % au Québec).
- Le revenu horaire moyen des mécaniciens industriels et des électromécaniciens est respectivement de 21,22 \$ et 19,44 \$, soit 9,7 % et 0,5 % de plus que la moyenne québécoise (19,35 \$); le revenu hebdomadaire moyen est respectivement de 849,65 \$ et 776,35 \$, ce qui est 23,6 % et 13,0 % de plus que la moyenne québécoise (687,26 \$).
- Les mécaniciens industriels et les électromécaniciens, ont une scolarité davantage professionnelle et technique que la moyenne des travailleurs du Québec : 72 % des mécaniciens industriels et 69 % des électromécaniciens ont un DEP ou un DEC (38 % au Québec).

Évolution prévue de l'effectif

Les entreprises rencontrées en entrevue individuelle prévoient toutes une stabilité du nombre de mécaniciens industriels à leur emploi au cours des trois prochaines années. Par contre, les deux tiers des entreprises prévoient une hausse du nombre d'électromécaniciens à leur emploi; cette hausse sera généralement modeste (5 à 10 %).

Les données sur l'évolution prévue du nombre de mécaniciens et d'électromécaniciens dans les entreprises sondées qui en ont à leur emploi sont présentées dans le tableau 3.35.

Tableau 3.35 – Évolution prévue du nombre de mécaniciens industriels et d'électromécaniciens dans les entreprises sondées, au cours des trois prochaines années

Évolution prévue du nombre, d'ici trois ans	Mécanicien industriel (n=15)	Électromécanicien (n=15)
Hausse	27 %	47 %
Stabilité	73 %	53 %
Baisse	0 %	0 %
Ne sait pas	0 %	0 %

Au cours des trois prochaines années, une forte majorité de répondants (73 %) prévoit une stabilité du nombre de mécaniciens industriels; cette proportion n'est que de 53 % pour les électromécaniciens. 27 % des répondants prévoient une hausse du nombre de mécaniciens industriels et 47 %, une hausse du nombre d'électromécaniciens.

Les entreprises de moins de 10 employés sont plus nombreuses (40 %) à prévoir une hausse du nombre de mécaniciens industriels que celles de 50 employés et plus (14 %). Pour l'évolution du nombre d'électromécaniciens, on n'observe pas d'écart significatif selon la taille de l'entreprise.

Formation continue et perfectionnement en entreprise ou à l'extérieur

Les principales formations données aux mécaniciens industriels et aux électromécaniciens le sont en début d'emploi : hygiène et salubrité, santé et sécurité au travail, politiques et règlements de l'entreprise, machines et équipements. Dans plusieurs entreprises, des rappels sont effectués annuellement (hygiène et salubrité, santé et sécurité). En principe, les mécaniciens industriels et les électromécaniciens sont déjà qualifiés lorsqu'ils entrent en emploi et la plupart ont déjà de l'expérience. Toutefois, ils ne connaissent pas nécessairement bien les équipements de production de l'entreprise. C'est pourquoi les personnes nouvellement embauchées peuvent être jumelées avec un employé d'expérience pour un certain temps.

L'aspect hygiène et salubrité est particulièrement crucial dans la formation des mécaniciens industriels et des électromécaniciens. C'est d'ailleurs à ce chapitre que les personnes exerçant ces deux métiers dans le secteur des jus et boissons (et dans la transformation alimentaire en général) se distinguent de leurs homologues travaillant dans d'autres industries. Une vigilance accrue de leur part est requise afin que leurs interventions se réalisent avec une propreté extrême et ne viennent en aucun cas contaminer les surfaces alimentaires et les équipements. Ils sont donc tenus de respecter à la lettre les normes d'hygiène et de salubrité, à l'instar de leurs collègues des autres métiers (opérateurs, manœuvres, etc.).

Par ailleurs, l'enquête auprès des entreprises sondées révèle que près des trois quarts de celles ayant des mécaniciens industriels à leur emploi (73 %) n'observent pas de problème particulier au plan des compétences de ces personnes et 7 % des répondants ne sont pas en mesure de se prononcer. Il y a tout de même 20 % des entreprises qui observent des lacunes dans les compétences de leurs mécaniciens industriels. Elles mentionnent que ceux-ci manquent de compétences dans la réparation d'équipements informatisés ou numérisés et

ne maîtrisent pas l'électromécanique. Ce commentaire met en lumière que ces entreprises ne devraient pas avoir un mécanicien à leur emploi mais plutôt un électromécanicien.

Les entreprises de 50 employés et plus sont beaucoup plus nombreuses à observer des problèmes de compétences chez leurs mécaniciens industriels (29 %) que celles de moins de 10 employés (0 %). Cela peut s'expliquer par le fait que les moyennes et grandes entreprises ont souvent des équipements de production plus complexes et sophistiqués, qui requièrent de la part des mécaniciens industriels des connaissances plus approfondies et plus pointues.

Quant aux entreprises qui ont des électromécaniciens à leur emploi, l'enquête révèle que plus de la moitié des répondants (53 %) n'observe pas de problème particulier au plan des compétences de ces personnes et 20 % des répondants ne sont pas en mesure de se prononcer. Il reste 27 % de répondants qui disent observer des lacunes dans les compétences de leurs électromécaniciens. Elles soulignent que leurs connaissances ne sont pas assez pointues, dans un contexte où les processus de production sont automatisés, de plus en plus robotisés, et les équipements sont devenus très sophistiqués et complexes.

Évolution de la fonction de travail

Selon les entreprises interrogées, il n'y aura pas de changement majeur à prévoir pour les métiers de mécanicien industriel et d'électromécanicien. Bien entendu, ils devront maintenir à jour leurs connaissances sur les nouvelles générations de machines industrielles. Une très grande vigilance pour l'hygiène et la salubrité demeurera toujours essentielle.

Comme il a été mentionné au début de cette section, le travail de mécanicien a évolué ces dernières années, avec l'automatisation et la robotisation des processus de production. La complexité et la sophistication technologique des équipements de production font en sorte que le travail de mécanicien industriel s'est graduellement transformé en un travail d'électromécanicien et continuera de se transformer ainsi. On recherchera de plus en plus chez les mécaniciens industriels des compétences d'électromécaniciens.

4. FORMATION

4.1 PRÉSENTATION DES PROGRAMMES DE FORMATION INITIALE

Cette section présente une description et les principales statistiques relatives aux programmes de formation initiale qui ont un lien avec l'une ou l'autre des fonctions de travail (métiers et professions) analysées au chapitre précédent. Six programmes d'études font l'objet d'une analyse détaillée :

- le DEC 154.A0 Technologie de la transformation des aliments;
- le DEC 120.01 Techniques de diététique;
- le DEC 243.06 Technologie de l'électronique industrielle;
- le DEP 5310 Opération d'équipements de production (anciennement DEP 5294 Conduite de machines industrielles);
- le DEP 5260 Mécanique industrielle de construction et d'entretien;
- le DEP 5281 Électromécanique de systèmes automatisés.

La sélection de ces programmes d'études est le fruit d'un survol systématique du contenu de l'ensemble des programmes de formation professionnelle (niveau secondaire) et technique (niveau collégial) offerts au Québec.

4.1.1 DEC Technologie de la transformation des aliments

Présentation générale et objectifs

Comme l'illustre le tableau 4.1, le DEC 154.A0 Technologie de la transformation des aliments a été implanté en 1998 et modifié en 2005. Il s'agit d'un programme d'études de 2 625 heures, dont 1 965 heures de formation spécifique. Il est autorisé et offert dans trois établissements à travers le Québec.

Tableau 4.1 – Données générales sur le DEC 154.A0 Technologie de la transformation des aliments

Technologie de la transformation des aliments (154.A0)	
Numéro du programme	154.A0
Durée de la formation	2 625 heures, dont 1 965 spécifiques
Sanction des études	DEC
Secteur de formation	Alimentation et tourisme (03)
Année d'implantation	1998
Établissements autorisés (3)	
Institut de technologie agroalimentaire (ITA), campus de Saint-Hyacinthe	
Institut de technologie agroalimentaire, campus de La Pocatière	
Cégep régional de Lanaudière à Joliette	

Source : site Internet de l'Inforoute FTP.

Le programme d'études a pour objectifs de développer chez l'élève :

- des compétences liées à la maîtrise des techniques et des procédés utilisés dans la conception, la fabrication, la formulation ou la mise au point de produits alimentaires;
- des compétences liées aux techniques d'analyse pour contrôler et assurer la qualité des produits.

Contenu du programme d'études

Le contenu détaillé du programme d'études est présenté au tableau 4.2. Le nombre d'heures attitrées pour chacune des compétences n'est pas présenté puisqu'il est laissé à la discrétion des établissements offrant le programme. Toutefois, le nombre d'heures totales relevant de la spécialisation en technologie de la transformation des aliments doit équivaloir à 1 965.

Tableau 4.2 – Contenu du DEC 154.A0 Technologie de la transformation des aliments

Technologie de la transformation des aliments (154.A0) Compétences	Durée (heures)
Effectuer des traitements de conservation	*
Contrôler la fabrication de produits à base de végétaux	*
Analyser la fonction de travail	*
Promouvoir l'hygiène, la santé et la sécurité au travail	*
Interpréter les changements physicochimiques des constituants alimentaires	*
Effectuer des analyses physicochimiques sur les aliments	*
Contrôler les microorganismes dans le milieu alimentaire	*
Intervenir en cas de problème de fonctionnement de l'équipement de production	*
Utiliser le micro-ordinateur et ses logiciels d'application	*
Assurer le fonctionnement d'une unité de fabrication automatisée	*
Effectuer des traitements de conservation des fruits et des légumes	*
Transformer le lait en produits et en coproduits laitiers	*
Optimiser les recettes en produits carnés	*
Assurer la salubrité des lieux	*
Contribuer à la mise en place et au maintien d'un système d'assurance qualité	*
Coordonner une équipe de travail	*
Procéder à des évaluations sensorielles	*
Contrôler la fabrication de produits carnés	*
Contrôler la fabrication de produits laitiers	*
Contrôler la fabrication de produits de boulangerie	*
Prendre en charge un projet technique	*
Total:	1 965

Source : site Internet de l'Inforoute FTP.

Perspectives professionnelles

Les connaissances et les compétences acquises dans le DEC Technologie de la transformation des aliments préparent les personnes diplômées à occuper théoriquement les professions suivantes de la Classification nationale des professions (CNP) :

- 2211 Technologue et technicien en chimie;
- 2221 Technologue et technicien en biologie;
- 2222 Inspecteur des produits agricoles et de la pêche;
- 2263 Inspecteur de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail;
- 9213 Surveillant dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac.

Inscriptions

Le tableau 4.3 présente les inscriptions au DEC Technologie de la transformation des aliments de 2003-2004 à 2007-2008. On constate que le nombre total d'inscriptions est resté sensiblement le même sur une période de cinq ans, entre 180 et 185, sauf en 2004-2005 et 2005-2006 où il a dépassé les 200.

Tableau 4.3 – Inscriptions au DEC 154.A0 Technologie de la transformation des aliments, de 2003-2004 à 2007-2008

Technologie de la transformation des aliments	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
154.A0	182	222	204	183	184

Source : La Relance, MELS.

Placement

Le tableau 4.4 présente la situation des personnes diplômées du DEC Technologie de la transformation des aliments pour les promotions 2004-2005 à 2006-2007. On constate que :

- Le pourcentage de répondants en emploi se situe à 85 % pour les promotions 2004-2005 et 2005-2006 et à 75 % pour la promotion 2006-2007. Le pourcentage de répondants aux études est passé de 10 % en 2004-2005 à 16,7 % en 2006-2007. Cela laisse supposer que des personnes diplômées du programme poursuivent leurs études à l'université.
- Pratiquement tous les répondants en emploi occupent un emploi à temps plein et presque tous occupent un emploi en rapport avec la formation.
- Le taux de chômage est nul ou presque nul, selon l'année.

Tableau 4.4 – Données sur l'intégration au marché du travail des diplômés du DEC 154.A0 Technologie de la transformation des aliments, de 2004- 2005 à 2006-2007

Technologie de la transformation des aliments (154.A0)	Promotion 2004-2005	Promotion 2005-2006	Promotion 2006-2007
Personnes diplômées (N)	25	48	42
Répondantes et répondants en emploi (%)	85,0	85,3	75,0
=> À temps plein (%)	100,0	96,6	94,4
=> En rapport avec la formation (%)	100,0	100,0	88,2
Taux de chômage (%)	0,0	3,3	0,0
Répondantes et répondants aux études (%)	10,0	11,8	16,7

Source : La Relance, MELS.

Types d'emplois occupés et secteurs d'activité

Le tableau 4.5 présente les données sur les types d'emplois occupés au 31 mars 2007 par les diplômés du DEC Technologie de la transformation des aliments, promotion 2005-2006. On constate que 50 % des diplômés de cette promotion exercent la profession de technologue ou technicien en biologie (30 %) ou en chimie (20 %). Par contre, 30 % occupent un poste de manœuvre dans la transformation des aliments et des boissons et 10 % occupent un poste d'échantillonneur et trieur dans la transformation des aliments et des boissons, qui ne sont pas des professions visées par le programme d'études.

Tableau 4.5– Types d'emplois occupés au 31 mars 2007 par les diplômés du DEC 154.A0 Technologie de la transformation des aliments, promotion 2005-2006

Technologie de la transformation des aliments (154.A0) Codes CNP et titres des professions		Fréquence	%
2221	Technologue et technicien en biologie	3	30,0
9617	Manoeuvre dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	3	30,0
2211	Technologue et technicien en chimie	2	20,0
9213	Surveillant dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	1	10,0
9465	Échantillonneur et trieur dans la transformation des aliments et des boissons	1	10,0
Total:		10	100,0

Source : La Relance, MELS.

Note : Le nombre de répondants à l'enquête de la relance étant très restreint, il faut prendre avec réserve la représentativité des données.

Le tableau 4.6 présente les secteurs d'activité économique des entreprises employant, au 31 mars 2007, les diplômés du DEC Technologie de la transformation des aliments, promotion 2005-2006. On constate une forte concentration des diplômés de cette promotion dans la fabrication des produits laitiers (38 %) et des produits de viande (14 %). Avec 7 % des diplômés, le secteur de la mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires est 3^e en importance. Par contre, aucun diplômé ne travaille dans la transformation des boissons.

Tableau 4.6 – Secteurs d'activité économique des entreprises employant, au 31 mars 2007, les diplômés du DEC 154.A0 Technologie de la transformation des aliments, promotion 2005-2006

Technologie de la transformation des aliments (154.A0)		Fréquence	%
Codes SCIAN et secteurs d'activité économique			
3115	Fabrication de produits laitiers	11	37,9
3116	Fabrication de produits de viande	4	13,8
3114	Mise en conserve de fruits et de légumes et fabrication de spécialités alimentaires	2	6,9
9119	Autres services de l'administration publique fédérale	2	6,9
1119	Autres cultures agricoles	1	3,4
1123	Élevage de volailles et production d'oeufs	1	3,4
3111	Fabrication d'aliments pour animaux	1	3,4
3112	Mouture de céréales et de graines oléagineuses	1	3,4
3113	Fabrication de sucre et de confiseries	1	3,4
3119	Fabrication d'autres aliments	1	3,4
3254	Fabrication de produits pharmaceutiques et de médicaments	1	3,4
4421	Magasins de meubles	1	3,4
7221	Restaurants à service complet	1	3,4
7223	Services de restauration spéciaux	1	3,4
Total:		29	100,0

Source : La Relance, MELS.

4.1.2 DEC Techniques de diététique

Présentation générale et objectifs

Comme l'illustre le tableau 4.7, le DEC 120.A0 Techniques de diététique, approuvé en 2007, remplace le DEC 120.01 Techniques de diététique, implanté depuis 1989. L'implantation du nouveau programme est facultative depuis septembre 2008 mais elle sera obligatoire à partir de septembre 2009. Le programme d'études compte 2 535 heures, dont 1 875 heures de formation spécifique. Il est autorisé et offert dans sept établissements à travers le Québec.

Tableau 4.7 – Données générales sur le DEC 120.A0 Techniques de diététique

Techniques de diététique (120.A0)	
Numéro du programme	120.01 en vigueur jusqu'en septembre 2009; par la suite, sera remplacé par le 120.A0
Durée de la formation	120.01 : 2 535 heures, dont 1 875 spécifiques 120.A0 : 2 535 heures, dont 1 875 spécifiques
Sanction des études	DEC
Secteur de formation	Santé (19)
Année d'implantation	120.A0 : approuvé en 2007 Implantation facultative en septembre 2008 Implantation obligatoire en septembre 2009
Établissements autorisés (7)	
Cégep de Rimouski Cégep Montmorency Cégep de Trois-Rivières Cégep de Saint-Hyacinthe Cégep de Maisonneuve Cégep de Chicoutimi Cégep de Limoilou	

Source : site Internet de l'Inforoute FTP.

Le programme d'études Techniques de diététique vise à former des personnes aptes à exercer la profession de technicienne ou technicien en diététique dans les domaines de la nutrition clinique et communautaire, de la gestion de services alimentaires, du contrôle de la qualité des aliments et du développement de produits alimentaires.

Contenu du programme d'études

Le contenu détaillé de l'ancien programme d'études (DEC 120.01) est présenté au tableau 4.8 et celui du nouveau programme d'études (DEC 120.A0) est présenté au tableau 4.9. Dans le nouveau programme, le nombre d'heures attirées pour chacune des compétences n'est pas présenté puisqu'il est laissé à la discrétion des établissements offrant le programme. Toutefois, le nombre d'heures totales relevant de la spécialisation en techniques de diététique doit équivaloir à 1 875.

Tableau 4.8 – Contenu du DEC 120.01 Techniques de diététique (ancien programme)

Techniques de diététique (120.01) Cours	Durée (heures)
Microbiologie alimentaire	60
Biologie humaine I	75
Biologie humaine II	75
Techniques culinaires I	90
Techniques culinaires II	90
Introduction à l'alimentation	45
Organisation physique d'un service alimentaire	60
Technologie alimentaire I	90
Technologie alimentaire II	90
Nutrition	45
Gestion des services alimentaires	75
Nutrition communautaire	60
Production et distribution des aliments I	75
Production et distribution des aliments II	75
Cuisine expérimentale	90
Nutrition clinique	60
Salubrité, sécurité et inspection des lieux	30
Consommation et communication	75
Stage	270
Séminaire d'intégration	45
Chimie générale et organique	75
Biochimie	75
Interrelations dans le monde professionnel	45
Éléments de direction et de gestion du personnel	45
Comptabilité de gestion des services alimentaires	60
Total:	1 875

Source : site Internet de l'Inforoute FTP.

Tableau 4.9 – Contenu du DEC 120.A0 Techniques de diététique (nouveau programme)

Techniques de diététique (120.A0) Compétences	Durée (heures)
Analyser la fonction de travail	*
Établir le lien entre les types d'aliments et leur préparation culinaire	*
Considérer la contribution des nutriments au fonctionnement de l'organisme humain	*
Contribuer à la promotion des conseils nutritionnels destinés aux personnes en santé	*
Relier les choix alimentaires aux besoins nutritionnels établis d'une personne malade	*
Établir le lien entre la nature physico-chimique des aliments, leur microbiologie et leur transformation en produits alimentaires	*
Assurer le respect du cadre légal et des standards inhérents au domaine alimentaire	*
Contrôler la qualité des produits alimentaires et de leur emballage	*
Adapter un cycle de menus	*
Interagir en contexte de travail	*
Animer des activités de sensibilisation	*
Participer à la mise en oeuvre du plan de traitement nutritionnel	*
Gérer le personnel d'un service ou d'une petite organisation	*
Coordonner la distribution et le service des repas	*
Assurer l'approvisionnement en produits et services	*
Contrôler les revenus et les dépenses d'exploitation	*
Coordonner la production des mets	*
Mettre au point des produits alimentaires	*
Total:	1 875

Source : site Internet de l'Inforoute FTP.

Perspectives professionnelles

Les connaissances et les compétences acquises dans le DEC 120.A0 Techniques de diététique préparent les personnes diplômées à occuper théoriquement la profession suivante de la Classification nationale des professions (CNP) :

- 3219 Autre technologue et technicien des sciences de la santé (sauf soins dentaires).

Précisons qu'il est étonnant qu'aucune autre profession ne figure parmi la liste des débouchés théoriques. En effet, en plus de destiner les diplômés traditionnellement vers le secteur de la santé, le programme forme depuis plusieurs années des diplômés aptes à travailler dans le secteur de l'alimentation (transformation et commerce).

Inscriptions

Le tableau 4.10 présente les inscriptions au DEC 120.01 Techniques de diététique de 2003-2004 à 2007-2008. On constate que le nombre d'inscriptions a augmenté de 49 %, passant de 642 à 957 sur une période de cinq ans.

Tableau 4.10 – Inscriptions au DEC 120.01 Techniques de diététique, de 2003-2004 à 2007-2008

Techniques de diététique	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
120.01	642	722	816	933	957

Source : La Relance, MELS.

Placement

Le tableau 4.11 présente la situation des personnes diplômées du DEC 120.01 Techniques de diététique pour les promotions 2004-2005 à 2006-2007. On constate que :

- Le pourcentage de répondants en emploi a augmenté, passant de 74,4 % en 2004-2005 à 85,1 % en 2006-2007. Inversement, le nombre de répondants aux études a baissé, passant de 16,7 % à 10,5 % pour la même période.
- La majorité des répondants en emploi, environ les trois quarts en moyenne, occupent un emploi à temps plein. Ces emplois sont en rapport avec la formation dans environ 76 % des cas en 2004-2005 et 2006-2007 et dans 68 % des cas en 2005-2006, ce qui assez bas.
- Le taux de chômage a beaucoup diminué au cours de la période visée, passant de 8,2 % en 2004-2005 à 2,0 % en 2006-2007.

Tableau 4.11 – Données sur l'intégration au marché du travail des diplômés du DEC 120.01 Techniques de diététique, de 2004-2005 à 2006-2007

Techniques de diététique (120.01)	Promotion 2004-2005	Promotion 2005-2006	Promotion 2006-2007
Personnes diplômées (N)	126	141	141
Répondantes et répondants en emploi (%)	74,4	82,0	85,1
=> À temps plein (%)	67,2	73,2	76,3
=> En rapport avec la formation (%)	75,6	68,3	75,7
Taux de chômage (%)	8,2	4,7	2,0
Répondantes et répondants aux études (%)	16,7	12,0	10,5

Source : La Relance, MELS.

Types d'emplois occupés et secteurs d'activité

Le tableau 4.12 présente les données sur les types d'emplois occupés au 31 mars 2007 par les diplômés du DEC 120.01 Techniques de diététique, promotion 2005-2006. On constate que 50 % des diplômés de cette promotion exercent la profession de technologue ou technicien en sciences de la santé (sauf soins dentaires), qui est la profession visée par le programme; 15,7 % des diplômés travaillent comme inspecteur de la santé publique, de l'environnement, de l'hygiène et de la sécurité au travail. Précisons que 7,2 % des diplômés exercent la profession de technologue et technicien en chimie (4,3 %) ou en biologie (2,9 %) et 4,3 %, de superviseur dans la transformation des aliments et des boissons.

Tableau 4.12 – Types d'emplois occupés au 31 mars 2007 par les diplômés du DEC 120.01 Techniques de diététique, promotion 2005-2006

Techniques de diététique (120.01) Codes CNP et titres des professions		Fréquence	%
3219	Autre technologue et technicien des sciences de la santé (sauf soins dentaires)	35	50,0
2263	Inspecteur de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	11	15,7
2222	Inspecteur des produits agricoles et de la pêche	4	5,7
2211	Technologue et technicien en chimie	3	4,3
3132	Diététiste et nutritionniste	3	4,3
9213	Surveillant dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	3	4,3
0631	Directeur de la restauration et des services alimentaires	2	2,9
2221	Technologue et technicien en biologie	2	2,9
6212	Superviseur des services alimentaires	2	2,9
6242	Cuisinier	2	2,9
3414	Autre personnel de soutien des services de santé	1	1,4
4163	Agent de développement économique, recherchiste et expert-conseil en marketing	1	1,4
5254	Animateur et responsable de programmes de sports et de loisirs	1	1,4
Total:		70	100,0

Source : La Relance, MELS.

Le tableau 4.13 indique les secteurs d'activité économique des entreprises employant, au 31 mars 2007, les diplômés du DEC 120.01 Techniques de diététique, promotion 2005-2006. Près de 51 % des personnes diplômées de cette promotion travaillent dans le secteur de la santé et des services sociaux (tous les SCIAN dont le code commence par 62). Et 32 % des diplômés travaillent dans la transformation des aliments (tous les SCIAN dont le code commence par 31), ce qui confirme l'importance que prend ce secteur dans l'embauche des diplômés du programme d'études. Par contre, aucun diplômé ne travaille dans la transformation des boissons.

Tableau 4.13 – Secteurs d'activité économique des entreprises employant, au 31 mars 2007, les diplômés du DEC 120.01 Techniques de diététique, promotion 2005-2006

Techniques de diététique (120.01) Codes SCIAN et secteurs d'activité économique		Fréquence	%
6221	Hôpitaux généraux et hôpitaux de soins chirurgicaux	17	28,8
3119	Fabrication d'autres aliments	9	15,3
7223	Services de restauration spéciaux	4	6,8
3118	Boulangeries et fabrication de tortillas	3	5,1
6213	Cabinets d'autres praticiens	3	5,1
6233	Établissements communautaires de soins pour personnes âgées	3	5,1
3112	Mouture de céréales et de graines oléagineuses	2	3,4
3116	Fabrication de produits de viande	2	3,4
4452	Magasins d'alimentation spécialisés	2	3,4
6223	Hôpitaux spécialisés (sauf psychiatriques et pour alcooliques et toxicomanes)	2	3,4
6244	Services de garderie	2	3,4
3111	Fabrication d'aliments pour animaux	1	1,7
3113	Fabrication de sucre et de confiseries	1	1,7
3115	Fabrication de produits laitiers	1	1,7
5417	Services de recherche et de développement scientifiques	1	1,7
6112	Collèges communautaires et cégeps	1	1,7
6231	Établissements de soins infirmiers	1	1,7
6232	Établissements résidentiels pour handicaps liés au développement, de troubles mentaux, d'alcoolisme et de toxicomanie	1	1,7
6241	Services individuels et familiaux	1	1,7
9119	Autres services de l'administration publique fédérale	1	1,7
9129	Autres services des administrations publiques provinciales et territoriales	1	1,7
Total:		59	100,0

Source : La Relance, MELS.

4.1.3 DEC Technologie de l'électronique industrielle

Présentation générale et objectifs

Comme l'illustre le tableau 4.14, le DEC 243.C0 Technologie de l'électronique industrielle, approuvé en 2007, remplace le DEC 243.06 Technologie de l'électronique industrielle, implanté depuis 1989. L'implantation est facultative en septembre 2007 mais elle sera obligatoire à partir de septembre 2009. Le programme d'études compte 2 715 heures, dont

2 055 heures de formation spécifique. Il est autorisé dans 25 établissements à travers le Québec, dont un établissement anglophone, et est offert dans 23 établissements, dont un établissement anglophone.

Tableau 4.14 – Données générales sur le DEC 243.C0 Technologie de l'électronique industrielle

Technologie de l'électronique industrielle (243.C0)	
Numéro du programme	243.06 en vigueur jusqu'en septembre 2009; par la suite, sera remplacé par le 243.C0
Durée de la formation	243.06 : 2 715 heures, dont 2 055 spécifiques 243.C0 : 2 715 heures, dont 2 055 spécifiques
Sanction des études	DEC
Secteur de formation	Électrotechnique (09)
Année d'implantation	120.A0 : approuvé en 2007 Implantation facultative en septembre 2007 Implantation obligatoire en septembre 2009
Établissements autorisés, programme en français (24)	
Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue	Cégep Montmorency
Cégep de Matane	Cégep de Trois-Rivières
Cégep de Rivière-du-Loup	Cégep de Granby-Haute-Yamaska
Cégep de Limoilou	Cégep de Sorel-Tracy
Cégep de Victoriaville (non offert présentement)	Cégep de Valleyfield
Cégep de Lévis-Lauzon	Cégep André-Laurendeau
Cégep de Thetford	Cégep d'Ahuntsic
Cégep de Baie-Comeau	Cégep du Vieux-Montréal
Cégep de Sept-Îles	Institut Teccart
Cégep de Sherbrooke	Cégep de l'Outaouais
Cégep de la Gaspésie et des Îles à Gaspé	Cégep de Chicoutimi
Cégep de Saint-Jérôme (non offert présentement)	Cégep de Jonquière
Établissement autorisé, programme en anglais (1)	
Vanier College	

Source : site Internet de l'Inforoute FTP.

Le programme a pour objectif de former des technologues en électronique industrielle aptes à faire le dépannage, l'entretien préventif, l'installation et la mise en route d'appareils dans les systèmes de contrôle-commande. En collaboration avec des ingénieurs, ils participent également à la conception ou à la modification de systèmes automatisés ou d'installations électriques. Ils sont aussi responsables de l'achat de matériel à l'intérieur des limites du budget alloué.

Contenu du programme d'études

Le contenu détaillé de l'ancien programme d'études (DEC 243.06) est présenté au tableau 4.15 et celui du nouveau programme d'études (DEC 243.C0) est présenté au tableau 4.16. Dans le nouveau programme, le nombre d'heures attirées pour chacune des compétences n'est pas présenté puisqu'il est laissé à la discrétion des établissements offrant le

programme. Toutefois, le nombre d'heures totales relevant de la spécialisation en technologie de l'électronique industrielle doit équivaloir à 2 055.

Tableau 4.15 – Contenu du DEC 243.06 Technologie de l'électronique industrielle (ancien programme)

Technologie de l'électronique industrielle (243.06) Cours	Durée (heures)
Modèles mathématiques I	75
Modèles mathématiques II	75
Mouvement et chaleur	75
Dessin technique	60
Connaître la profession de technologue	45
Technologie de l'électricité	105
Ordinateur-outil	60
Réaliser un système de commande	105
Circuits	105
Régulation de procédés	90
Entraînement des machines électriques	90
Automatismes	90
Traitement de signal	75
Régulation et asservissement	75
Sous-Total:	1 125
Plus 450 heures de cours parmi les deux options suivantes:	
<i>Option Electrodynamique</i>	
Réaliser des automatismes	60
Électrotechnique	75
Électronique industrielle	75
Installer des systèmes d'électrodynamique	75
Organisation d'un réseau	90
Planifier une installation électrique	75
<i>Option Instrumentation et automatisation</i>	
Pneumatique, hydraulique et mécanismes	90
Installer et mettre en marche une boucle de régulation	75
Métrologie industrielle	75
Éléments terminaux	60
Effectuer la maintenance des systèmes automatisés	60
Modifier ou concevoir un système automatisé	75
Code électrique	30
Sous-Total:	450
Plus 480 heures de cours choisis par l'établissement dans la liste suivante:	
Principes des micro-ordinateurs	90
Projet en électronique industrielle	90
Systèmes automatisés de commande	75
Technologie nouvelle en électronique industrielle	60
Stage en électronique industrielle	90
Stratégies d'automatisation	90
Systèmes distribués et ordonnés	60
Procédés industriels	60
Instrumentation industrielle d'analyse	75
Projet d'automatisation	90
Algorithmique et automatisation	60
Logistique industrielle	75
Robotique	60
Commande électronique	75
Sous-Total:	2 055

Source : site Internet de l'Inforoute FTP.

Tableau 4.16 – Contenu du DEC 243.C0 Technologie de l'électronique industrielle (nouveau programme)

Technologie de l'électronique industrielle (243.C0) Compétences	Durée (heures)
Traiter l'information relative aux réalités du milieu du travail en technologie de l'électronique industrielle	*
Effectuer des travaux d'atelier	*
Gérer et utiliser un poste de travail informatique en milieu industriel	*
Produire des plans d'électronique industrielle	*
Planifier des activités de travail	*
Installer des appareils dans un système de contrôle-commande	*
Résoudre des problèmes mathématiques en électronique industrielle	*
Vérifier des signaux et des alimentations de très basse tension	*
Vérifier des équipements de puissance	*
Analyser le fonctionnement d'un procédé	*
Faire fonctionner des systèmes de contrôle-commande	*
Programmer des unités de commande	*
Régler le fonctionnement des appareils de la chaîne de mesure	*
Régler le fonctionnement des éléments finals de contrôle	*
Programmer un système de supervision	*
Participer à la mise en service d'un système de contrôle-commande	*
Effectuer l'entretien préventif des équipements d'un système de contrôle-commande	*
Effectuer le dépannage d'un système de contrôle-commande	*
Participer à la conception d'un projet de contrôle-commande	*
Total:	2 055

Source : site Internet de l'Inforoute FTP.

Perspectives professionnelles

Les connaissances et les compétences acquises dans le DEC 243.C0 Technologie de l'électronique industrielle préparent les personnes diplômées à occuper théoriquement les professions suivantes de la Classification nationale des professions (CNP) :

- 2241 Technologue et technicien en génie électronique et électrique;
- 2243 Technicien et mécanicien d'instruments industriels;
- 7242 Électricien industriel.

Inscriptions

Le tableau 4.17 présente les inscriptions au DEC Technologie de l'électronique industrielle de 2003-2004 à 2007-2008. On constate que le nombre d'inscriptions a diminué constamment d'année en année; la baisse a été de 31 % sur une période de cinq ans. Il y avait tout de même 1 603 inscriptions en 2007-2008.

Tableau 4.17 – Inscriptions au DEC Technologie de l'électronique industrielle, de 2003-2004 à 2007-2008

Technologie de l'électronique industrielle	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
243.06 / 243.00	2 347	2 219	2 032	1 779	1 603

Source : La Relance, MELS.

Placement

Le tableau 4.18 présente la situation des personnes diplômées du DEC Technologie de l'électronique industrielle pour les promotions 2004-2005 à 2006-2007. On constate que :

- Le pourcentage de répondants en emploi oscille entre 66 % et 69 %. Le nombre de répondants aux études varie entre 25 % et 27 %. Une proportion appréciable des diplômés poursuit donc sa scolarité après avoir obtenu son diplôme.
- La presque totalité des répondants en emploi, de 96 % à 98 %, occupent un emploi à temps plein. Par contre, les emplois occupés sont en rapport avec la formation dans 75 % à 80 % des cas en moyenne, ce qui n'est pas très élevé.
- Le taux de chômage a fluctué au cours de la période visée, passant de 7,8 % en 2004-2005 à 4,9 % en 2006-2007.

Tableau 4.18 – Données sur l'intégration au marché du travail des diplômés du DEC 243.06 Technologie de l'électronique industrielle, de 2004-2005 à 2006-2007

Technologie de l'électronique industrielle (243.06)	Promotion 2004-2005	Promotion 2005-2006	Promotion 2006-2007
Personnes diplômées (N)	449	431	447
Répondantes et répondants en emploi (%)	69,2	65,8	67,9
=> À temps plein (%)	96,0	97,5	98,3
=> En rapport avec la formation (%)	75,0	72,9	79,9
Taux de chômage (%)	7,8	8,9	4,9
Répondantes et répondants aux études (%)	24,6	26,8	27,4

Source : La Relance, MELS.

Types d'emplois occupés et secteurs d'activité

Le tableau 4.19 présente les données sur les types d'emplois occupés au 31 mars 2007 par les personnes diplômées du DEC Technologie de l'électronique industrielle, promotion 2005-2006. On constate que les deux tiers des diplômés de cette promotion exercent une des trois professions visées par le programme : technologue et technicien en génie électronique et électrique (38 %), électricien industriel (13,5 %) et technicien et mécanicien d'instruments industriels (13,5 %). Seulement 3,5 % des diplômés sont électromécaniciens et 1,8 % sont mécaniciens industriels.

Tableau 4.19 – Types d'emplois occupés au 31 mars 2007 par les diplômés du DEC 243.06 Technologie de l'électronique industrielle, promotion 2005-2006

Technologie de l'électronique industrielle (243.06)		Fréquence	%
Codes CNP et titres des professions			
2241	Technologue et technicien en génie électronique et électrique	65	38,0
7242	Électricien industriel	23	13,5
2243	Technicien et mécanicien d'instruments industriels	23	13,5
7241	Électricien (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)	12	7,0
7333	Électromécanicien	6	3,5
2253	Technologue et technicien en dessin	6	3,5
2242	Électronicien d'entretien (biens de consommation)	5	2,9
2233	Technologue et technicien en génie industriel et en génie de fabrication	4	2,3
7351	Mécanicien de machines fixes et opérateur de machines auxiliaires	3	1,8
7311	Mécanicien de chantier et mécanicien industriel (sauf l'industrie du textile)	3	1,8
2232	Technologue et technicien en génie mécanique	3	1,8
7313	Mécanicien en réfrigération et en climatisation	2	1,2
7245	Monteur de lignes et de câbles de télécommunications	2	1,2
2282	Agent de soutien aux utilisateurs	2	1,2
9222	Surveillant dans la fabrication du matériel électronique	1	0,6
9213	Surveillant dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	1	0,6
7318	Constructeur et mécanicien d'ascenseurs	1	0,6
6221	Spécialiste des ventes techniques - commerce de gros	1	0,6
4131	Enseignant au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	1	0,6
2264	Inspecteur en construction	1	0,6
2263	Inspecteur de la santé publique, de l'environnement et de l'hygiène et de la sécurité au travail	1	0,6
2244	Mécanicien, technicien et contrôleur d'avionique et d'instruments et d'appareillages électriques d'aéronefs	1	0,6
2231	Technologue et technicien en génie civil	1	0,6
2174	Programmeur et développeur en médias interactifs	3	1,8
Total:		171	100,0

Source : La Relance, MELS.

Le tableau 4.20 indique les secteurs d'activité économique des entreprises employant, au 31 mars 2007, les personnes diplômées du DEC Technologie de l'électronique industrielle, promotion 2005-2006. On constate que les diplômés de cette promotion sont dispersés dans une foule de secteurs d'activité, avec une certaine concentration en architecture, génie et services connexes (15 %). Parmi les 24 principaux secteurs d'activité où se retrouvent les diplômés, aucun ne fait partie de la transformation des aliments et des boissons.

Tableau 4.20 – Secteurs d'activité économique des entreprises employant, au 31 mars 2007, les diplômés du DEC 243.06 Technologie de l'électronique industrielle, promotion 2005-2006

Technologie de l'électronique industrielle (243.06)		Fréquence	%
Codes SCIAN et secteurs d'activité économique			
5413	Architecture, génie et services connexes	21	14,9
2382	Entrepreneurs en installations d'équipements techniques	13	9,2
3211	Scieries et préservation du bois	8	5,7
2211	Production, transport et distribution d'électricité	7	5,0
3313	Production et transformation d'alumine et d'aluminium	6	4,3
3341	Fabrication de matériel informatique et périphérique	6	4,3
5415	Conception de systèmes informatiques et services connexes	6	4,3
8113	Réparation et entretien de machines et de matériel d'usage commercial et industriel (sauf les véhicules automobiles et le matériel électronique)	6	4,3
2122	Extraction de minerais métalliques	5	3,5
3212	Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué	4	2,8
8112	Réparation et entretien de matériel électronique et de matériel de précision	4	2,8
2389	Autres entrepreneurs spécialisés	3	2,1
3359	Fabrication d'autres types de matériel et de composants électriques	3	2,1
3364	Fabrication de produits aérospatiaux et de leurs pièces	3	2,1
3366	Construction de navires et d'embarcations	3	2,1
3391	Fabrication de fournitures et de matériel médicaux	3	2,1
4161	Grossistes-distributeurs de matériel et fournitures électriques, de plomberie, de chauffage et de climatisation	3	2,1
6221	Hôpitaux généraux et hôpitaux de soins chirurgicaux	3	2,1
3221	Usines de pâte à papier, de papier et de carton	2	1,4
3273	Fabrication de ciment et de produits en béton	2	1,4
3333	Fabrication de machines pour le commerce et les industries de services	2	1,4
3336	Fabrication de moteurs, de turbines et de matériel de transmission de puissance	2	1,4
3345	Fabrication d'instruments de navigation, de mesure et de commande et d'instruments médicaux	2	1,4
5616	Services d'enquêtes et de sécurité	2	1,4
	Autres SCIAN (fréquence < 2)	22	15,6
Total:		141	100,0

Source : La Relance, MELS.

4.1.4 DEP Opération d'équipements de production

Présentation générale et objectifs

Comme le montre le tableau 4.21, le DEP 5310 Opération d'équipements de production a été approuvé en 2007. Il vient de remplacer le DEP 5294 Conduite de machines industrielles. Son implantation était facultative en septembre 2007 mais elle est obligatoire depuis septembre 2008. Le programme d'études compte 900 heures. Il est autorisé dans 22 établissements à travers le Québec, dont un établissement anglophone, et est offert dans 18 établissements, dont aucun établissement anglophone.

Tableau 4.21 – Données générales sur le DEP 5310 Opération d'équipements de production

Opération d'équipements de production (5310)	
Numéro du programme	5310 A remplacé le 5294 en septembre 2008
Durée de la formation	900 heures
Sanction des études	DEP
Secteur de formation	Fabrication mécanique (11)
Année d'implantation	Approuvé en 2007 Implantation facultative en septembre 2007 Implantation obligatoire en septembre 2008
Établissements autorisés, programme en français (22)	
Centre de formation Harricana, CS Harricana	
C.F.P. d'Amqui, CS des Monts-et-Marées	
C.F.P. du Fleuve-et-des-Lacs, CS du Fleuve-et-des-Lacs	
C.F.P. du Fleuve-et-des-Lacs (Trois-Pistoles), CS du Fleuve-et-des-Lacs	
C.F.P. de Québec, CS de la Capitale	
Centre Paul-Rousseau, CS des Chênes	
École national du meuble et de l'ébénisterie (non offert présentement)	
Centre de formation des bâtisseurs (secteur Sainte-Marie), CS de la beauce-Etchenin	
C.F.P. de Baie-Comeau, CS de l'Estuaire	
Centre de F.P. de Coaticook, CS des Hauts-Cantons	
C.F.P. du Granit et du Haut-Saint-François, CS des Hauts-Cantons	
M.F.R. Commerce et Tourisme de Mégantic, CS des Hauts-Cantons	
Centre d'excellence en formation industrielle (Windsor), CS des Sommets	
Centre de formation professionnelle de Memphrémagog, CS des Sommets	
CS des Samares (non offert présentement)	
Centre de formation professionnelle, l'Émergence, CS de la seigneurie-des-Mille-Tes	
CS de Laval (non offert présentement)	
C.F.P. Carrefour Formation Mauricie, CS de l'Énergie	
Centre Bernard-Gariépy, CS de Sorel-Tracy	
C.F.P. Anjou, CS Pointe-de-l'Île	
C.F.P. Jonquière (Édifice du Royaume), CS De La Jonquière	
C.F.P. Roberval, CS du Pays-des-Bleuets	
Établissement autorisé, programme en anglais (1)	
English Montreal SB (non offert présentement)	

Source : site Internet de l'Inforoute FTP.

Le programme d'études a pour objectif d'acquérir les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires pour opérer des machines de production conventionnelles ou automatisées, assurer les préparatifs et la mise en marche de la production, assurer et vérifier la qualité de la production et procéder à l'entretien préventif de la ou des machines dont la personne a la responsabilité.

Contenu du programme d'études

Le contenu détaillé du programme est présenté au tableau 4.22.

Tableau 4.22 – Contenu du DEP 5310 Opération d'équipements de production

Opération d'équipements de production (5310) Compétences	Durée (heures)
Se situer au regard du métier et de la démarche de formation	30
Interpréter des dessins techniques	75
Prévenir les risques d'atteinte à la santé et à la sécurité au travail	15
Effectuer des travaux d'atelier	90
Utiliser des moyens de recherche d'emploi	15
Conduire des machines conventionnelles	105
Conduire un système de production automatisé	105
Entretenir la machinerie	90
Résoudre des problèmes de mathématiques appliqués au domaine	75
S'informer sur des procédés de fabrication industrielle	45
Utiliser un poste de travail informatisé	30
Contrôler la qualité de produits	60
Manutentionner du matériel	30
S'intégrer au marché du travail	90
S'adapter aux exigences associées aux nouvelles organisations du travail	45
Total:	900

Source : site Internet de l'Inforoute FTP.

En 2005, le CSMOTA, en collaboration avec le MAPAQ et le MELS, a conçu une trousse pédagogique répondant spécifiquement aux besoins des entreprises en transformation alimentaire. Cette trousse comporte les mêmes compétences que le DEP 5310 Opération d'équipements de production, mais son contenu a été adapté au secteur de la transformation alimentaire et comporte des exemples s'appuyant sur les réalités du secteur.

Perspectives professionnelles

Les connaissances et les compétences acquises dans le DEP 5310 Opération d'équipements de production préparent les personnes diplômées à occuper théoriquement les professions suivantes de la Classification nationale des professions (CNP) :

- 9422 Opérateur de machines de traitement des matières plastiques;
- 9423 Opérateur de machines de transformation du caoutchouc et personnel assimilé;
- 9431 Opérateur de machines à scier dans les scieries;

- 9461 Opérateur de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons;
- 9484 Monteur et contrôleur dans la fabrication de matériel, d'appareils et d'accessoires électriques;
- 9487 Opérateur de machines et contrôleur dans la fabrication d'appareils électriques;
- 9511 Opérateur de machines d'usinage;
- 9512 Opérateur de machines de formage;
- 9513 Opérateur de machines à travailler le bois;
- 9514 Opérateur de machines à travailler les métaux légers et lourds;
- 9516 Opérateur de machines d'autres produits métalliques;
- 9517 Opérateur de machines à fabriquer de produits divers.

Inscriptions

Le tableau 4.23 présente les inscriptions au DEP Opération d'équipements de production de 2003-2004 à 2007-2008. On constate que le nombre d'inscriptions a diminué de 28 % sur une période de quatre ans, atteignant 195 en 2006-2007. Les données pour les inscriptions de 2007-2008 ne sont pas disponibles.

Tableau 4.23 – Inscriptions au DEP Opération d'équipements de production, de 2003-2004 à 2007-2008

Opération d'équipements de production	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
5294 / 5310	269	266	177	195	n.d.

Source : La Relance, MELS.

Placement

Le tableau 4.24 présente la situation des personnes diplômées du DEP Opération d'équipements de production (Conduite de machines industrielles à cette époque) pour les promotions 2004-2005 à 2006-2007. On constate que :

- En moyenne, le pourcentage de répondants en emploi varie entre 66 % et 70 % et le pourcentage de répondants aux études varie entre 8 % et 12 %.
- La grande majorité des répondants en emploi occupe un emploi à temps plein, entre 88 % et 90 % pour les deux premières années et 97,5 % pour l'année 2006-2007. Une assez faible proportion de ces emplois, entre 59 % et 62 % selon l'année, est en rapport avec la formation.
- Le taux de chômage est très élevé et a fluctué entre 14,9 % et 21,9 % selon l'année.

Tableau 4.24 – Données sur l'intégration au marché du travail des diplômés du DEP Opération d'équipements de production, de 2004-2005 à 2006-2007

Conduite de machines industrielles (5294) Opération d'équipements de production (5310)	Promotion 2004-2005	Promotion 2005-2006	Promotion 2006-2007
Personnes diplômées (N)	121	129	73
Répondantes et répondants en emploi (%)	67,4	66,3	70,2
=> À temps plein (%)	88,3	89,5	97,5
=> En rapport avec la formation (%)	58,5	60,8	61,5
Taux de chômage (%)	15,5	21,9	14,9
Répondantes et répondants aux études (%)	7,9	11,6	10,5

Source : La Relance, MELS.

Types d'emplois occupés et secteurs d'activité

Le tableau 4.25 présente les données sur les types d'emplois occupés au 31 mars 2007 par les diplômés du DEP Opération d'équipements de production (Conduite de machines industrielles à cette époque), promotion 2005-2006. On constate que seulement 50 % des diplômés de cette promotion exercent une des professions visées par le programme, soit opérateur de machines (CNP dont le code commence par 94 ou 95). Précisons que 8,3 % des diplômés exercent la profession d'opérateur de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons, qui est l'un des métiers analysés dans le cadre de cette étude.

Tableau 4.25 – Types d'emplois occupés au 31 mars 2007 par les diplômés du DEP Opération d'équipements de production, promotion 2005-2006

Opération d'équipements de production (5310) Codes CNP et titres des professions	Fréquence	%
9434 Autre opérateur de machines dans la transformation du bois	4	16,7
9511 Opérateur de machines d'usinage	3	12,5
7351 Mécanicien de machines fixes et opérateur de machines auxiliaires	3	12,5
9615 Manoeuvre dans la fabrication des produits en caoutchouc et en plastique	2	8,3
9461 Opérateur de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons	2	8,3
9431 Opérateur de machines à scier dans les scieries	2	8,3
9614 Manoeuvre dans le traitement des pâtes et papiers et la transf. du bois	1	4,2
9484 Monteur et contrôleur dans la fabrication de matériel, d'appareils et d'accessoires électriques	1	4,2
7611 Aide de soutien des métiers et manoeuvre en construction	1	4,2
7441 Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	1	4,2
7381 Opérateur de presse à imprimer	1	4,2
7311 Mécanicien de chantier et mécanicien industriel (sauf l'industrie du textile)	1	4,2
7272 Ébéniste	1	4,2
7231 Machiniste et vérificateur d'usinage et d'outillage	1	4,2
Total:	24	100,0

Source : La Relance, MELS.

Note : Le nombre de répondants à l'enquête de la relance étant restreint, il faut prendre avec réserve la représentativité des données.

Le tableau 4.26 indique les secteurs d'activité économique des entreprises employant, au 31 mars 2007, les diplômés du DEP Opération d'équipements de production (Conduite de machines industrielles à cette époque), promotion 2005-2006. On remarque qu'une forte majorité des diplômés de cette promotion, 84 %, travaille dans le secteur de la fabrication (SCIAN dont le code commence par 31, 32 ou 33). Presque aucun diplômé (3,1 %) ne travaille dans la transformation des aliments et personne ne travaille dans la transformation des boissons.

Tableau 4.26 – Secteurs d'activité économique des entreprises employant, au 31 mars 2007, les diplômés du DEP Opération d'équipements de production, promotion 2005-2006

Opération d'équipements de production (5310) Codes SCIAN et secteurs d'activité économique		Fréquence	%
3262	Fabrication de produits en caoutchouc	4	12,5
3219	Fabrication d'autres produits en bois	3	9,4
3363	Fabrication de pièces pour véhicules automobiles	3	9,4
3371	Fabrication de meubles de maison et d'établissement institutionnel et d'armoires de cuisine	3	9,4
3211	Scieries et préservation du bois	2	6,3
3327	Ateliers d'usinage, fabrication de produits tournés, de vis, d'écrous et de boulons	2	6,25
4151	Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles	2	6,3
2383	Entrepreneurs en travaux de finition de bâtiments	1	3,1
3115	Fabrication de produits laitiers	1	3,1
3149	Usines d'autres produits textiles	1	3,1
3212	Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué	1	3,1
3231	Impression et activités connexes de soutien	1	3,1
3261	Fabrication de produits en plastique	1	3,1
3313	Production et transformation d'alumine et d'aluminium	1	3,1
3314	Production et transformation de métaux non ferreux (sauf l'aluminium)	1	3,1
3324	Fabrication de chaudières, de réservoirs et de contenants d'expédition	1	3,1
3334	Fabrication d'appareils de ventilation, de chauffage, de climatisation et de réfrigération commerciale	1	3,1
3351	Fabrication de matériel électrique d'éclairage	1	3,1
5413	Architecture, génie et services connexes	1	3,1
7113	Promoteurs (diffuseurs) d'événements artistiques et sportifs et d'événements similaires	1	3,1
Total:		32	100,0

Source : La Relance, MELS.

4.1.5 DEP Mécanique industrielle de construction et d'entretien

Présentation générale et objectifs

Comme le montre le tableau 4.27, le DEP 5260 Mécanique industrielle de construction et d'entretien a été implanté en 2002. Le programme d'études compte 1 800 heures. Il est autorisé dans 24 établissements à travers le Québec, dont trois établissements anglophones, et offert dans 23 établissements, dont deux anglophones.

Tableau 4.27 – Données générales sur le DEP 5260 Mécanique industrielle de construction et d'entretien

Mécanique industrielle de construction et d'entretien	
Numéro du programme	5260 (version anglaise Industrial Construction and Maintenance Mechanics 5760)
Durée de la formation	1 800 heures
Sanction des études	DEP
Secteur de formation	Mécanique d'entretien (14)
Années d'implantation	2002
<p>Établissements autorisés, programme en français (21)</p> <p>Centre de formation Harricana, CS Harricana C.F.P. d'Amqui, CS des Monts-et-Marées Centre La Croisée, CS de Portneuf Centre de formation Vision 20-20, CS des Bois-francs CIMIC Centre intégré de mécanique industrielle de la Chaudière, CS de la Beauce-Etchemin C.F.P. Le Tremplin, CS des Appalaches C.F.P. de Baie-Comeau, CS de l'Estuaire C.F.P. A.-W.-Gagné, CS du Fer Centre d'excellence en formation industrielle (Windsor), CS des Sommets Centre de formation professionnelle des Moulins, CS des Affluents Centre Performane Plus, CS de la Rivière-du-Nord École polymécanique de Laval, CS de Laval C.F.P. Carrefour Formation Mauricie, CS de l'Énergie C.F.P. de la Pointe-du-Lac, CS de la Vallée-des-Tisserands Centre Bernard-Gariépy, CS de Sorel-Tracy Centre de formation professionnelle de Cowansville, CS du Val-des-Cerfs Métiers du Sud-Ouest-de-Montréal, CS de Montréal CIMME, CS Marguerite-Bourgeoys Centre de F.P. de la Jamésie, CS de la Baie-James Centre de formation professionnelle de Relais de la Lièvre-Seigneurie (Pavillon Relais de la Lièvre), CS au Cœur-des-Vallées C.F.P. Jonquière (Édifice du Royaume), CS De La Jonquière</p> <p>Établissements autorisés, programme en anglais (3)</p> <p>CS Sir-Wilfrid-Laurier SB (Lanaudière) (non offert présentement) CDC Laurier Lachute, CS Sir-Wilfrid-Laurier (Laurentides) Cowansville Vocational Education Training Centre, Eastern Township SB (Montérégie)</p>	

Source : site Internet de l'Inforoute FTP.

Le programme d'études a pour objectif d'acquérir les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires pour :

- faire l'installation, l'entretien, la réparation, le dépannage et la modification de systèmes mécaniques, hydrauliques, pneumatiques, électrohydrauliques et électropneumatiques, assistés par ordinateurs ou par automates programmables;
- participer au montage de l'équipement d'une ligne de production ou à la mise en chantier d'une usine;
- posséder des notions d'électricité, d'électronique, de soudage, de tuyauterie, d'usinage, d'analyse de vibrations, de même qu'en automatisation;

- travailler avec de l'équipement ou des systèmes tels que les pompes, les presses, les ventilateurs, les variateurs et réducteurs de vitesse, les convoyeurs, les compacteurs, les compresseurs, les moteurs électriques, l'équipement de manutention et des machines industrielles de production.

Contenu du programme d'études

Le contenu détaillé du programme est présenté au tableau 4.28.

Tableau 4.28 – Contenu du DEP 5260 Mécanique industrielle de construction et d'entretien

Mécanique industrielle de construction et d'entretien (5260) Compétences	Durée (heures)
Appliquer des notions de santé et de sécurité sur les chantiers de construction	30
Se situer au regard du métier et de la démarche de formation	15
Tracer des croquis et des schémas	30
Interpréter des plans, des devis et de la documentation technique	60
Utiliser des instruments de mesure	30
Exécuter des travaux d'usinage manuel	75
Exécuter des opérations de lubrification	30
Utiliser des techniques de levage et de manutention	30
Exécuter des opérations de démontage, d'installation et d'ajustement d'arbres, de roulements et de coussinets	45
Procéder à l'entretien et à la réparation d'éléments et de dispositifs de transmission et de transformation du mouvement	105
Exécuter des travaux sur des tubes, des tuyaux et des boyaux	45
Utiliser des techniques d'alignement	60
Procéder à l'entretien et à la réparation de pompes et de moteurs industriels	75
Vérifier les composants électriques d'un équipement de production industriel	90
Procéder à l'entretien, à la réparation et à l'ajustement de pompes à vide, de moteurs pneumatiques et de compresseurs	75
Procéder au montage, à l'entretien et à la réparation de circuits hydrauliques et électrohydrauliques	120
Procéder au montage, à l'entretien et à la réparation de circuits pneumatiques et électropneumatiques	75
Utiliser des techniques d'équilibrage statique et dynamique	45
Appliquer des méthodes logiques de diagnostic	60
Dépanner des systèmes automatisés	90
Utiliser des techniques d'analyse de vibrations	45
Exécuter des travaux d'usinage sur des machines-outils	90
Exécuter des travaux de coupage et de soudage	120
Exécuter des travaux de façonnage	30
Appliquer un programme de maintenance préventive et prévisionnelle de l'équipement industriel	60
Utiliser des moyens de recherche d'emploi	15
Installer de l'équipement industriel	90
Dépanner de l'équipement industriel	75
S'intégrer au milieu de travail	90
Total:	1 800

Source : site Internet de l'Inforoute FTP.

Perspectives professionnelles

Les connaissances et les compétences acquises dans le DEP Mécanique industrielle de construction et d'entretien préparent les personnes diplômées à occuper théoriquement les professions suivantes de la Classification nationale des professions (CNP) :

- 7311 Mécanicien de chantier et mécanicien industriel (sauf l'industrie du textile);
- 7314 Réparateur de wagons;
- 7316 Ajusteur de machines;
- 7317 Mécanicien et monteur de machines dans l'industrie du textile.

Inscriptions

Le tableau 4.29 présente les inscriptions au DEP Mécanique industrielle de construction et d'entretien de 2003-2004 à 2007-2008. On constate que le nombre total d'inscriptions a diminué durant les trois premières années, puis a réaugmenté en 2006-2007. Au total, il y a eu une faible baisse de 2,7 % sur une période de quatre ans. Les données pour 2007-2008 ne sont pas disponibles.

Tableau 4.29 – Inscriptions au DEP 5260 Mécanique industrielle de construction et d'entretien, de 2003-2004 à 2007-2008

Mécanique industrielle de construction et d'entretien	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
5260	1553	1490	1398	1511	n.d.

Source : La Relance, MELS.

Placement

Le tableau 4.30 présente la situation des personnes diplômées du DEP Mécanique industrielle de construction et d'entretien pour les promotions 2004-2005 à 2006-2007. On constate que :

- Le pourcentage de répondants en emploi est de 80 % en moyenne. Le pourcentage de répondants aux études a légèrement augmenté, passant de 8,3 % en 2004-2005 à 11,7 % en 2006-2007.
- La presque totalité des répondants en emploi occupent un emploi à temps plein (98 % en moyenne). Le pourcentage de ceux qui occupent un emploi en rapport avec la formation a augmenté, passant de 74,3 % en 2004-2005 à 81,7 % en 2006-2007.
- Le taux de chômage a fluctué au cours de la période visée, passant de 10,3 % à 7,0 % puis à 11,1 %. Ce taux est globalement élevé.

Tableau 4.30 – Données sur l'intégration au marché du travail des diplômés du DEP 5260 Mécanique industrielle de construction et d'entretien, de 2004-2005 à 2006-2007

Mécanique industrielle de construction et d'entretien (5260)	Promotion 2004-2005	Promotion 2005-2006	Promotion 2006-2007
Personnes diplômées (N)	511	484	406
Répondantes et répondants en emploi (%)	81,3	81,2	77,9
=> À temps plein (%)	96,2	98,6	98,3
=> En rapport avec la formation (%)	74,3	78,7	81,7
Taux de chômage (%)	10,3	7,0	11,1
Répondantes et répondants aux études (%)	8,3	11,3	11,7

Source : La Relance, MELS.

Types d'emplois occupés et secteurs d'activité

Le tableau 4.31 présente les données sur les types d'emplois occupés au 31 mars 2007 par les diplômés du DEP Mécanique industrielle de construction et d'entretien, promotion 2005-2006. On constate que les diplômés de cette promotion exercent, dans 58 % cas, la profession de mécanicien de chantier et mécanicien industriel (sauf l'industrie du textile), qui est la première profession visée par le programme. 21 % des diplômés exercent des professions de divers types de mécaniciens et 5 % sont électromécaniciens.

Tableau 4.31 – Types d'emplois occupés au 31 mars 2007 par les diplômés du DEP 5260 Mécanique industrielle de construction et d'entretien, promotion 2005-2006

Mécanique industrielle de construction et d'entretien (5260)		Fréquence	%
Codes CNP et titres des professions			
7311	Mécanicien de chantier et mécanicien industriel (sauf l'industrie du textile)	108	57,8
7321	Mécanicien, technicien et réparateur de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	26	13,9
7333	Électromécanicien	10	5,3
7312	Mécanicien d'équipement lourd	7	3,7
7265	Soudeur et opérateur de machines à souder et à braser	6	3,2
9486	Monteur et contrôleur de matériel mécanique	4	2,1
2243	Technicien et mécanicien d'instruments industriels	2	1,1
4131	Enseignant au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	2	1,1
7335	Mécanicien de petits moteurs et autres équipements	2	1,1
7351	Mécanicien de machines fixes et opérateur de machines auxiliaires	2	1,1
9461	Opérateur de machines et de procédés industriels dans la transformation des aliments et des boissons	2	1,1
9514	Opérateur de machines à travailler les métaux légers et lourds	2	1,1
7211	Contremaître des machinistes et du personnel assimilé	1	0,5
7253	Monteur d'installations au gaz	1	0,5
7261	Tôlier	1	0,5
7317	Mécanicien et monteur de machines dans l'industrie du textile	1	0,5
7381	Opérateur de presse à imprimer	1	0,5
7441	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	1	0,5
7611	Aide de soutien des métiers et manoeuvre en construction	1	0,5
9213	Surveillant dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac	1	0,5
9414	Conducteur de machines dans le façonnage et la finition des produits en béton, en argile ou en pierre	1	0,5
9485	Assembleur, monteur et contrôleur dans la fabrication de transformateurs et de moteurs électriques industriels	1	0,5
9511	Opérateur de machines d'usinage	1	0,5
9517	Opérateur de machines à fabriquer des produits divers	1	0,5
9611	Manoeuvre dans le traitement des métaux et des minerais	1	0,5
9614	Manoeuvre dans le traitement des pâtes et papiers et la transf. du bois	1	0,5
Total:		187	100,0

Source : La Relance, MELS.

Le tableau 4.32 indique les secteurs d'activité économique des entreprises employant, au 31 mars 2007, les diplômés du DEP Mécanique industrielle de construction et d'entretien, promotion 2005-2006. Le premier secteur en importance, où travaillent 14 % des diplômés de cette promotion, est la réparation et l'entretien des machines et de matériel d'usage commercial et industriel. Les autres diplômés se retrouvent dispersés dans des dizaines de secteurs s'activité, sans concentration particulière. Parmi les 22 principaux secteurs d'activité où se retrouvent 66,2 % des diplômés, seulement 3,3 % oeuvrent dans la transformation des aliments et aucun ne travaille dans la transformation des boissons.

Tableau 4.32 – Secteurs d'activité économique des entreprises employant, au 31 mars 2007, les diplômés du DEP 5260 Mécanique industrielle de construction et d'entretien, promotion 2005-2006

Mécanique industrielle de construction et d'entretien (5260)		Fréquence	%
Codes SCIAN et secteurs d'activité économique			
8113	Réparation et entretien de machines et de matériel d'usage commercial et industriel (sauf les véhicules automobiles et le matériel électronique)	29	14,0
3211	Scieries et préservation du bois	15	7,2
3261	Fabrication de produits en plastique	10	4,8
3221	Usines de pâte à papier, de papier et de carton	9	4,3
2122	Extraction de minerais métalliques	8	3,9
3339	Fabrication d'autres machines d'usage général	6	2,9
3362	Fabrication de carrosseries et de remorques de véhicules automobiles	5	2,4
2211	Production, transport et distribution d'électricité	4	1,9
2362	Construction non résidentielle	4	1,9
2382	Entrepreneurs en installations d'équipements techniques	4	1,9
3116	Fabrication de produits de viande	4	1,9
3212	Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué	4	1,9
3219	Fabrication d'autres produits en bois	4	1,9
3327	Ateliers d'usinage, fabrication de produits tournés, de vis, d'écrous et de boulons	4	1,9
3332	Fabrication de machines industrielles	4	1,9
4181	Grossistes-distributeurs de matières recyclables	4	1,9
5324	Location et location à bail de machines et matériel d'usage commercial et industriel	4	1,9
2389	Autres entrepreneurs spécialisés	3	1,4
3118	Boulangeries et fabrication de tortillas	3	1,4
3399	Autres activités diverses de fabrication	3	1,4
5413	Architecture, génie et services connexes	3	1,4
6221	Hôpitaux généraux et hôpitaux de soins chirurgicaux	3	1,4
	Autres SCIAN (fréquence < 3)	70	33,8
Total:		207	100,0

Source : La Relance, MELS.

4.1.6 DEP Électromécanique de systèmes automatisés

Présentation générale et objectifs

Le DEP 5281 Électromécanique de systèmes automatisés est implanté depuis 2003. Comme le montre le tableau 4.33, il s'agit d'un programme de 1 800 heures autorisé et offert dans 23 établissements à travers le Québec, dont un établissement anglophone.

Tableau 4.33 – Données générales sur le DEP 5281 Électromécanique de systèmes automatisés

Électromécanique de systèmes automatisés	
Numéro du programme	5281 (version anglaise Automated Systems Electromechanics 5781)
Durée de la formation	1 800 heures
Sanction des études	DEP
Secteur de formation	Électrotechnique (09)
Années d'implantation	2003
<p>Établissements autorisés, programme en français (22)</p> <p>Centre Polymétier, CS de Rouyn-Noranda C.F.P. Pavillon-de-l'Avenir, CS de Kamouraska-Rivière-du-Loup C.F.P. de Québec, CS de la Capitale Centre de formation Vision 20-20, CS des Bois-Francs (CIMIC) Centre intégré de mécanique industrielle de la Chaudière, CS de la Beauce-Etchemin C.F.P. de Lévis, CS des Navigateurs C.F.P. de Baie-Comeau, CS de l'Estuaire Centre de formation professionnelle 24-Juin, CS de la Région-de-Sherbrooke C.F.P. C.-E.-Pouliot, CS des Chics-Chocs Centre de formation professionnelle des Moulins, CS des Affluents Centre d'études professionnelles, CS de la Rivière-du-Nord C.F.P. Compétences 2000 - Secteur A, CS de Laval Centre de formation professionnelle Qualitech, CS du Chemin-du-Roy Centre Bernard-Gariépy, CS de Sorel-Tracy C.F.P. Paul-Gérin-Lajoie, CS des Trois-Lacs Centre régional intégré de formation, CS du Val-des-cerfs C.F.P. Pierre-Dupuy, CS Marie-Victorin C.F.P. Antoine-de-Saint-Exupéry, CS de la Pointe-de-l'Île Métier du sud-Ouest-de-Montréal, CS de Montréal Centre de F.P. de la Jamésie, CS de la Baie-James C.F.P.O. (Centre de formation professionnelle de l'Outaouais, CS des Portages-de-l'Outaouais C.F.P. Jonquière (Édifice du Royaume), CS De La Jonquière</p> <p>Établissements autorisés, programme en anglais (1)</p> <p>Centre de technologie Rosemont - English Montréal SB</p>	

Source : site Internet de l'Inforoute FTP.

Le programme d'études a pour objectif d'acquérir les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires pour :

- assurer le fonctionnement et l'entretien de l'équipement de productions automatisées dans un contexte de qualité totale et de changements technologiques;
- intervenir au premier niveau opérationnel;

- réparer les divers systèmes et leurs diverses composantes mécaniques, hydrauliques, pneumatiques, électriques et électroniques;
- travailler dans l'un ou l'autre des divers types d'entreprises de production qui utilisent des systèmes de commande automatisés.

Contenu du programme d'études

Le contenu détaillé du programme est présenté au tableau 4.34.

Tableau 4.34 – Contenu du DEP 5281 Électromécanique de systèmes automatisés

Électromécanique de systèmes automatisés (5281) Compétences	Durée (heures)
Prévenir les atteintes à la santé, à la sécurité et à l'intégrité physique sur les chantiers de construction	30
Se situer au regard du métier et de la démarche de formation	15
Gérer des données informatisées	30
Vérifier un circuit électrique	120
Dessiner un croquis	30
Effectuer des travaux d'usinage manuel	105
Déplacer de l'équipement industriel	30
Effectuer des coupes et des soudures de métaux	75
Raccorder des tubes, des tuyaux et des boyaux	30
Assurer le fonctionnement d'un circuit d'électronique industrielle	105
Utiliser des machines-outils	90
Analyser un circuit logique	90
Aligner des arbres	30
Effectuer la maintenance de dispositifs mécaniques	105
Monter un circuit pneumatique	75
Monter un circuit hydraulique	60
Effectuer la maintenance d'un circuit de moteur C-C ou C-A	105
Effectuer la maintenance d'un équipement pneumatique et d'un équipement hydraulique	60
Calibrer une boucle de contrôle	60
Effectuer la maintenance d'un circuit électro-pneumatique et d'un circuit électro-hydraulique	60
Programmer un automate	90
Mettre en fonction un dispositif électronique de commande de moteur	60
Utiliser des moyens de recherche d'emploi	15
Installer un système automatisé	105
Appliquer un programme de maintenance planifiée	45
Dépanner un système automatisé	90
S'intégrer au milieu de travail	90
Dépanner de l'équipement industriel	75
S'intégrer au milieu de travail	90
Total:	1 800

Source : site Internet de l'Inforoute FTP.

Perspectives professionnelles

Les connaissances et les compétences acquises dans le DEP Électromécanique de systèmes automatisés préparent les personnes diplômées à occuper théoriquement les professions suivantes de la Classification nationale des professions (CNP) :

- 7242 Électricien industriel;
- 7243 Électricien de réseaux électriques;
- 7333 Électromécanicien;
- 7352 Opérateur de centrales et de réseaux électriques;
- 9485 Assembleur, monteur et contrôleur dans la fabrication de transformateurs et de moteurs électriques industriels.

Inscriptions

Le tableau 4.35 présente les inscriptions au DEP Électromécanique de systèmes automatisés de 2003-2004 à 2007-2008. Le nombre total d'inscriptions a augmenté en 2004-2005, puis a diminué les deux années suivantes. Au total, les inscriptions ont baissé de 7,8 % sur une période de quatre ans.

Tableau 4.35 – Inscriptions au DEP 5281 Électromécanique de systèmes automatisés, de 2003-2004 à 2007-2008

Électromécanique de systèmes automatisés	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
5281	2691	2796	2746	2484	n.d.

Source : La Relance, MELS.

Placement

Le tableau 4.36 présente la situation des personnes diplômées du DEP Électromécanique de systèmes automatisés pour les promotions 2004-2005 à 2006-2007. On constate que :

- Le pourcentage de répondants en emploi est resté assez stable, autour de 78 %. On remarque le même phénomène quant aux répondants aux études, le pourcentage se situant autour de 13 %.
- La presque totalité des répondants en emploi, 97 % en moyenne, occupe un emploi à temps plein. Le pourcentage de ceux qui occupent un emploi en rapport avec la formation a augmenté, passant de 75 % en 2005-2006 à 81 % en 2006-2007.
- Le taux de chômage, même s'il a baissé de 10,8 % en 2004-2005 à 8,2 % en 2006-2007, demeure plutôt élevé.

Tableau 4.36 – Données sur l'intégration au marché du travail des diplômés du DEP 5281 Électromécanique de systèmes automatisés, de 2004-2005 à 2006-2007

Électromécanique de systèmes automatisés (5281)	Promotion 2004-2005	Promotion 2005-2006	Promotion 2006-2007
Personnes diplômées (N)	820	787	757
Répondantes et répondants en emploi (%)	76,2	78,3	78,0
=> À temps plein (%)	97,3	96,0	96,8
=> En rapport avec la formation (%)	74,1	75,1	80,6
Taux de chômage (%)	10,8	10,2	8,2
Répondantes et répondants aux études (%)	12,8	12,2	13,1

Source : La Relance, MELS.

Types d'emplois occupés et secteurs d'activité

Le tableau 4.37 présente les données sur les types d'emplois occupés au 31 mars 2007 par les diplômés du DEP Électromécanique de systèmes automatisés, promotion 2005-2006. On constate que plus des deux tiers des personnes diplômées de cette promotion (68 %) exercent la profession d'électromécanicien. Les autres occupent des postes très divers, principalement en lien avec la mécanique et l'électricité.

Tableau 4.37 – Types d'emplois occupés au 31 mars 2007 par les diplômés du DEP 5281 Électromécanique de systèmes automatisés, promotion 2005-2006

Électromécanique de systèmes automatisés (5281)		Fréquence	%
Codes CNP et titres des professions			
7333	Électromécanicien	201	67,9
7311	Mécanicien de chantier et mécanicien industriel (sauf l'industrie du textile)	37	12,5
7321	Mécanicien, technicien et réparateur de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	16	5,4
9486	Monteur et contrôleur de matériel mécanique	8	2,7
7351	Mécanicien de machines fixes et opérateur de machines auxiliaires	6	2,0
7242	Électricien industriel	5	1,7
7243	Électricien de réseaux électriques	4	1,4
9485	Assembleur, monteur et contrôleur dans la fabrication de transformateurs et de moteurs électriques industriels	4	1,4
7231	Machiniste et vérificateur d'usinage et d'outillage	2	0,7
7241	Électricien (sauf électricien industriel et de réseaux électriques)	2	0,7
7441	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	2	0,7
7217	Entrepreneur et contremaître des équipes de construction lourde	1	0,3
7244	Monteur de lignes électriques et de câbles	1	0,3
7246	Installateur et réparateur de matériel de télécommunications	1	0,3
7252	Tuyauteur, monteur d'appareils de chauffage et monteur de gicleurs	1	0,3
7312	Mécanicien d'équipement lourd	1	0,3
7314	Réparateur de wagons	1	0,3
7335	Mécanicien de petits moteurs et autres équipements	1	0,3
7611	Aide de soutien des métiers et manoeuvre en construction	1	0,3
9226	Surveillant dans la fabrication d'autres produits métalliques et de pièces mécaniques	1	0,3
Total:		296	100,0

Source : La Relance, MELS.

Le tableau 4.38 présente les secteurs d'activité économique des entreprises employant, au 31 mars 2007, les diplômés du DEP Électromécanique de systèmes automatisés, promotion 2005-2006. On remarque que les diplômés de cette promotion se retrouvent dispersés dans au moins une soixantaine de secteurs d'activité, avec aucune concentration importante (la première en importance étant le secteur des produits en plastique avec 7,4 %). Parmi les 25 principaux secteurs d'activité où se retrouvent les diplômés, seulement 6,4 % parmi ceux-ci oeuvrent dans la transformation des aliments (codes SCIAN débutant par 31) et personne ne travaille dans la transformation des boissons.

Tableau 4.38 – Secteurs d'activité économique des entreprises employant, au 31 mars 2007, les diplômés du DEP 5281 Électromécanique de systèmes automatisés, promotion 2005-2006

Électromécanique de systèmes automatisés (5281)		Fréquence	%
Codes SCIAN et secteurs d'activité économique			
3261	Fabrication de produits en plastique	22	7,4
2382	Entrepreneurs en installations d'équipements techniques	17	5,7
3339	Fabrication d'autres machines d'usage général	14	4,7
8113	Réparation et entretien de machines et de matériel d'usage commercial et industriel (sauf les véhicules automobiles et le matériel électronique)	12	4,0
3333	Fabrication de machines pour le commerce et les industries de services	11	3,7
2211	Production, transport et distribution d'électricité	9	3,0
3116	Fabrication de produits de viande	8	2,7
3211	Scieries et préservation du bois	7	2,4
3254	Fabrication de produits pharmaceutiques et de médicaments	7	2,4
3327	Ateliers d'usinage, fabrication de produits tournés, de vis, d'écrous et de boulons	7	2,4
3362	Fabrication de carrosseries et de remorques de véhicules automobiles	7	2,4
3364	Fabrication de produits aérospatiaux et de leurs pièces	7	2,4
3118	Boulangeries et fabrication de tortillas	6	2,0
3219	Fabrication d'autres produits en bois	6	2,0
3371	Fabrication de meubles de maison et d'établissement institutionnel et d'armoires de cuisine	6	2,0
3399	Autres activités diverses de fabrication	6	2,0
3119	Fabrication d'autres aliments	5	1,7
3212	Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué	5	1,7
4172	Grossistes-distributeurs de machines, matériel et fournitures industriels et pour la construction, la foresterie et l'extraction minière	5	1,7
5413	Architecture, génie et services connexes	5	1,7
2389	Autres entrepreneurs spécialisés	4	1,3
3221	Usines de pâte à papier, de papier et de carton	4	1,3
3329	Fabrication d'autres produits métalliques	4	1,3
3361	Fabrication de véhicules automobiles	4	1,3
3363	Fabrication de pièces pour véhicules automobiles	4	1,3
	Autres SCIAN (fréquence < 4)	105	35,4
Total:		297	64,6

Source : La Relance, MELS.

4.2 NOTORIÉTÉ ET SATISFACTION FACE À LA FORMATION INITIALE

4.2.1 Notoriété des programmes

Les entrevues individuelles ont permis de constater que quatre programmes d'études sont connus d'une nette majorité des entreprises interrogées :

- le DEC 154.A0 Technologie de la transformation des aliments;
- le DEC 120.01 Techniques de diététique;
- le DEP 5260 Mécanique industrielle de construction et d'entretien;
- le DEP 5281 Électromécanique de systèmes automatisés.

Les deux autres programmes sont connus par la moitié des entreprises interrogées :

- le DEC 243.06 Technologie de l'électronique industrielle;
- le DEP 5310 Opération d'équipements de production (DEP 5294 Conduite de machines industrielles).

Les résultats de l'enquête auprès de 68 entreprises quant à la notoriété des six programmes de formation initiale analysés dans le cadre de cette étude sont présentés au tableau 4.39.

Tableau 4.39 – Notoriété des programmes de formation initiale (DEC et DEP) par les 68 entreprises sondées

Programmes de formation initiale (DEC et DEP)	% des entreprises qui connaissent l'existence du programme
DEC 154.A0 Technologie de la transformation des aliments	63 %
DEC 120.01 Techniques de diététique	50 %
DEC 243.06 Technologie de l'électronique industrielle	41 %
DEP 5310 Opération d'équipements de production (DEP 5294 Conduite de machines industrielles)	32 %
DEP 5260 Mécanique industrielle de construction et d'entretien	43 %
DEP 5281 Électromécanique de systèmes automatisés	50 %

Le DEC Technologie de la transformation des aliments est de loin le plus connu, par près des deux tiers des répondants (63 %). Un programme, le DEP Opération d'équipements de production, est nettement moins connu que les autres, avec un faible 32 % de notoriété (dans le sondage, les deux appellations du programme, la nouvelle et l'ancienne, ont été mentionnées). La notoriété des quatre autres programmes est relativement faible mais quand même plus élevée, se situant entre 41 % et 50 %.

Précisons que, pour les quatre premiers programmes listés au tableau 4.39, il n'y a pas de différence ou très peu de différence de notoriété entre la grande et la petite entreprise. Par contre, les moyennes et grandes entreprises connaissent beaucoup mieux que les micro et petites entreprises le DEP Mécanique industrielle de construction et d'entretien et le DEP Électromécanique de systèmes automatisés. Cela est normal, car il n'y a pas de mécaniciens industriels ni d'électromécaniciens à l'emploi des micro et petites entreprises.

4.2.2 *Embauche des personnes diplômées*

Entre un quart et un tiers des entreprises rencontrées en entrevue individuelle ont embauché, depuis trois ans, un ou des diplômés des programmes d'études suivants :

- le DEC 154.A0 Technologie de la transformation des aliments;
- le DEC 243.06 Technologie de l'électronique industrielle;
- le DEP 5281 Électromécanique de systèmes automatisés.

Seulement une ou deux des entreprises interrogées ont embauché un ou des diplômés des programmes d'études suivants depuis trois ans :

- le DEC 120.01 Techniques de diététique;
- le DEP 5310 Opération d'équipements de production (DEP 5294 Conduite de machines industrielles);
- le DEP 5260 Mécanique industrielle de construction et d'entretien.

Le tableau 4.40 présente les résultats de l'enquête auprès de 68 entreprises sur les données relatives à l'embauche, au cours des trois dernières années, de personnes diplômées des programmes analysés dans cette étude.

Tableau 4.40 – Embauche, depuis trois ans, de diplômés des programmes d'études DEC et DEP par les 68 entreprises sondées

Programmes de formation initiale (DEC et DEP)	Entreprises qui connaissent les programmes		Entreprises qui ont embauché des diplômés (n=68)	
	N	% ayant embauché des diplômés	N	%
DEC 154.A0 Technologie de la transformation des aliments	43	21 %	9	13 %
DEC 120.01 Techniques de diététique	34	9 %	3	4 %
DEC 243.06 Technologie de l'électronique industrielle	28	32 %	9	13 %
DEP 5310 Opération d'équipements de production (DEP 5294 Conduite de machines industrielles)	22	18 %	4	6 %
DEP 5260 Mécanique industrielle de construction et d'entretien	29	10 %	3	4 %
DEP 5281 Électromécanique de systèmes automatisés	34	29 %	10	15 %

Les résultats statistiques du sondage vont généralement dans le même sens que les entrevues individuelles.

- Globalement, très peu d'entreprises embauchent des diplômés des programmes de formation initiale. D'une part, les programmes sont connus par la moitié ou moins des entreprises (sauf une exception, le DEC Technologie de la transformation des aliments). D'autre part, parmi les entreprises qui connaissent les programmes, le pourcentage qui embauchent des diplômés varie entre 9 % et 32 % selon le programme.

- Le résultat final fait en sorte qu'entre 4 % et 15 % des entreprises seulement embauchent des diplômés, selon le programme. Le pourcentage est plus élevé – de 13 % à 15 % – pour trois programmes :
 - le DEC 154.A0 Technologie de la transformation des aliments;
 - le DEC 243.06 Technologie de l'électronique industrielle;
 - le DEP 5281 Électromécanique de systèmes automatisés.

Il est extrêmement bas – de 4 % à 6 % – pour les trois autres programmes :

- le DEC 120.01 Techniques de diététique;
- le DEP 5310 Opération d'équipements de production (DEP 5294 Conduite de machines industrielles);
- le DEP 5260 Mécanique industrielle de construction et d'entretien.

Mentionnons que, parmi les entreprises qui embauchent des diplômés, la plupart sont des moyennes et des grandes (50 employés et plus). Les petites et micro entreprises qui embauchent des diplômés sont très rares, peu importe le programme. Cela s'explique aisément lorsque l'on fait le lien entre les programmes d'études, les métiers et professions analysés et le type d'entreprise où l'on retrouve ces métiers et professions.

- Les DEC Technologie de la transformation des aliments et Techniques de diététique visent à former des techniciens (R-D, contrôle des procédés ou contrôle de la qualité). Or, nous avons vu au chapitre précédent que les techniciens sont surtout présents dans la moyenne et la grande entreprise. (Nous excluons les œnologues, présents dans les petites et micro entreprises, pour qui ces deux DEC ne sont pas pertinents.)
- Les DEP Mécanique industrielle de construction et d'entretien et Électromécanique de systèmes automatisés visent à former respectivement des mécaniciens industriels et des électromécaniciens. Ici aussi, ces deux métiers sont essentiellement présents dans la moyenne et la grande entreprise.

4.2.3 Satisfaction des employeurs face aux programmes d'études et adéquation aux besoins du marché du travail

Voici les résultats, en quelques mots, de la satisfaction des entreprises interrogées en entrevue individuelle face aux programmes d'études :

- DEC Technologie de la transformation des aliments : de plutôt satisfait à très satisfait.
- DEC Techniques de diététique : de plutôt satisfait à très satisfait.
- DEC Technologie de l'électronique industrielle : de plutôt satisfait à très satisfait.
- DEP Opération d'équipements de production : plutôt insatisfait.
- DEP Mécanique industrielle de construction et d'entretien : plutôt insatisfait.
- DEP Électromécanique de systèmes automatisés : plutôt satisfait.

Le tableau 4.41 présente des résultats de l'enquête auprès des entreprises qui ont embauché des personnes diplômées sur leur satisfaction relativement aux programmes d'études.

Tableau 4.41 – Satisfaction des entreprises sondées qui ont embauché des diplômés, face aux programmes d'études DEC et DEP

Programmes de formation initiale (DEC et DEP)	N	Très satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Très insatisfait	NSP
DEC 154.A0 Technologie de la transformation des aliments	9	67 %	22 %	11 %	0 %	0 %
DEC 120.01 Techniques de diététique	3	67 %	33 %	0 %	0 %	0 %
DEC 243.06 Technologie de l'électronique industrielle	9	44 %	33 %	0 %	0 %	22 %
DEP 5310 Opération d'équipements de production (DEP 5294 Conduite de machines industrielles)	4	0 %	50 %	50 %	0 %	0 %
DEP 5260 Mécanique industrielle de construction et d'entretien	3	67 %	0 %	33 %	0 %	0 %
DEP 5281 Électromécanique de systèmes automatisés	10	10 %	90 %	0 %	0 %	0 %

En premier lieu, il faut souligner le peu de répondants qui ont exprimé leur satisfaction, résultat du très faible pourcentage d'entreprises qui embauchent des diplômés. Toutefois, on ne peut exprimer de réserves sur la représentativité de ces répondants, car toutes les entreprises qui ont embauché des diplômés ont répondu aux questions sur la satisfaction.

Les résultats révèlent un degré élevé, même très élevé, de satisfaction pour quatre des six programmes d'études :

- DEC Technologie de la transformation des aliments;
- DEC Techniques de diététique;
- DEC Technologie de l'électronique industrielle;
- DEP Électromécanique de systèmes automatisés.

La satisfaction est un peu moindre pour le programme suivant :

- DEP Mécanique industrielle de construction et d'entretien.

Enfin, la satisfaction est très mitigée pour le programme :

- DEP Opération d'équipements de production.

On retrouve, dans les pages qui suivent, les commentaires qualitatifs exprimés tant par les entreprises sondées que celles interrogées en entrevue individuelle.

DEC Technologie de la transformation des aliments

Les entreprises embauchent des diplômés de ce programme essentiellement pour le poste de technicien (R-D, contrôle des procédés ou contrôle de la qualité).

Éléments de satisfaction

- Les étudiants sont bien formés, ils comprennent bien les processus de transformation alimentaire.
- C'est une excellente formation technique, qui correspond à nos besoins.
- Les finissants sont prêts pour le marché du travail.

Éléments d'insatisfaction

- Le contenu est trop théorique, pas assez pratique.
- Le contenu n'aborde pas assez le secteur des jus et boissons.
- Le nombre d'étudiants inscrits à ce programme, donc de diplômés, est insuffisant pour répondre aux besoins de l'industrie.

Recommandations d'amélioration

- Accroître la durée des stages, faire en sorte que les étudiants aient plus de pratique.
- Tenir compte davantage du secteur des jus et boissons.
- Mieux faire connaître le programme auprès des jeunes.

Adéquation au marché du travail

- À la lumière des données sur la satisfaction, des données de la section 4.1.1 sur l'intégration au marché du travail des diplômés et le type d'emploi qu'ils occupent, on peut conclure qu'il y a une très bonne adéquation entre le DEC Technologie de la transformation des aliments et les besoins du secteur des jus et boissons.

DEC Techniques de diététique

Les entreprises embauchent des diplômés de ce programme pour le poste de technicien (R-D, contrôle des procédés ou contrôle de la qualité).

Éléments de satisfaction

- Le programme constitue une excellente formation technique, en particulier pour les techniciens qui travaillent au contrôle de la qualité et à la R-D.

Éléments d'insatisfaction

- Le programme est moins adéquat pour les techniciens qui travaillent au contrôle des procédés, qui travaillent plus en usine qu'en laboratoire.
- La formation est davantage axée pour le secteur de la santé que de l'alimentation.

Recommandations d'amélioration

- Aucune recommandation particulière n'a été formulée.

Adéquation au marché du travail

- À la lumière des données sur la satisfaction, des données de la section 4.1.2 sur l'intégration au marché du travail des diplômés et le type d'emploi qu'ils occupent, on peut conclure qu'il y a une assez bonne adéquation entre le DEC Techniques de diététique et les besoins du secteur des jus et boissons. Bien que le programme soit destiné à former des professionnels qui vont travailler en premier lieu dans le secteur de la santé, un tiers des diplômés travaille dans la transformation alimentaire. Les entreprises jugent que ce DEC s'avère un substitut adéquat au DEC Technologie de la transformation des aliments ou à un DEC en chimie pour combler un poste de technicien.

DEC Technologie de l'électronique industrielle

Les entreprises qui embauchent des diplômés de ce programme le font pour le poste d'électromécanicien, de mécanicien industriel ou d'électricien. Ces entreprises ont de l'équipement complexe et technologiquement avancé et préfèrent un diplômé d'un DEC (notamment, Technologie de l'électronique industrielle ou Techniques de génie mécanique) plutôt que d'un DEP.

Éléments de satisfaction

- C'est une excellente formation technique dans son ensemble, qui correspond à nos besoins.
- Les diplômés ont une très bonne connaissance des logiciels utilisés dans l'industrie.

Éléments d'insatisfaction

- Certains équipements utilisés par les étudiants dans les cours ne sont pas des plus à jour sur le plan technologique.

Recommandations d'amélioration

- S'assurer que les cégeps qui offrent le programme disposent des équipements à la fine pointe (même si on est conscient des coûts très élevés que cela nécessite).

Adéquation au marché du travail

- En tenant compte de la satisfaction des entreprises, des données de la section 4.1.3 sur l'intégration au marché du travail des diplômés, du type d'emploi qu'ils occupent – et malgré le fait que ce programme ne vise pas à former des électromécaniciens ou des mécaniciens industriels – on peut conclure qu'il y a une bonne adéquation entre le DEC Technologie de l'électronique industrielle et les besoins des entreprises du secteur des jus et boissons qui ont besoin d'électromécaniciens ou de mécaniciens industriels.

DEP Opération d'équipements de production

Les rares entreprises qui embauchent des diplômés de ce programme le font pour le poste d'opérateur d'équipements de production.

Éléments de satisfaction

- Aucun commentaire positif n'a été exprimé par les entreprises interrogées ou sondées.

Éléments d'insatisfaction

- Le programme ne convient absolument pas aux besoins du secteur de la transformation alimentaire, notamment les jus et boissons. Il peut convenir pour des secteurs où l'hygiène et la salubrité sont moins ou peu importants (par exemple, usinage, transformation des métaux, matériel de transport, etc.).
- Il n'y a pas de contenu qui aborde les notions d'hygiène et de salubrité, et rien qui touche la norme HACCP. Or, c'est fondamental dans l'alimentation.
- Les équipements et les technologies utilisés par les étudiants dans les cours sont en retard par rapport à ce que l'on retrouve dans les entreprises de jus et boissons.
- Le programme ne donne pas à l'élève des bases en mécanique industrielle et en électromécanique.

Certaines entreprises mentionnent qu'elles n'embauchent plus de diplômés de ce DEP depuis plusieurs années à cause des lacunes mentionnées ci haut.

Recommandations d'amélioration

- Les entreprises souhaitent que le DEP Opération d'équipement de production soit mieux adapté aux besoins de l'industrie alimentaire : hygiène et salubrité (beaucoup de contenu sur cet aspect), norme HACCP, santé et sécurité dans un contexte d'alimentation, équipements à la fine pointe, bases en mécanique industrielle et en électromécanique (étant donné que les opérateurs doivent, de plus en plus, effectuer des travaux de mécanique de base, réparer les bris mineurs, etc.).

À la lumière des commentaires exprimés par les entreprises, il est clair que celles-ci ne sont pas au courant de l'existence de la trousse pédagogique conçue spécifiquement pour les besoins du secteur de la transformation alimentaire.

Adéquation au marché du travail

- Compte tenu des données sur la satisfaction, des données de la section 4.1.4 sur l'intégration au marché du travail des diplômés, du type d'emploi qu'ils occupent et des secteurs d'activité où ils travaillent, on peut conclure qu'il y a peu d'adéquation entre le DEP Opération d'équipement de production et les besoins des entreprises du secteur des jus et boissons. Par contre, avec la création de la trousse pédagogique, qui adapte le contenu du DEP aux besoins de l'industrie de la transformation alimentaire, dont celle des jus et boissons, le problème de l'adéquation est en bonne partie résolu. Il reste à faire connaître cette trousse aux entreprises du secteur.

DEP Mécanique industrielle de construction et d'entretien

Les rares entreprises qui embauchent des diplômés de ce programme le font essentiellement pour le poste de mécanicien industriel.

Éléments de satisfaction

- Aucun commentaire très positif n'a été exprimé par les entreprises interrogées ou sondées.

Éléments d'insatisfaction

- La mécanique que l'on enseigne dans ce programme est trop traditionnelle. Elle n'est pas adaptée aux équipements sophistiqués, aux automates programmables ou aux robots que l'on retrouve dans la majorité des moyennes et grandes entreprises du secteur jus et boissons.
- Les finissants que l'on embauche doivent être formés à l'interne, car ils ne sont pas fonctionnels sur nos équipements.

Recommandations d'amélioration

- Actualiser le contenu, faire en sorte que l'on enseigne la mécanique industrielle avec des équipements plus «technologiques».
- La majorité des entreprises ne font pas de recommandation pour ce programme. Elles préfèrent embaucher un diplômé d'un DEC.

Adéquation au marché du travail

- À la lumière des données sur la satisfaction, des données de la section 4.1.5 sur l'intégration au marché du travail des diplômés, des secteurs d'activité où ils travaillent, on peut conclure qu'il y a une adéquation moyenne entre le DEP Mécanique industrielle de construction et d'entretien et les besoins des entreprises du secteur des jus et boissons. Il faut également préciser que les besoins du secteur en mécaniciens industriels sont limités.

DEP Électromécanique de systèmes automatisés

Les entreprises qui embauchent des diplômés de ce programme le font uniquement pour le poste d'électromécanicien.

Éléments de satisfaction

- Les étudiants sont généralement bien formés.

Éléments d'insatisfaction

- Certains équipements utilisés par les étudiants dans les cours ne sont pas des plus à jour sur le plan technologique.
- Plusieurs finissants ne sont pas préparés à exercer leur métier sur des équipements sophistiqués et très complexes comme ceux utilisés dans les moyennes et grandes entreprises du secteur jus et boissons.

Recommandations d'amélioration

- Actualiser le contenu, faire en sorte que l'on enseigne l'électromécanique avec des équipements technologiquement plus avancés.

Adéquation au marché du travail

- En considérant les données sur la satisfaction, les données de la section 4.1.6 sur l'intégration au marché du travail des diplômés, le type d'emploi qu'ils occupent et les secteurs d'activité où ils travaillent, on peut conclure qu'il y a une adéquation relativement bonne entre le DEP Électromécanique de systèmes automatisés et les besoins du secteur des jus et boissons. Il faut également préciser que les besoins du secteur en électromécaniciens sont limités.

Autre commentaire sur l'embauche de diplômés

Un commentaire a été soulevé par quelques moyennes et grandes entreprises syndiquées interrogées en entrevue individuelle concernant les conventions collectives et l'embauche de diplômés de DEP et de DEC. Elles soulignent que les conventions collectives imposent qu'un employé de production débute comme manœuvre lorsqu'il est embauché (cela ne s'applique pas au technicien en R-D, contrôle des procédés ou contrôle de la qualité). Par la suite, l'employé peut grimper les échelons, après un nombre déterminé d'heures travaillées et l'acquisition d'une ancienneté. De plus, les conventions collectives ne permettent pas d'accueillir des élèves pour des stages, dans le cadre de programmes d'études.

Selon les gestionnaires, ces façons de faire n'encouragent pas l'embauche de personnes diplômées d'un programme de formation professionnelle ou technique car, peu importe le diplôme ou les compétences acquis, l'employé doit commencer comme manœuvre. Ils estiment que cette contrainte favorise l'ancienneté au détriment de la compétence. Cela expliquerait en partie pourquoi il y a peu d'embauche de diplômés des programmes de formation professionnelle ou technique.

4.3 AUTRES FORMATIONS

4.3.1 PAMT en mécanique industrielle

Le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) en mécanique industrielle a été élaboré par Emploi-Québec en concertation avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et les Comités sectoriels de main-d'oeuvre de huit industries. Le PAMT est une mesure qui favorise l'intégration d'un employé à une formation structurée et officiellement reconnue.

Le PAMT en mécanique industrielle vise l'acquisition et la reconnaissance, en milieu de travail, des compétences liées à l'exercice du métier de mécanicien industriel. Le *Carnet d'apprentissage en Mécanique industrielle* comprend huit modules, dont quatre sont obligatoires pour l'obtention du Certificat de qualification professionnelle de mécanicien industriel; l'apprenti doit également maîtriser les compétences de deux des quatre modules au choix. À l'aide du *Guide à l'intention du compagnon d'apprentissage en Mécanique industrielle*, les apprentis pourront acquérir la maîtrise de leur métier et, de leur côté, les compagnons pourront suivre la progression des apprentis et évaluer leurs compétences.

Compétences visées

Le métier de mécanicien industriel exige la maîtrise de compétences qui correspondent aux modules obligatoires du carnet d'apprentissage.

- Module 1 : Entretien des machines, équipements et systèmes.
- Module 2 : Installer des machines, équipements et systèmes.
- Module 3 : Aligner des composants.
- Module 4 : Réparer des machines, équipements et systèmes mécaniques.

Le métier exige également deux des quatre compétences qui correspondent aux modules optionnels du carnet :

- Module 5 : Réparer des systèmes hydrauliques.
- Module 6 : Réparer des systèmes pneumatiques.
- Module 7 : Installer, régler et entretenir des systèmes automatisés, assistés par ordinateur ou automate programmable.
- Module 8 : Analyser les vibrations et équilibrer l'équipement.

Une fois qu'ils ont rempli l'ensemble des conditions, c'est-à-dire maîtrisé les compétences des modules obligatoires et les compétences de deux des modules au choix contenus dans le carnet d'apprentissage, les apprentis se voient décerner le *Certificat de qualification professionnelle en Mécanique industrielle*.

Critères de sélection des compagnons et durée de l'apprentissage

Les compagnons doivent posséder cinq ans d'expérience comme mécanicien industriel. La durée maximale de l'apprentissage a été établie à deux ans pour un apprenti ayant à acquérir tous les éléments de compétences.

Notoriété et intérêt des 68 entreprises sondées face au PAMT en mécanique industrielle

Le tableau 4.42 présente les résultats de l'enquête réalisée auprès de 68 entreprises relativement à la notoriété du PAMT en mécanique industrielle et à leur intérêt à embaucher un candidat certifié du PAMT. Il ressort que les trois quarts des répondants ne connaissent pas l'existence du PAMT. Parmi celles qui en connaissent l'existence, 37 % des entreprises embaucheraient un candidat certifié du PAMT. Au total, seulement 9 % des répondants (37 % de 24 %) embaucheraient un candidat certifié du PAMT.

Tableau 4.42 – Notoriété et intérêt des 68 entreprises sondées face au PAMT en mécanique industrielle

Paramètres mesurés		%
Connait l'existence du PAMT en mécanique industrielle	Oui	24 %
	Non	76 %
(Parmi les entreprises qui connaissent le PAMT) Embaucherait un candidat certifié du PAMT	Oui	37 %
	Non	63 %

4.3.2 Formation continue en fabrication artisanale

L'Institut de technologie agroalimentaire offre trois cours de formation continue qui touchent la fabrication artisanale de boissons alcoolisées :

- Production artisanale de boissons alcooliques.
- Contrôle du procédé de fermentation alcoolique.
- Fabrication artisanale de produits à base de pommes et de petits fruits.

Le tableau 4.43 présente une brève description de ces trois cours, la durée, la clientèle visée, le lieu de formation, la taille des groupes et un résumé du contenu.

Tableau 4.43 – Cours de formation continue offerts à l'Institut de technologie agroalimentaire

Cours	Production artisanale de boissons alcooliques	Contrôle du procédé de fermentation alcoolique	Fabrication artisanale de produits à base de pommes et de petits fruits
Durée	36 heures - 5 jours	42 heures - 6 jours	56 heures - 8 jours
Clientèle visée	Personnes désirant s'initier à la production artisanale de boissons alcooliques. Personnel d'entreprises de transformation artisanale.	Personnes ayant une expérience d'au moins deux ans dans la fabrication de boissons alcooliques (vin, cidre, hydromel, etc.) et qui désirent parfaire leurs connaissances.	Producteurs agricoles ou personnes désirant transformer de façon artisanale des produits végétaux. Personnel d'entreprises artisanales.
Lieu de formation	Campus de Saint-Hyacinthe et Campus de La Pocatière	Campus de Saint-Hyacinthe	Campus de La Pocatière
Taille des groupes	De 10 et 16 participants	De 10 et 14 participants	De 10 et 16 participants
Résumé du contenu (chaque cours comporte une partie théorique et des exercices pratiques en laboratoire)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Notions de base : réglementation, système de mesure, bonnes pratiques de vinification, organisation du chai, hygiène et salubrité, matériel de base, sécurité en cave, travail dans le chai. ▪ Étapes de transformation : préparation et correction du moût, fermentation alcoolique, fermentation malo-lactique, clarification et stabilisation, conditionnement. ▪ Vinifications spéciales : effervescentes de méthode traditionnelle, méthode cuve close, gazéification. ▪ Évaluation organoleptique : critères, dégustation. ▪ Accidents et maladies du vin : altérations microbiennes, oxydation, mauvais goûts, maladies de la limpidité, essais de tenue. ▪ Analyses chimiques : sucre, alcool, extrait sec et sucre résiduel, acidité et pH, anhydride sulfureux. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Notions de microbiologie. ▪ Caractérisation d'un produit contaminé par des microorganismes. ▪ Nettoyage et assainissement. ▪ Bonnes pratiques de fabrication. ▪ Principaux facteurs de détérioration et de contamination d'un produit. ▪ Points critiques à maîtriser lors du procédé. ▪ Principaux problèmes rencontrés aux différentes étapes du procédé et éléments de solution. ▪ Principales analyses à effectuer ▪ Utilisation de fiches de contrôles et d'un cahier de laboratoire. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Approche qualité en transformation alimentaire. ▪ Normes gouvernementales applicables aux produits fabriqués et aux conditions d'opération. ▪ Analyses physico-chimiques (pH, température, solides solubles, Aw, etc.) et organoleptiques. ▪ Rôle des constituants d'un produit (édulcorants, arôme, pectine, etc.). ▪ Fabrication artisanale de pectine. ▪ Procédés de transformation et effets de la variation des paramètres sur la qualité du produit : tartinaade, gelée, confiture, garniture de tarte, beurre, sirop. ▪ Développement et mise au point de produits : formulation de recettes, prix de revient et prix de vente, essais sur au moins deux produits.

Source : Institut de technologie agroalimentaire, www.ita.qc.ca

Les entreprises de fabrication artisanale (trois) et de fabrication industrielle (une) rencontrées qui font partie des sous-secteurs vineries, cidreries et distilleries et qui ont un œnologue à leur emploi (ou en partagent un avec d'autres entreprises) considèrent que l'offre de formation continue de l'ITA est valable pour améliorer et perfectionner les connaissances de certains employés de production, notamment les directeurs d'opérations ou les opérateurs. Ou encore, elle est pertinente pour initier une personne intéressée au secteur. Mais unanimement, toutes disent que cette formation ne remplace pas une formation en œnologie et qu'elle ne convient pas pour perfectionner un œnologue.

Ces entreprises regrettent qu'il n'y ait pas encore d'offre de formation complète en œnologie au Québec, compte tenu de l'essor qu'ont connu depuis vingt ans les sous-secteurs vineries, cidreries et distilleries. Avec environ une centaine d'entreprises québécoises qui produisent du vin (et ses produits dérivés), du cidre (et ses produits dérivés), de l'hydromel et des alcools à base de petits fruits, elles croient qu'il y aurait suffisamment de demande au Québec pour justifier la création d'un programme en œnologie. Elles estiment que ce programme devrait être de niveau universitaire. Enfin, elles mentionnent que ce serait nettement moins coûteux pour elles qu'un œnologue se forme ici que de l'envoyer à grand frais se former en Europe, en Californie ou même en Ontario.

Par ailleurs, les vineries et cidreries rencontrées, de même quelques unes sondées, mentionnent qu'il y a des lacunes dans les compétences de leurs responsables des cultures (ou contremaîtres de champ). D'une part, plusieurs responsables des cultures n'ont pas des connaissances suffisamment poussées en agronomie, ce qui peut avoir des incidences sur le rendement des cultures (de la vigne, des pommes). D'autre part, des lacunes sont observées en gestion du personnel de façon générale.

4.4 FORMATION INTERNE

4.4.1 Plan de formation

Les moyennes et grandes entreprises rencontrées en entrevue individuelle ont toutes un plan de formation écrit qui s'intègre dans un processus formel de formation interne. Par contre, les processus formels de formation sont peu présents dans les petites et les micro entreprises interrogées, même si celles-ci donnent souvent beaucoup de formation interne.

Les résultats de l'enquête auprès de 68 entreprises quant à l'existence d'un plan de formation structuré corroborent les commentaires issus des entrevues individuelles. Ces résultats sont présentés au tableau 4.44.

Tableau 4.44 – Existence d'un plan de formation structuré

Taille du répondant	Moins de 10 employés	De 10 à 49 employés	50 employés et plus	Tous les répondants
Pas de plan de formation structuré	69 %	53 %	25 %	57 %
Un plan pour des formations de base seulement (secourisme, SIMDUT, etc.)	18 %	18 %	25 %	19 %
Un plan et un registre de formation pour l'ensemble des formations	10 %	23 %	50 %	21 %
Ne sait pas / Refus de répondre	3 %	6 %	0 %	3 %

Dans 57 % des entreprises, il n'y a pas de plan de formation structuré. Dans 19 % des entreprises, il existe un plan pour les formations de base seulement (secourisme, santé et sécurité, SIMDUT), formations qui sont généralement obligatoires. Et 21 % des répondants ont un plan et un registre de formation pour l'ensemble des formations. Plus la taille de l'entreprise augmente, plus on retrouve un plan de formation structuré : 69 % des entreprises de moins de 10 employés n'ont pas de plan de formation, contre 25 % des entreprises de 50 employés et plus. À l'opposé, 10 % des entreprises de moins de 10 employés ont un plan et un registre de formation, contre 50 % des entreprises de 50 employés et plus.

Même si les moyennes et grandes entreprises rencontrées ont toutes un processus formel de formation interne, les deux tiers d'entre elles n'ont pas de comité de formation. Dans quelques entreprises, les employés de production sont consultés sur leurs besoins de formation, généralement lors de leur évaluation annuelle. Mais dans plusieurs entreprises syndiquées, les employés de la chaîne de production ne sont pas évalués et ne sont pas consultés individuellement sur leurs besoins de formation. Dans certains cas, la consultation se fait via le syndicat.

4.4.2 Formations données par les entreprises

Les entrevues individuelles ont permis de constater que toutes les entreprises rencontrées donnent de la formation formelle à l'interne. Le tableau 4.45 présente une synthèse des principales formations données par les entreprises consultées en entrevue individuelle aux personnes occupant les métiers analysés dans le cadre de cette étude.

La lecture de ce tableau permet de constater la variété des formations offertes aux employés de production. On peut classer ces formations en trois catégories :

- Les formations de base ou générales, données par toutes les entreprises aux employés de tous les métiers ou presque. Ce sont : l'entraînement à la tâche, la santé et la sécurité au travail (incluant SIMDUT), l'hygiène alimentaire et la salubrité ainsi que l'utilisation des équipements de production, incluant les processus de production, les technologies utilisées, l'informatique et les logiciels de fabrication. Dans le dernier cas (utilisation des équipements de production), les techniciens et les manœuvres sont moins ou peu concernés.
- Des formations qui visent un métier en particulier, qui peuvent être données par plusieurs entreprises ou une seule, selon le cas. Ce sont : la conduite de chariots élévateurs (cariste), la supervision et la gestion du personnel (superviseur), la résolution de problèmes (superviseur surtout), le processus de fabrication de bière (brasseur et autres opérateurs de la fabrication de la bière), l'œnologie (œnologue) et l'électromécanique (électromécanicien).
- Des formations qui visent certains employés ciblés, peu importe leur métier, certaines étant données par plusieurs entreprises, d'autres par une seule. Ce sont : le secourisme et la préparation à la retraite.

Tableau 4.45 – Formations internes données par les entreprises consultées en entrevue individuelle

Type de formation	Entreprises qui donnent la formation	Métiers visés	Moment (début ou en cours d'emploi)	Lieu (entreprise ou extérieur)
Entraînement à la tâche	Toutes	Tous les métiers mais davantage les opérateurs et les manoeuvres	Au début	En entreprise
Utilisation des équipements de production, incluant processus, technologies, informatique et logiciels	Toutes	Surtout les superviseurs, opérateurs, électromécaniciens, mécaniciens industriels	Au début et en cours d'emploi (au gré des changements)	En entreprise
Santé et sécurité au travail, incluant SIMDUT	Toutes	Tous les métiers	Au début et en cours d'emploi (rappels)	En entreprise
Hygiène alimentaire et salubrité	Toutes	Tous les métiers	Au début et en cours d'emploi (rappels)	En entreprise
Conduite de chariots élévateurs	Toutes les moyennes et grandes	Caristes, quelques manoeuvres	Surtout en cours d'emploi	En entreprise et à l'extérieur
Secourisme	Presque toutes	Un échantillon d'employés de chaque quart de travail	En cours d'emploi	En entreprise et à l'extérieur
Résolution de problèmes	Quelques moyennes et grandes	Superviseurs (surtout), opérateurs	En cours d'emploi	En entreprise et à l'extérieur
Supervision, gestion du personnel	Deux entreprises	Superviseurs	En cours d'emploi	En entreprise et à l'extérieur
Processus de fabrication de bière	Une entreprise	Brasseur, préposé à la fermentation, clarificateur	En cours d'emploi	À l'extérieur
Œnologie	Une entreprise	Œnologue	En cours d'emploi	À l'étranger
Électromécanique de niveau avancé	Une entreprise	Électromécaniciens	En cours d'emploi	En entreprise et à l'extérieur
Préparation à la retraite	Une entreprise	Employés qui vont prendre leur retraite d'ici peu d'années	En cours d'emploi	En entreprise et à l'extérieur

Par ailleurs, le tableau 4.46 présente les résultats de l'enquête auprès des 68 entreprises de fabrication sondées sur les formations internes qu'elles donnent à leurs employés de production.

Tableau 4.46 – Formations internes données à leurs employés de production par les 68 entreprises de fabrication sondées

Type de formation	Aucune formation donnée %	Formation donnée à quelques employés de production %	Formation donnée à la plupart ou à tous les employés de production %	Ne sait pas / refus de répondre %
Entraînement à la tâche	25	16	57	1
Utilisation des équipements de production	22	26	47	4
Informatique, logiciels utilisés pour la production	72	13	10	4
Normes d'hygiène et de salubrité	22	18	57	3
Santé et sécurité au travail	32	25	40	3
SIMDUT (système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail)	46	19	28	7
Secourisme	40	46	10	4
Résolution de problèmes	71	19	6	4
Mécanique industrielle de base	78	12	4	6
Conduite de chariots élévateurs	57	29	9	4
Autres formations mentionnées par les répondants (non mentionnées par l'interviewer) – Œnologie – Brassage				

Ces données corroborent partiellement l'information provenant des entrevues individuelles. Les entreprises interrogées en entrevue individuelle donnent plus de formation que la moyenne des entreprises du secteur, mais l'importance des formations (de la plus souvent à la moins souvent donnée) est sensiblement la même. Et, en général, plus les entreprises sont grandes, plus la proportion de celles qui donnent de la formation est élevée. Voici les principaux constats :

- Les formations sur l'entraînement à la tâche et les normes d'hygiène et de salubrité sont les plus fréquemment données : 57 % des répondants les donnent à tous ou la plupart de leurs employés de production et 16 % à 18 % les donnent à certains de leurs employés de production.
- Les formations sur l'utilisation des équipements de production et la santé et sécurité au travail suivent en importance avec respectivement 47 % et 40 % des entreprises qui les donnent à tous ou la plupart de leurs employés de production, et respectivement 26 % et 25 % qui les donnent à certains de leurs employés de production.
- Il est inquiétant de constater que respectivement 32 % et 46 % des entreprises ne donnent aucune formation sur la santé et sécurité au travail et sur SIMDUT. Et 22 % des entreprises ne donnent aucune formation sur les normes d'hygiène et de salubrité.

- La formation en secourisme est donnée par un pourcentage appréciable de répondants : 10 % la donnent à tous ou la plupart de leurs employés de production et 46 % la donnent à certains de leurs employés de production.
- Les formations sur l'informatique et les logiciels, la résolution de problèmes, la mécanique industrielle de base et la conduite de chariots élévateurs sont assez peu données : entre 57 % et 78 % (selon le sujet de formation) des entreprises ne donnent aucune formation et entre 13 % et 29 % en donnent à certains de leurs employés de production.
- Quelques entreprises, environ 10 % de celles interrogées, ont ajouté qu'elles ont donné de la formation en œnologie ou en brassage. Ces entreprises font partie des sous-secteurs vineries, cidreries et brasseries.

4.4.3 Évaluation de la formation par les employés

Les résultats du sondage mené auprès d'employés d'usine syndiqués sur l'évaluation générale qu'ils font de la formation interne dans leur entreprise sont présentés au tableau 4.47.

Tableau 4.47 – Évaluation générale de la formation interne par les employés d'usine syndiqués

Paramètres mesurés	Note attribuée				
	1	2	3	4	Moyenne
Formation que vous avez reçue depuis que vous êtes dans l'entreprise	8 %	61 %	18 %	12 %	2,34
Mon employeur se soucie de tenir à jour mes connaissances par un programme de formation continue	9 %	39 %	46 %	6 %	2,50

Note : 1 signifie *très satisfait* ou *tout à fait d'accord* 4 signifie *très insatisfait* ou *tout à fait en désaccord*

Les données illustrent un point de vue mitigé de la part des employés. Ils sont majoritairement plutôt satisfaits (61 %) de la formation qu'ils ont reçue depuis qu'ils sont dans l'entreprise (seulement 8 % de très satisfaits). Mais il y en a quand même 30 % qui sont plutôt ou très insatisfaits. Et une légère majorité des employés sont plutôt en désaccord (46 %) ou tout à fait en désaccord (6 %) sur l'affirmation «mon employeur se soucie de tenir à jour mes connaissances par un programme de formation continue». De tels résultats sont symptomatiques d'une impression de ne pas recevoir suffisamment de formation.

Toujours auprès d'employés d'usine syndiqués, les résultats du sondage sur l'évaluation spécifique qu'ils font de certaines formations internes sont présentés au tableau 4.48.

Tableau 4.48 – Évaluation spécifique de certaines formations internes par les employés d'usine syndiqués

Sujets de formation	Note attribuée				
	1	2	3	4	Moyenne
Entraînement à la tâche en début d'emploi	2 %	65 %	26 %	7 %	2,38
Fonctionnement des équipements de production	6 %	64 %	26 %	4 %	2,27
Entretien des équipements de production et du matériel de travail	3 %	53 %	39 %	6 %	2,49
Ordinateurs et logiciels	6 %	68 %	26 %	0 %	2,21
Contrôle de la qualité, tests, échantillonnage	13 %	64 %	20 %	3 %	2,14
Hygiène et salubrité	5 %	69 %	23 %	3 %	2,23
Santé et sécurité au travail	6 %	63 %	26 %	5 %	2,30
SIMDUT (système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail)	8 %	65 %	24 %	3 %	2,22
Secourisme	7 %	59 %	24 %	3 %	2,35
Résolution de problèmes	2 %	54 %	31 %	14 %	2,57
Conduite de chariots élévateurs	9 %	67 %	18 %	6 %	2,20
Mécanique industrielle de base	6 %	55 %	36 %	3 %	2,36

Note : 1 signifie *très suffisant* 4 signifie *très insuffisant*

Les répondants pour qui un thème de formation ne s'appliquait pas à leur situation ont répondu *ne s'applique pas* et ne font pas partie des données de ce tableau.

Les résultats sur l'évaluation des formations spécifiques vont dans le même sens que l'évaluation de la formation en général. Les employés disent majoritairement que la formation reçue est plutôt suffisante (entre 53 % et 69 % selon le sujet) mais peu disent qu'elle très suffisante (entre 2 et 13 % seulement). Le pourcentage d'employés qui jugent que la formation est plutôt ou très insuffisante atteint quand même entre 23 % et 45 % selon le sujet. La perception négative est particulièrement importante pour trois sujets suivants : *entretien des équipements et du matériel de travail*, *résolution de problèmes* et *mécanique industrielle de base* où respectivement 45 %, 45 % et 39 % des répondants jugent la formation plutôt ou très insuffisante.

5. DIAGNOSTIC, ENJEUX ET PISTES D'ACTION

L'analyse effectuée au cours des chapitres précédents permet d'établir un diagnostic du secteur des jus et boissons et d'identifier certains enjeux de développement. Ce chapitre dégage une synthèse des éléments qui nous apparaissent les plus significatifs. Nous présentons, tour à tour, les constats généraux, les forces et opportunités, les faiblesses et contraintes, les enjeux ainsi que des pistes d'action. Chacune de ces sections est divisée en quatre thèmes :

- le secteur des jus et boissons et son environnement;
- les entreprises du secteur;
- le développement de la main-d'œuvre, les caractéristiques des métiers analysés;
- la formation de la main-d'œuvre.

5.1. PRINCIPAUX CONSTATS

Le secteur et son environnement

- Le secteur de la fabrication de jus et boissons comprend cinq sous-secteurs d'activité de la classification SCIAN :
 - une partie du code 31142 *Mise en conserve, marinage et séchage de fruits et légumes*, où se retrouve la fabrication de jus de fruits et de légumes;
 - le code 31211 *Fabrication de boissons gazeuses et de glace*, qui comprend également la fabrication d'eau embouteillée et d'eau minérale;
 - le code 31212 *Brasseries*;
 - le code 31213 *Vineries*, qui comprend également la fabrication de vin de glace, de cidre, de cidre de glace et de cidre sans alcool;
 - le code 31214 *Distilleries*, qui comprend également la fabrication d'hydromel, de liqueurs à base de petits fruits et de liqueurs à base de produits de l'érable.

Le secteur comprend aussi la fabrication de lait de soja, un segment très marginal, qui fait partie du code 31199 *Fabrication de tous les autres aliments*.

- Les fabricants de jus et boissons se divisent en deux grandes catégories :
 - Les entreprises de fabrication industrielle, dont le processus de production est entièrement sinon fortement automatisé, voire robotisé; celles-ci regroupent les grandes (100 employés et plus), les moyennes (de 50 à 99 employés) et plusieurs petites entreprises (de 10 à 49 employés).
 - Les entreprises de fabrication artisanale, dont le processus de production est en partie manuel, mais se réalise néanmoins avec certains équipements de pointe; elles regroupent plusieurs petites entreprises et la quasi totalité des micro entreprises (moins de 10 employés).
- Parmi les entreprises de distribution, on retrouve des grossistes-distributeurs spécialisés dans le secteur des jus et boissons, ainsi que grossistes-distributeurs de produits

alimentaires et des agents et courtiers qui ne sont pas spécialisés dans ce secteur. Le plus important distributeur est la Société des alcools du Québec.

- Chez les fabricants de moyenne et grande taille, une partie importante de la distribution est intégrée au sein de leurs activités. Le réseau de distribution des fabricants peut comporter plusieurs débouchés : les grandes chaînes d'alimentation, de dépanneurs et de pharmacies, les détaillants en alimentation indépendants, les hôtels, restaurants et institutions (HRI), les événements sportifs et culturels ainsi que les distributeurs-détaillants qui louent des machines distributrices. Dans le cas des entreprises de fabrication artisanale, la vente directe au consommateur constitue un débouché important.
- Trois syndicats sont présents dans le secteur : la *Fédération du commerce*, affiliée à la CSN, ainsi que les *Teamsters* et les *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce* (TUAC), tous deux affiliés à la FTQ. Les syndicats sont très présents dans la moyenne et la grande entreprise, mais ils sont presque absents dans la petite et la micro entreprise.
- Le secteur des jus et boissons compte six associations représentant les vignerons, les cidriculteurs, les grands brasseurs, les microbrasseurs, les embouteilleurs d'eau et les embouteilleurs de boissons gazeuses.
- Les micro et les petites entreprises sont massivement de propriété québécoise. Dans la moyenne et la grande entreprise, on a assisté au cours de la dernière décennie à des fusions et acquisitions d'entreprises québécoises par des entreprises canadiennes hors Québec, américaines ou européennes. Parmi les grandes entreprises, plusieurs sont des filiales de multinationales.
- Le marché québécois des jus et boissons s'élevait à 3,2 milliards de dollars en 2006, soit des expéditions de 2,6 milliards de dollars, des importations de 829 millions de dollars et des exportations de 234 millions de dollars. Il s'agit d'une croissance de 13,8 % (2,2 % annuellement) par rapport à 2000.
- En 2006, l'importance relative de chacun des sous-secteurs dans le marché québécois des jus et boissons était la suivante :
 - jus : 7,1 %;
 - boissons gazeuses, eau et glace : 21,5 %;
 - brasseries : 42,4 %;
 - vineries et cidreries : 20,4 %;
 - distilleries : 8,7 %.
- En 2006, les expéditions québécoises de jus et boissons représentaient 15 % des expéditions totales d'aliments, boissons et tabac et 1,8 % des expéditions manufacturières québécoises.
- Les importations de vin comptaient, en 2006, pour 65 % des importations totales de jus et boissons.
- La recherche et développement (R-D) et l'innovation dans le secteur portent principalement sur : 1) l'offre de nouveaux produits susceptibles de plaire à certains créneaux de consommateurs; 2) le design et l'image des contenants (bouteilles, cannettes); 3) l'amélioration des processus automatisés. Dans les deux premiers cas, la R-D est généralement tributaire de la recherche marketing.

- Le programme d'assurance qualité HACCP est peu présent dans l'industrie des jus et boissons. Seulement huit entreprises (5 %), dont trois grandes, sont certifiées ou en processus de certification. On semble accorder moins d'importance à la certification HACCP dans le secteur des jus et boissons que dans d'autres secteurs de l'alimentation.
- Le *Règlement sur les aliments* de la *Loi sur les produits alimentaires*, qui relève de MAPAQ, et la *Loi sur les aliments et les drogues*, qui relève de l'Agence canadienne de l'inspection des aliments, s'appliquent à l'ensemble du secteur bioalimentaire. Le *Règlement sur les eaux embouteillées* de la *Loi sur les produits alimentaires* s'applique spécifiquement aux embouteilleurs d'eau. La *Loi sur la vente et la distribution de bière et de boissons gazeuses dans des contenants à remplissage unique* et le *Règlement sur les permis de distribution de bière et de boissons gazeuses* s'appliquent aux brasseurs et aux fabricants de boissons gazeuses.

Les entreprises

- Le secteur des jus et boissons compte environ 190 entreprises au Québec. Celles-ci se répartissent ainsi par sous-secteur :
 - jus : 10 %;
 - boissons gazeuses, eau et glace : 26 %;
 - brasseries : 11 %;
 - vineries et cidreries : 40 %;
 - distilleries : 13 %.
- Plus des trois quarts (77 %) des entreprises ont moins de 20 employés et 63 % ont moins de 10 employés. On ne compte que 17 entreprises de 100 employés et plus (9 % du total). Dans le sous-secteur vineries et cidreries, 86 % des entreprises ont moins de 10 employés.
- Près du tiers des entreprises et la moitié de celles du sous-secteur vineries et cidreries sont localisées en Montérégie. Montréal, qui arrive au deuxième rang, ne regroupe que 11 % des entreprises. On retrouve également une certaine concentration d'entreprises dans les Laurentides, à Québec, dans Chaudière-Appalaches dans le Centre-du-Québec et en Estrie.
- Le secteur des jus et boissons emploie un peu plus de 8 000 personnes. Les entreprises ayant moins de 10 employés comptent pour 6,7 % de l'emploi et celles de 100 employés et plus, pour 76,7 % de l'emploi. À elles seules, cinq entreprises, dont les deux plus grandes brasseries, représentent plus de 50 % de l'emploi du secteur.

La main-d'œuvre

- Le profil type de la main-d'œuvre qui travaille dans la fabrication des jus et boissons est le suivant : très majoritairement masculine, travaillant massivement à plein temps, plus âgée que la moyenne des travailleurs québécois (48 % ont plus de 44 ans dans le SCIAN 3121 Fabrication de boissons) et à peine moins scolarisée que la moyenne des travailleurs québécois.
- Dans le SCIAN 3121 Fabrication de boissons (qui regroupe 85 % de la main-d'œuvre du secteur jus et boissons), les métiers en lien direct avec la production représentent un peu plus de 34 % des employés; les métiers en lien avec la distribution et la livraison

représentent près de 23 % des employés; et les métiers de vente et marketing, près de 17 % des employés.

- Dans les entreprises de fabrication industrielle, on retrouve les métiers suivants au sein de la direction des opérations/de la production : superviseur/contremaître (et, souvent, chef d'équipe dans la moyenne et la grande entreprise), technicien au contrôle des procédés, au contrôle de la qualité ou à la recherche-développement (surtout dans la moyenne et la grande entreprise), opérateur d'équipements de production, manoeuvre ainsi que mécanicien industriel et électromécanicien (uniquement dans la moyenne et la grande entreprise).
- Dans les entreprises de fabrication artisanale, on retrouve un propriétaire/directeur général, un directeur des opérations, un responsable des cultures ou contremaître de champ (dans les vineries, les cidreries et les distilleries), un œnologue (dans les vineries, les cidreries et les distilleries) ou un brasseur (dans les microbrasseries) ainsi que des manoeuvres. Plusieurs combinaisons de cumul de poste par une même personne sont possibles. Le poste d'œnologue ou de brasseur s'apparente grandement aux trois types de techniciens (contrôle des procédés, contrôle de la qualité et R-D).
- Parmi les métiers analysés en détail dans le cadre de cette étude, on recense approximativement dans le secteur des jus et boissons :
 - 160 superviseurs/contremaîtres;
 - 125 techniciens (ce nombre exclut les œnologues et les brasseurs);
 - 1 040 opérateurs d'équipements de production;
 - 890 manoeuvres;
 - 250 mécaniciens industriels;
 - 55 électromécaniciens.
- La complexité et la spécialisation technologique des équipements de production font en sorte que le travail de mécanicien industriel s'est graduellement transformé en un travail d'électromécanicien, même si l'appellation de mécanicien industriel demeure. On recherche de plus en plus chez les mécaniciens industriels des compétences d'électromécaniciens.
- Selon les entreprises interrogées, la plupart des métiers analysés évolueront relativement peu au cours des prochaines années. L'automatisation et l'informatisation étant déjà intégrées depuis longtemps dans la majorité des entreprises, l'évolution des métiers, sur le plan technologique, ne devrait pas connaître de bouleversements majeurs. Tout au plus, chaque métier devra s'adapter aux changements graduels qu'entraînent de nouveaux équipements ou l'amélioration des processus de production, une adaptation qui pourra être facilitée par la formation interne. Soulignons quelques changements prévus spécifiques à certains métiers : chez le superviseur/contremaître, la gestion du personnel devient plus importante; chez l'opérateur, il y a davantage de programmation d'équipements et de contrôle de qualité; chez l'opérateur et le manoeuvre, il y a une plus grande demande pour des compétences en mécanique industrielle de base et électromécanique de base.

La formation

- Le DEC 154.A0 Technologie de la transformation des aliments a été conçu pour former des technologues et des techniciens spécifiquement pour le secteur de la transformation

alimentaire. La plupart des diplômés travaillent dans le secteur de l'alimentation mais seulement 7 % dans le secteur des jus et boissons*.

- Le DEC 120.01 Techniques de diététique, bien que conçu à l'origine pour le secteur de la santé et des services sociaux, voit une part de plus en plus importante de ses diplômés, près de un sur trois, se destiner vers le secteur de la transformation alimentaire, au poste de technicien. Par contre, aucun diplômé ne travaille dans le secteur des jus et boissons*. Ce programme d'études constitue pour les entreprises du secteur un substitut valable au DEC Technologie de la transformation des aliments.
- Le DEC 243.06 Technologie de l'électronique industrielle vise à former des technologues en électronique industrielle aptes à faire le dépannage, l'entretien préventif, l'installation et la mise en route d'appareils dans les systèmes de contrôle-commande. Aucun diplômé ne travaille dans le secteur de l'alimentation*.
- Le DEP 5310 Opération d'équipements de production (anciennement DEP 5294 Conduite de machines industrielles) vise à former des opérateurs de machines dans le secteur manufacturier. Seulement 3 % des diplômés travaillent dans le secteur de l'alimentation et aucun ne travaille dans le secteur des jus et boissons*.
- Le DEP 5260 Mécanique industrielle de construction et d'entretien vise à former des mécaniciens industriels ou de chantier, destinés surtout aux industries manufacturières, du transport, de l'énergie et de la construction. Seulement 3 % des diplômés travaillent dans le secteur de l'alimentation et aucun ne travaille dans le secteur des jus et boissons*.
- Le DEP 5281 Électromécanique de systèmes automatisés a pour but de former des électromécaniciens et des électriciens de réseaux électriques pour les industries manufacturières, de l'énergie et de la construction. Seulement 6% des diplômés travaillent dans le secteur de l'alimentation et aucun ne travaille dans le secteur des jus et boissons*.

5.2 FORCES ET OPPORTUNITÉS

Le secteur et son environnement

- En matière d'évolution des produits dans le secteur des jus et boissons, on a assisté à la croissance de plusieurs créneaux au Québec : les jus faits de vrais fruits, en particulier les jus tropicaux; les boissons gazeuses sans calorie, les boissons énergisantes et l'eau embouteillée; les *coolers*, les bières importées et les bières de microbrasseries; les vins et cidres dans leur ensemble; et la vodka. Tout indique que ces créneaux vont poursuivre leur croissance au cours des prochaines années.
- Le marché du sous-secteur vineries et cidreries a connu une croissance de 53 % de 2000 à 2006, soit presque quatre fois plus que la moyenne de secteur des jus et boissons.

* Données de La Relance auprès des finissantes et finissants ayant terminé en 2005-2006.

- Le sous-secteur jus est celui où l'on a observé la plus forte croissance des exportations en valeur (125 % de 2000 à 2007). Le sous-secteur vineries et cidreries a certes connu une très forte croissance de ses exportations (190 % de 2000 à 2007) mais il s'agit d'une quantité négligeable en valeur (1 % des exportations totales de jus et boissons).

Les entreprises

- Dans presque toutes les moyennes et les grandes entreprises (50 employés et plus), la gestion des ressources humaines s'appuie sur de nombreux outils formels : recrutement, accueil et intégration, descriptions de poste, évaluation du personnel, rémunération, communication employeur-travailleurs, planification des besoins de main-d'œuvre, etc.
- En matière de gestion de la santé et de la sécurité au travail (existence de règlements écrits, présentation des règlements au personnel, activités de prévention, documentation des accidents et des incidents), les moyennes et grandes entreprises sont très bien outillées. D'ailleurs, les employés syndiqués sondés sont globalement satisfaits des mesures en santé et sécurité au travail mises en place dans leur entreprise.
- Pratiquement toutes les entreprises interrogées ou sondées perçoivent que leurs employés sont satisfaits de leurs conditions de travail, ce que les employés syndiqués sondés corroborent mais à un niveau un peu moindre.
- Les relations de travail peuvent être qualifiées de bonnes dans les entreprises du secteur. Les employés syndiqués sondés sont généralement satisfaits des relations et du climat de travail dans leur entreprise.

La main-d'œuvre

- Le taux de roulement du personnel est bas dans le secteur des jus et boissons pour presque tous les métiers analysés.
- Les entreprises sont généralement exigeantes sur le plan de la scolarité lorsqu'elles embauchent des personnes pour les postes de superviseur/contremaître et de technicien : respectivement 58 % et 79 % d'entre elles demandent un DEC ou un diplôme universitaire. Elles sont également relativement exigeantes au plan de l'expérience demandée.
- Les entreprises sont très exigeantes sur le plan de la scolarité lorsqu'elles embauchent des personnes pour les postes de mécanicien industriel et d'électromécanicien : respectivement 87 % et 100 % d'entre elles demandent un DEP ou un DEC, le plus souvent en mécanique industrielle ou en électromécanique, parfois en génie industriel ou en électronique industrielle.
- Les revenus hebdomadaires de travail des superviseurs/contremaîtres (1 000 \$ et plus), des techniciens (768 \$), des mécaniciens industriels (850 \$) et des électromécaniciens (776 \$) sont supérieurs à la moyenne québécoise (687 \$).
- Une très forte majorité des entreprises sondées n'observe pas de problèmes particuliers quant aux compétences de leur personnel exerçant les métiers de technicien, d'opérateur d'équipements de production et de manœuvre. Une majorité moins forte d'entreprises n'observe pas de problèmes quant aux compétences de leur personnel exerçant de superviseur/contremaître, de mécanicien industriel et d'électromécanicien.

- Une proportion appréciable d'entreprises sondées (entre 26 % et 47 % selon le métier) prévoit une croissance de l'effectif pour tous les métiers analysés dans le cadre de cette étude, à l'exception du superviseur/contremaitre. Pratiquement aucune entreprise ne prévoit une baisse de l'effectif et ce, quel que soit le métier.

La formation

- Relativement aux DEC Technologie de la transformation des aliments, DEC Techniques de diététique, DEC Technologie de l'électronique industrielle, DEP Mécanique industrielle de construction et d'entretien et DEP Électromécanique de systèmes automatisés, les données indiquent que les personnes diplômées de ces programmes s'intègrent bien au marché du travail : elles sont à peu près toutes en emploi ou poursuivent leurs études, l'emploi occupé très majoritairement est en lien avec la formation et le taux de chômage est très bas ou assez bas.
- Le DEC Technologie de la transformation des aliments, le DEC Techniques de diététique et le DEP Électromécanique de systèmes automatisés sont relativement bien connus des entreprises interrogées et sondées (entre 50 % et 63 % de notoriété selon le programme d'études).
- Les entreprises interrogées et sondées qui ont embauché des diplômés sont satisfaites ou très satisfaites des trois DEC analysés (Technologie de la transformation des aliments, Techniques de diététique et Technologie de l'électronique industrielle). Globalement, il y a une excellente ou une bonne adéquation entre la formation offerte et les besoins du secteur des jus et boissons.
- Les entreprises interrogées et sondées qui ont embauché des diplômés sont plutôt satisfaites du DEP Électromécanique de systèmes automatisés. Globalement, il y a une adéquation relativement bonne entre la formation offerte et les besoins du secteur des jus et boissons.
- Généralement, les moyennes et grandes entreprises du secteur ont un plan de formation (parfois pour les formations de base seulement) et donnent plusieurs formations internes à leurs employés ou à certains de leurs employés de production : entraînement à la tâche en début d'emploi, hygiène et salubrité, santé et sécurité au travail, utilisation des équipements de production et secourisme. Les employés syndiqués sondés estiment que la formation reçue est plutôt suffisante, mais qu'il y a place à amélioration.

5.3 FAIBLESSES, CONTRAINTES ET MENACES

Le secteur et son environnement

- De façon générale, la consommation de bière (sauf les créneaux déjà mentionnés) et de spiritueux (sauf la vodka) est en baisse au Québec.
- De 2000 à 2006, les expéditions québécoises de jus et boissons ont pratiquement stagné, augmentant de 1,5 % (0,25 % annuellement).
- De 2000 à 2006, alors que les importations ont augmenté de 56,8 % (7,8 % annuellement), les exportations ont baissé de 17,3 % (3,1 % annuellement). Si on considère la période de 2000 à 2007, la croissance des importations est de 80 % et la

baisse des exportations, de 9 %. La croissance des importations est forte dans tous les sous-secteurs, sauf celui du jus.

- La part de marché des entreprises québécoises, bien qu'elle demeure importante, est passée de 81,2 % en 2000 à 74,1 % en 2006. Cette part de marché est négligeable dans le sous-secteur vineries et cidreries (17,5 % en 2006).
- Plusieurs entreprises artisanales des sous-secteurs vineries, cidreries et distilleries ainsi que leurs associations dénoncent certaines conditions imposées par la SAQ pour la distribution et la vente de leurs produits. Elles estiment que ces conditions limitent le potentiel de développement des produits artisanaux québécois.
- Face au problème de dizaines de millions de bouteilles jetées aux ordures annuellement, les embouteilleurs d'eau sont soumis à des pressions publiques de plus en plus fortes pour accroître le recyclage dans ce sous-secteur.

Les entreprises

- Dans la micro et la petite entreprise, la gestion des ressources humaines est essentiellement informelle. Les outils de gestion sont rares, souvent inexistant, pour les activités suivantes : recrutement, accueil et intégration, descriptions de poste, évaluation du personnel, rémunération, communication employeur-travailleurs, planification des besoins de main-d'œuvre, etc. En cela, le secteur des jus et boissons est similaire à la plupart des autres secteurs d'activité.
- La gestion de la santé et de la sécurité au travail (existence de règlements écrits, présentation des règlements au personnel, activités de prévention, documentation des accidents et des incidents) est très déficiente dans la micro et la petite entreprise. Dans plus de la moitié des cas, il n'y a aucun document ou règlement écrit, aucun outil de gestion ou aucune activité de prévention.
- Les employés syndiqués sondés expriment une relative insatisfaction concernant leur environnement physique de travail (température, humidité, qualité de l'air, positions de travail).
- Chez les employés syndiqués sondés, on observe un niveau mitigé de satisfaction face à la communication entre l'employeur et les employés. On observe également une relative insatisfaction face à l'insuffisance de rétroaction de l'employeur face au travail des employés.
- Il existe une certaine perception chez les employés syndiqués interrogés que la communication entre employeurs et employés s'est détériorée dans certaines entreprises dont la propriété est passée à des intérêts non québécois au cours des dernières années.
- Les politiques d'embauche des immigrants et des personnes issues des communautés culturelles ainsi que de gestion de la diversité culturelle sont, en général, quasi absentes dans les entreprises du secteur. Même dans la région de Montréal, où la problématique se pose fortement, de telles politiques sont peu présentes.

La main-d'œuvre

- Les entreprises sont très peu exigeantes sur le plan de la scolarité lorsqu'elles embauchent des personnes pour les postes d'opérateur d'équipements de production et de manœuvre : respectivement 80 % et 97 % ne demandent aucun diplôme ou demandent un DES (donc, aucun diplôme qualifiant). Par contre, cette absence de diplôme qualifiant est compensée par l'entraînement à la tâche et la formation à l'interne.
- Les entreprises sondées éprouvent de la difficulté à recruter des personnes pour tous les métiers analysés dans le cadre de cette étude, sauf le manœuvre. Le recrutement est relativement difficile pour les métiers de superviseur/contremaître, de technicien et d'opérateur. Il est difficile, voire très difficile pour les métiers de mécanicien industriel et d'électromécanicien. Une certaine pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les départs à la retraite, qui seront de plus en plus importants au cours des prochaines années, expliquent cette situation.
- Parmi la moyenne et grande entreprise interrogée et sondée, une entreprise sur quatre observe des lacunes dans les compétences de ses superviseurs/contremaîtres. Les lacunes touchent principalement la gestion des ressources humaines (en particulier, la mobilisation des équipes, l'exercice de l'autorité et de la discipline dans un milieu syndiqué, la gestion des conflits et les relations avec les travailleurs de la génération Y) et les compétences en informatique.
- Environ une entreprise interrogée et sondée sur quatre observe des lacunes dans les compétences de ses mécaniciens industriels et de ses électromécaniciens. Certains parmi ceux-ci n'ont pas de connaissances assez pointues sur des équipements très spécialisés et complexes, dans un contexte où le processus de production est entièrement automatisé et robotisé.
- Les vineries et cidreries rencontrées, de même que quelques-unes sondées, mentionnent qu'il y a des lacunes dans les compétences de leurs responsables des cultures (ou contremaîtres de champ). D'une part, plusieurs responsables des cultures n'ont pas de connaissances suffisamment poussées en agronomie, ce qui peut avoir des incidences sur le rendement des cultures (de la vigne, des pommes). D'autre part, des lacunes sont observées en gestion du personnel de façon générale.

La formation

- Les personnes diplômées du DEP Opération d'équipements de production éprouvent des difficultés à s'intégrer au marché du travail : le taux de chômage est très élevé (de 15 % à 22 % selon l'année de promotion) et 40 % des personnes en emploi n'occupent pas un emploi en rapport avec la formation.
- La notoriété du DEP Mécanique industrielle de construction et d'entretien, du DEC Technologie de l'électronique industrielle et du DEP Opération d'équipements de production est plutôt faible, variant entre 32 % et 43 % selon le programme d'études.
- Très peu d'entreprises interrogées et sondées – entre 4 % et 15 % selon le programme – ont embauché depuis trois ans des diplômés de l'un ou l'autre des six programmes d'études analysés. Dans les micro et les petites entreprises, on n'embauche pratiquement jamais de diplômés de ces programmes.

- Les entreprises interrogées et sondées qui ont embauché des diplômés sont plutôt insatisfaites du DEP Opération d'équipements de production. Selon elles, ce programme ne tient pas compte des réalités propres au secteur de la transformation alimentaire, donc des jus et boissons. Elles mentionnent qu'il n'y a pas de contenu sur les normes d'hygiène et de salubrité (fondamentales dans l'alimentation) ni de notions de base en mécanique industrielle et que les équipements et les technologies utilisés par les étudiants ne sont pas à jour. Globalement, elles considèrent que l'adéquation est faible entre la formation offerte et les besoins du secteur des jus et boissons.
- Les entreprises interrogées et sondées ignorent l'existence de la trousse pédagogique qui comporte les compétences du DEP Opération d'équipement de production, mais dont le contenu a été adapté aux besoins de l'industrie de la transformation alimentaire.
- Les entreprises interrogées et sondées qui ont embauché des diplômés expriment une satisfaction très mitigée à l'égard du DEP Mécanique industrielle de construction et d'entretien. Les diplômés ne sont souvent pas prêts à travailler sur les équipements technologiquement très spécialisés et complexes que l'on retrouve dans le secteur des jus et boissons. L'adéquation entre la formation offerte et les besoins du secteur est moyenne.
- Les entreprises sondées démontrent relativement peu d'intérêt à embaucher un candidat certifié du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) en mécanique industrielle.
- Il n'existe pas de formation initiale en œnologie au Québec. Les œnologues qui travaillent dans les entreprises de fabrication artisanale ont dû ou doivent aller chercher leur formation en France, en Californie ou en Ontario. Plusieurs vineries, cidreries et distilleries de fabrication artisanale expriment un besoin pour une formation initiale en œnologie au Québec.
- Un pourcentage non négligeable d'entreprises sondées (entre 25 % et 45 % selon le sujet de formation), très majoritairement des micro et petites entreprises, ne donnent pas de formation interne à leurs employés de production sur des thèmes ou des sujets de base comme l'entraînement à la tâche en début d'emploi, l'hygiène et la salubrité, la santé et la sécurité au travail, SIMDUT, l'utilisation de équipements de production et le secourisme.

5.4 ENJEUX

À la lumière des constats et du diagnostic, nous avons identifié sept enjeux qui apparaissent particulièrement importants dans le secteur des jus et boissons.

Le secteur et son environnement

- **La stagnation des expéditions des entreprises québécoises et le déficit commercial du secteur.** Si certains créneaux et produits connaissent un essor, le marché québécois des jus et boissons est, globalement, en faible croissance. Et la situation des entreprises situées au Québec est préoccupante : leurs expéditions stagnent depuis le début des années 2000 et la valeur des exportations est moindre en 2007 qu'elle ne l'était en 2000. Parallèlement, les importations ont augmenté de 80 %

en sept ans; ce sont donc les importations qui ont nourri la croissance du marché. Par ailleurs, les entreprises artisanales (vineries, cidreries, distilleries et microbrasseries) font face à certains obstacles et contraintes pour distribuer et vendre leurs produits, ici et à l'étranger. Dans un contexte où le marché domestique est relativement saturé mais où les produits de niche ont une place certaine, deux voies s'offrent aux entreprises : 1) Envisager d'exporter ou accroître ses exportations, quel que soit la taille de l'entreprise ou son sous-secteur. 2) Dans le cas des entreprises artisanales, pénétrer davantage le marché domestique.

Les entreprises

- **La gestion des ressources humaines et de la santé et sécurité au travail dans la petite et la micro entreprise.** La grande majorité des micro et des petites entreprises du secteur des jus et boissons ne possède pas d'outils de gestion des ressources humaines (recrutement, accueil et intégration, descriptions de poste, évaluation du personnel, rémunération, planification des besoins de main-d'œuvre et de la relève) et donne assez peu de formation interne. Dans un contexte où il est généralement difficile de trouver des employés qualifiés, une gestion des ressources humaines plus rigoureuse s'avère presque une nécessité. De plus, les micro et les petites entreprises sont peu outillées en matière de gestion de la santé et de la sécurité au travail et elles font peu de prévention. La quasi absence de syndicat dans ces entreprises, mais peut-être aussi la méconnaissance des lois ou la négligence peuvent expliquer cet état de fait. Néanmoins, cette situation est problématique et peut représenter un risque pour les travailleurs.
- **La communication interne.** Les employés syndiqués sondés expriment un degré mitigé de satisfaction face à la communication entre employeur et employés. Plusieurs se disent également plutôt insatisfaits de la rétroaction de l'employeur face au travail des employés, qu'ils jugent insuffisante. Même si la communication interne ne représente pas un enjeu de première importance, les données montrent qu'il y a place à l'amélioration.

La main-d'œuvre

- **Le recrutement de main-d'œuvre qualifiée.** Une proportion assez importante d'entreprises du secteur des jus et boissons éprouve de la difficulté à recruter des superviseurs/contremaîtres, des techniciens, des opérateurs d'équipements de production, des mécaniciens industriels et des électromécaniciens. Compte tenu de la rareté de main-d'œuvre en général, des départs à la retraite qui deviendront de plus en plus importants et, chez certaines entreprises, des prévisions de croissance d'effectifs, le recrutement de main-d'œuvre qualifiée devient un enjeu crucial pour le secteur. La croissance même des entreprises pourrait être affectée à moyen et à long terme si on ne trouve pas de solution à ce problème.
- **Les compétences des superviseurs/contremaîtres.** La moitié des moyennes et des grandes entreprises interrogées et le quart de celles sondées observent des lacunes dans les compétences de leurs superviseurs d'usine, principalement en gestion des ressources humaines dans un contexte syndiqué. Compte tenu de l'importance grandissante que prend et continuera de prendre la gestion du personnel dans le travail

des superviseurs, ceux-ci devront plus que jamais maîtriser les compétences liées à la mobilisation des équipes, à l'exercice de l'autorité et de la discipline dans un milieu syndiqué, à la gestion des conflits et aux relations avec les travailleurs de la génération Y.

La formation

- **Une perception de non adéquation du DEP Opération d'équipements de production aux besoins du secteur des jus et boissons.** Deux entreprises sondées sur trois ne connaissent pas le DEP et celles qui le connaissent en sont assez peu satisfaites. Lorsqu'elles recrutent des opérateurs d'équipements de production, elles n'embauchent pas de diplômés de ce DEP. Les entreprises estiment que ce programme d'études – à cause de l'absence de contenu sur l'hygiène et la salubrité, de l'absence de notions de base en mécanique industrielle et de l'utilisation d'équipements et de technologies pas tout à fait à jour – ne répond pas aux besoins du secteur de l'alimentation en général et des jus et boissons en particulier. Par ailleurs, les entreprises du secteur ignorent qu'une trousse pédagogique a été créée pour répondre à leurs besoins spécifiques. Cette trousse comporte les compétences du DEP Opération d'équipement de production, mais son contenu a été adapté aux besoins de l'industrie de la transformation alimentaire.
- **Des besoins de formation exprimés par plusieurs entreprises artisanales.** Plusieurs entreprises artisanales des sous-secteurs vineries, cidreries et distilleries ont exprimé deux types de besoins de formation. En premier lieu, elles déplorent l'absence d'offre de formation en œnologie au Québec. Elles estiment qu'une telle offre répondrait à un besoin, contribuerait à favoriser leur développement et ferait en sorte qu'elles n'auraient plus besoin de faire venir des œnologues d'Europe ou d'envoyer un œnologue acquérir sa formation en France, en Californie ou en Ontario. En second lieu, certaines vineries et cidreries mentionnent qu'il y a des lacunes dans les compétences de leurs responsables des cultures (ou contremaîtres de champ). Ceux-ci n'ont pas de connaissances suffisamment poussées en agronomie et manquent de formation en gestion du personnel de façon générale.

5.5 PISTES D'ACTION

En tenant compte des constats, du diagnostic et des enjeux qui s'en dégagent, voici les pistes d'action proposées.

Pistes destinées au CSMOTA

- En lien avec Emploi-Québec, aider les micro et les petites entreprises à se doter d'outils de gestion des ressources humaines : recrutement, accueil et intégration, descriptions de poste, évaluation du personnel, rémunération, plan de formation, planification des besoins de main-d'œuvre et de la relève, etc.
- Aider les micro et les petites entreprises à se doter d'outils de gestion de la santé et de la sécurité au travail : règlements écrits et activités de prévention et de formation du personnel.
- Informer les moyennes et grandes entreprises des résultats du sondage mené auprès d'employés d'usine syndiqués concernant la communication interne. Ces résultats

rèvelent un niveau mitigé de satisfaction face à la communication entre employeur et employés ainsi qu'une relative insatisfaction face à la rétroaction de l'employeur envers le travail des employés, qu'ils jugent insuffisante.

- Informer les entreprises du secteur des jus et boissons des avantages que comporte l'implantation de la norme HACCP, en particulier pour développer les marchés à l'exportation.
- Dans le but d'aider les entreprises à parer aux difficultés de recrutement de main-d'œuvre qualifiée, réaliser certaines actions d'information et de promotion.
 - En collaboration avec le MELS, informer les entreprises des programmes existants et de la qualité de la formation publique offerte (un grand nombre d'entreprises n'embauchent que très peu de diplômés).
 - Promouvoir le secteur des jus et boissons auprès des étudiants (jeunes et jeunes adultes); les inciter à y faire carrière, leur présenter les débouchés et les opportunités. Un effort particulier de promotion pourrait viser les femmes et les personnes issues des communautés culturelles, car elles sont peu présentes dans les usines.
- Faire connaître aux entreprises l'offre de perfectionnement en gestion des ressources humaines visant à améliorer les compétences des superviseurs d'usine. Le perfectionnement ciblé devrait comporter des formules de type *coaching*, courtes séances (par exemple, des demi journées) avec suivi et mise en situations réelles (jeu de rôle, échange). De plus, inciter les entreprises à rendre disponibles leurs superviseurs d'usine afin qu'ils puissent profiter du perfectionnement offert.
- Informer les entreprises de fabrication industrielle que le DEP 5310 Opération d'équipements de production a été adapté au secteur de la transformation alimentaire et que certains établissements d'enseignement sont autorisés à l'offrir.
- Informer le réseau scolaire collégial et universitaire sur les besoins de formation en œnologie des entreprises des sous-secteurs vineries, cidreries et distilleries.
- Informer le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole (AGRIcarrières) que plusieurs vineries et cidreries artisanales observent des problèmes de compétences chez leurs responsables des cultures (ou contremaîtres de champ). Inciter AGRIcarrières à faire connaître aux entreprises les formations continues et les services disponibles en agronomie et en gestion des ressources humaines, qui pourraient permettre aux contremaîtres de champ de se perfectionner.

Pistes destinées au réseau scolaire

- Offrir le programme d'études DEP 5310 Opération d'équipements de production, en utilisant la trousse pédagogique mise sur pied par le CSMOTA, le MAPAQ et le MELS. Conçue spécifiquement pour les entreprises de la transformation alimentaire, cette trousse comporte les mêmes compétences que le DEP Opération d'équipements de production, mais son contenu a été adapté aux besoins du secteur.
- Évaluer la possibilité de mettre sur pied une formation continue en œnologie, à l'ordre collégial ou universitaire, destinée aux entreprises des sous-secteurs vineries, cidreries et distilleries.

Piste destinée à des organismes à vocation économique (par exemple, MDEIE, MAPAQ, CLD)

- Encourager les entreprises du secteur des jus et boissons, en particulier celles qui exportent ou songent à exporter, à implanter la norme HACCP. Cette démarche contribue à accroître l'assurance qualité des produits et à faciliter l'exportation, dans un contexte où l'exportation représente une avenue de croissance.

Piste destinée au MDEIE et au MAPAQ

- Recommander à la Société des alcools du Québec de faciliter davantage la distribution et la vente des produits artisanaux des vineries, cidreries et distilleries québécoises, en valorisant et en promouvant les produits du terroir et en établissant des conditions de mise en marché plus avantageuses.

ANNEXE 1 – BIBLIOGRAPHIE ET SITES INTERNET CONSULTÉS

Documents en format papier

Agriculture et Agroalimentaire Canada, Berry, Ben, *Le segment des boissons énergisantes en Amérique du Nord*, janvier 2008.

Association des brasseurs du Canada, *Bulletin statistique annuel 2006*.

Conseil de la transformation agroalimentaire et des produits de consommation (CTAC), *Au cœur du monde alimentaire*, Annuaire 2007.

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, *La transformation alimentaire québécoise en chiffres*, Édition 2006.

Sites Internet consultés

Agence canadienne d'inspection des aliments

www.inspection.gc.ca/francais/fssa/polstrat/haccp/haccpf.shtml

Agriculture et agroalimentaire Canada, Aliments et boissons transformés

<http://www4.agr.gc.ca/AAFC-AAC/display-afficher.do?id=1171288446081&lang=f>

Agriculture, Pêcheries et Alimentation Québec, Transformation et distribution alimentaires

<http://www.mapaq.gouv.qc.ca/Fr/Transformation>

Alex Coulombe Itée

www.pepsi-alexcoulombe.com

Amaro

www.amaro.ca

Association canadienne des boissons gazeuses et Association des embouteilleurs de boissons gazeuses du Québec

www.refreshments.ca

Association des brasseurs du Canada

www.brewers.ca/default_f.asp

Association des brasseurs du Québec

<http://brasseurs.qc.ca/iiix/home>

Association des cidriculteurs artisans du Québec

www.cidreduquebec.com/acceuil.htm

Association des distillateurs canadiens

www.canadiandistillers.com/fr/index.cfm

Association des embouteilleurs d'eau du Québec

www.aeeq.org/profil_fr.html

Association des microbrasseries du Québec

www.ambq.ca/AMBO/Bienvenue.html

Association des vignerons du Québec

www.vignerons-du-quebec.com

Bieausphère

<http://bieausphere.com>

Boissons gazeuses environnement

www.bge-quebec.com/links.asp

Brasserie McAuslan

www.mcauslan.com

Brasseurs du Nord

www.boreale.qc.ca

Canadian Bottled Water Association

www.cbwa.ca

Canadian Vitners Association

www.canadianvintners.com

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST)

www.cchst.ca

Centre de recherche industrielle du Québec, fabricants et distributeurs du Québec

www.icriq.com

Cidrerie Michel Jodoin

www.cidrerie-michel-jodoin.qc.ca

Coca-cola Canada

www.cocacola.ca

Comité sectoriel de la main-d'oeuvre dans la fabrication métallique industrielle (CSMOFMI)

www.csmofmi.com/Mecanique-industrielle

Comité sectoriel de main-d'oeuvre en transformation alimentaire

www.csmota.qc.ca

Commission de la Santé et de la sécurité au travail

www.reptox.csst.qc.ca/SIMDUT.htm

Conseil de la transformation agroalimentaire et des produits de consommation
www.conseiltac.com/fr/Default.aspx

Cott Canada
www.cott.com

Eau de source Evian
www.evian.com/ca

Emploi-Québec, Programmes d'apprentissage en milieu de travail :
<http://emploi.quebec.net/francais/individus/qualification/apprentissage>

Fédération du commerce CSN
www.fc.csn.qc.ca

Fruit d'Or
www.fruit-dor.ca

Industrie Canada
www.strategis.gc.ca

Industries Lassonde inc.
www.lassonde.com/industrie/index.html

Inforoute FTP, Formation Professionnelle et Technique au Québec
<http://inforoutefpt.org>

Institut de technologie agroalimentaire
www.ita.qc.ca

Intermiel
www.intermiel.com

La face cachée de la pomme
www.cidredeglace.com/index_fr.html

La Terre de chez nous
www.laterre.ca

Les Brasseries Labatt du Canada
www.labatt.com

Maison des Futailles S.E.C.
www.futailles.com

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec
<http://www.mapaq.gouv.qc.ca>

Molson

www.molson.com

Naya Danone

www.naya.com

Pages jaunes du Québec

www.pagesjaunes.ca

Pepsi Canada

www.pepsi.ca

Redbull

www.redbull.ca

Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Classification nationale des professions

www5.rhdsc.gc.ca/NOC-CNP/app/index.aspx?lc=f

Services Canada, Emploi-Avenir Québec

<http://www150.hrdc-drhc.gc.ca/emploi-avenir>

Sleeman-Unibroue

www.sleeman.com

Statistique Canada, Industries canadiennes de transformation des aliments : Structure et changements récents : http://www.statcan.ca/francais/freepub/61-532-XIF/15-beauli_f.html

Statistique Canada, Profil de l'industrie canadienne de la transformation des aliments :

http://www.statcan.ca/francais/freepub/15-515-XIF/2004001/index_f.htm

Statistique Canada, Système de classification des industries de l'Amérique du Nord :

http://www.statcan.ca/francais/Subjects/Standard/naics/2002/naics02-menu_f.htm

Syndicat des Teamsters, FTQ

<http://ftq.qc.ca/modules/pages/index.php?id=65&langue=fr>

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, FTQ

<http://ftq.qc.ca/modules/pages/index.php?id=64&langue=fr>

Unibroue

www.unibroue.com

Vignoble Morou

www3.sympatico.ca/morou

Vincor

www.vincorquebec.com

ANNEXE 2 – GUIDES D'ENTREVUE ET D'ANIMATION

Étude sectorielle – domaine des jus et boissons Grille d'entrevue, entrevues individuelles et groupe de discussion

Note préliminaire : Les sous-secteurs de l'industrie des jus et boissons sont : les jus, les boissons gazeuses, l'eau, la bière, le vin et le cidre, et les distilleries. Les questions qui suivent concernent le sous-secteur dans lequel votre entreprise évolue.

1. Réseaux de distribution

- 1.1 Réseaux de distribution au sein de votre sous-secteur. Voir le schéma des réseaux possibles de distribution en annexe 1.
 - a) Ce schéma vous apparaît-il conforme? Manque-t-il des acteurs, des réseaux? Les liens entre les acteurs sont-ils exacts?
 - b) Prévoyez-vous des modifications à venir au sein du réseau de distribution?

2. Production et gestion de la qualité

- 2.1 Les nouvelles techniques/technologies de production (numérisation, informatisation, robotisation...) sont-elles généralisées dans votre sous-secteur? Quels sont les impacts de ces techniques/technologies sur votre main-d'œuvre?
- 2.2 Quelle est la nature de la Recherche-Développement ou de l'innovation réalisée dans votre sous-secteur? Combien de personnes y travaillent dans votre entreprise?
- 2.3 Quels sont les impacts des normes et règlements concernant l'hygiène et la salubrité (Loi fédérale sur les aliments et les drogues, Loi sur les produits alimentaires du MAPAQ, etc.) sur votre entreprise, notamment sur la formation et les qualifications des employés d'usine? Les normes d'hygiène s'appliquent-elles à tous les employés d'usine?
- 2.4 Est-il important pour les entreprises de votre sous-secteur d'être certifié HACCP? Si oui, Quels sont ou seront les impacts de cette norme sur votre main-d'œuvre?

3. Caractéristiques et pratiques en matière de gestion des ressources humaines

- 3.1 Prévision de la main-d'œuvre de votre entreprise
 - a) Prévoyez-vous des embauches ou des mises à pied d'ici cinq ans? Si oui, pour quels postes et environ combien?
 - b) Prévoyez-vous plusieurs départs à la retraite d'ici cinq ans? Si oui, pour quels postes principalement?
 - c) Y a-t-il des postes pour lesquels la question de la relève sera problématique? Si applicable, de quelle façon entendez-vous résoudre le problème de la relève?
- 3.2 Syndicat et communication avec les employés
 - a) Votre personnel est-il syndiqué? Si oui, préciser dans quelle proportion, quels postes et quel(s) syndicat(s).
 - b) Quels moyens/outils sont utilisés pour assurer la communication ou le rapprochement entre employeur et employés (rencontres régulières avec le personnel, notes/communiqués, comité patronal-syndical, activités sociales, etc.)
 - c) Comment qualifiez-vous le climat de travail dans votre entreprise?

3.3 Santé et sécurité au travail

- a) Y a-t-il des éléments particuliers reliés à l'environnement physique de travail de votre personnel attiré à la production (air, bruit, température, produits dangereux, etc.)? Quelle est la nature des principaux risques (s'il y a lieu)? Que fait-on pour les minimiser?
- b) Des formations sont-elles données sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des accidents? Si oui, lesquelles?
- c) Les normes de sécurité s'appliquent-elles à tous les employés d'usine?

3.4 Pratiques de gestion des ressources humaines

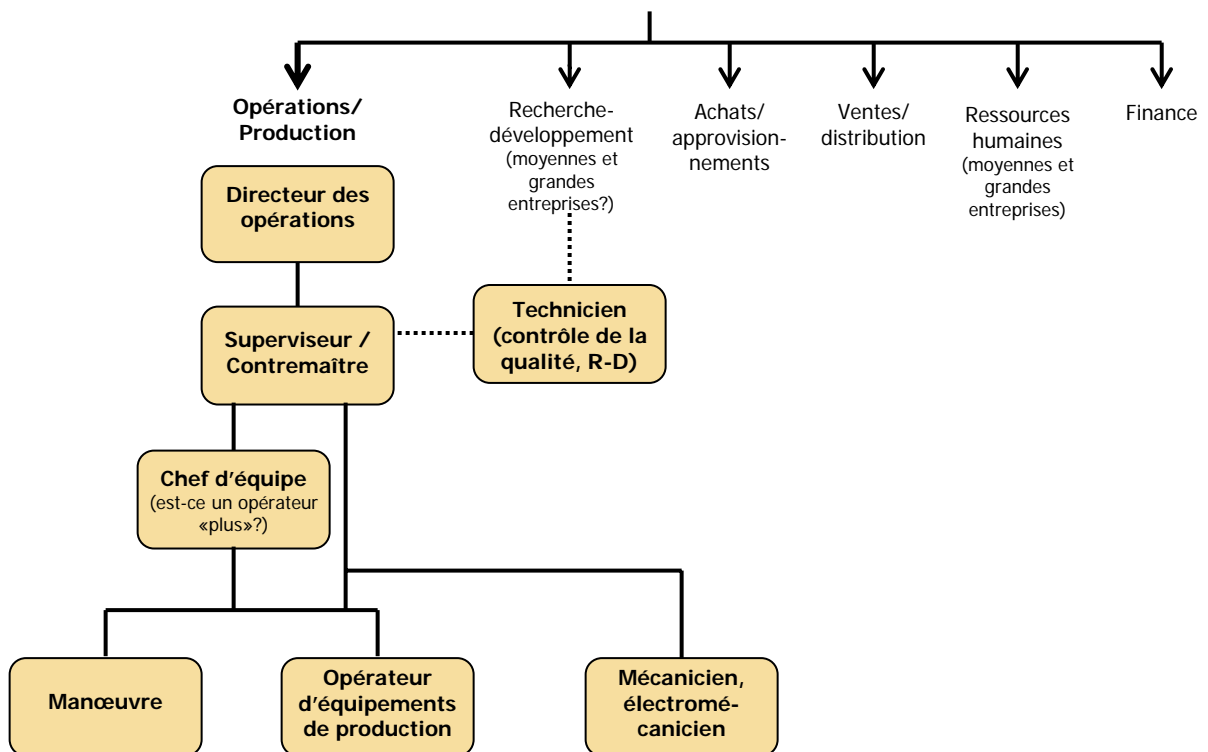
Avez-vous un ou une	Oui	Si oui, préciser au besoin	Non
a) service de ressources humaines ou personne attirée aux RH?			
b) politique d'embauche formelle?			
c) procédure d'accueil formelle?			
d) manuel de l'employé?			
e) des descriptions/des profils de postes? (tâches, compétences requises, etc.)			
f) évaluation annuelle de vos employés ?			
g) politique formelle de rémunération?			
h) plan de formation écrit?			
i) planification de vos besoins de main-d'œuvre?			
j) programme de gestion de la santé et sécurité au travail?			
k) programme ou politique d'embauche des immigrants?			
l) programme ou politique de gestion de la diversité culturelle			

4. Métiers et professions

4.1 Valider l'organigramme type suivant.

- Manque-t-il des métiers au sein de la production?
- Les liens entre les postes soit-ils exacts? (qui relève de qui?)

Organigramme type - entreprise de fabrication industrielle du secteur jus et boissons



4.2 Quels sont les postes d'entrée en usine? Quels sont les cheminements possibles à l'intérieur de l'usine ou de l'entreprise?

4.3 En considérant les métiers suivants (et d'autres selon ce qui a été mentionné en 4.1a) :

- Superviseur/contremaître
 - Technicien (contrôle des procédés, contrôle de la qualité, R-D)
 - Opérateur d'équipements de production
 - Manœuvre
 - Mécanicien industriel
 - Électromécanicien
- Certains de ces métiers vont-ils évoluer (changement de tâches, de responsabilités, nouvelles compétences à acquérir, etc.), notamment au regard des changements technologiques? Précisez comment.
 - Y a-t-il des enjeux relatifs à la main-d'œuvre qui travaille à la production, à la recherche-développement et au contrôle de la qualité (exigences à l'embauche, qualifications, difficulté de recrutement, organisation du travail, formation, départs à la retraite, etc.)?

5. Programmes de formation initiale : Diplômes d'études collégiales (DEC) et diplômes d'études professionnelles (DEP)

5.1 Voici une liste de programmes d'études (DEC et DEP) susceptibles d'être en lien avec l'un ou l'autre des métiers de production mentionnés à la question 4.3 (superviseur, technicien, opérateur de machines, manoeuvre, mécanicien industriel, électromécanicien, autre métier si applicable). Répondre aux questions Q1, Q2 et Q3 dans le tableau suivant.

Q1 Connaissez-vous l'existence des programmes de la liste? Oui (O) ou Non (N).

Q2 Si oui pour la question Q1, au cours des 3 dernières années, avez-vous embauché des diplômés de ces programmes? Oui (O) ou Non (N).

Q3 Si vous avez répondu oui à la question Q2, sur une échelle de 1 à 4, indiquez votre satisfaction à l'égard de la formation (1 étant très insatisfait et 4 étant très satisfait).

Programmes de formation initiale DEC et DEP	Q1 Connait?		Q2 Embauche?		Q3 Satisfaction 1 à 4
	O	N	O	N	
DEC Technologie de la transformation des aliments					
DEC Techniques de diététique					
DEC Technologie de l'électronique industrielle					
DEP Opération d'équipements de production (anciennement Conduite de machines industrielles)					
DEP Mécanique industrielle de construction et d'entretien					
DEP Électromécanique de systèmes automatisés					

5.2 Toujours pour les métiers de production, embauchez-vous des diplômés d'autres programmes publics (DEC et DEP)? Si oui, précisez quels programmes, pour quel(s) métier(s) et votre satisfaction face à ces programmes?

Autres programmes de formation initiale (DEC et DEP) desquels vous embauchez des diplômés	Pour quel(s) métier(s)	Q3 Satisfaction 1 à 4

5.3 Les DEC et les DEP mentionnés en 5.1 et 5.2 répondent-ils bien aux besoins des métiers de production / R-D / contrôle de la qualité auxquels ils sont destinés?

- Qu'appréciez-vous le plus? (précisez pour quel programme)

- Que doit-on améliorer? (précisez pour quel programme)

5.4 Considérez-vous que vos superviseurs/contremaîtres ont des lacunes ou des points à améliorer en ce qui concerne leurs compétences et leur formation?

Si oui, quelles sont les améliorations requises? Quel type ou quelle formule de formation externe pourrait combler ces lacunes (par exemple, coaching, quelques séances d'une demi ou d'une journée de formation avec suivi, etc.)?

6. Formations et perfectionnements donnés par votre entreprise

6.1 Voici une liste de formations pouvant être données par les entreprises de votre secteur à son personnel de production.

Q1 Au cours **des trois dernières années**, votre entreprise a-t-elle donné à certains de ses employés de production une formation sur les sujets suivants : (si oui pour un sujet, répondre aux questions Q2 à Q5).

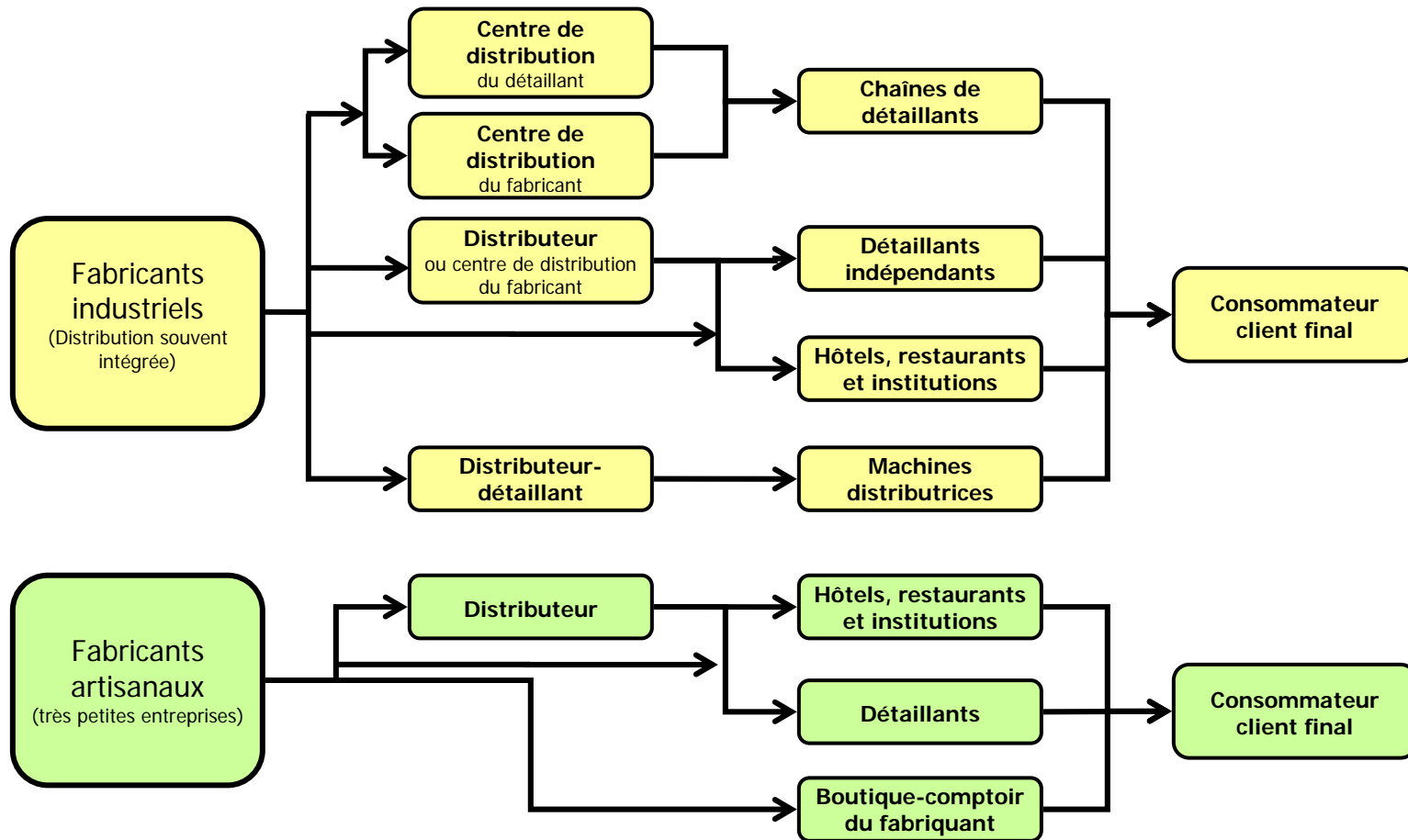
Sujet de formation	Q1 Formation donnée?		Si oui en Q1			
	O	N	Q2 À quelques employés ou à la plupart?	Q3 Métiers visés par la formation	Q4 En début ou en cours d'emploi?	Q5 Donnée en entreprise ou à l'externe?
Entraînement à la tâche						
Utilisation des machines de production						
Techniques / technologies de production utilisées dans votre entreprise						
Résolution de problèmes						
Informatique, logiciels utilisés pour la production						
Normes d'hygiène et de salubrité						
Secourisme						
Santé et sécurité au travail						
SIMDUT (système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail)						
Mécanique industrielle de base						
Conduite de chariots élévateurs						
Autres sujets de formation que vous avez données						

6.2 Avez-vous un comité de formation?

6.3 Vos employés de production sont-ils consultés concernant leurs besoins de formation? Si oui, à quelle fréquence et par quel moyen?

Merci de votre collaboration !

ANNEXE 1 – RÉSEAUX DE DISTRIBUTION DANS LE SECTEUR DES JUS ET BOISSONS



ANNEXE 2 – MÉTIERS

Pour chacun des métiers (si applicable dans votre entreprise), préciser l'information suivante.

	Superviseur/ contremaître	Technicien	Opérateur d'équipements de production	Manoeuvre	Mécanicien industriel	Électromécanicien	Autre métier (précisez)
a) Formation exigée à l'embauche (diplôme, attestation, etc.)							
b) Formation réellement détenue							
c) Expérience (années) demandée							
d) Compétences (qualités, habiletés, aptitudes) demandées							
e) Recrutement : facile? difficile? Pourquoi?							
f) Roulement : élevé? faible? Pourquoi?							
g) Prévisions des effectifs d'ici trois ans : hausse, stabilité, baisse? De combien? (en %)							

ANNEXE 3 – TÂCHES EFFECTUÉES PAR CERTAINS MÉTIERS

Tâches effectuées par les superviseurs/contremaîtres	Cocher s'ils font la tâche
Planifier, coordonner, contrôler et superviser les activités des travailleurs affectés à la production : effectuer la mise en production; voir au bon déroulement de la chaîne de production	
Instaurer des méthodes permettant d'atteindre les objectifs de production	
Planifier, coordonner et contrôler les stocks	
Recommander au directeur des opérations (de la production) des mesures visant à améliorer la productivité, la qualité des produits et la gestion des impacts environnementaux	
Voir à l'entretien et à la réparation des machines et de l'équipement	
Veiller à l'application et au respect des procédures et des normes de production établies	
Effectuer les contrôles de la qualité	
Rédiger des rapports (rapports de production, rapports d'analyse et autres rapports)	
Coordonner les activités avec les autres services de l'entreprise	
Planifier, coordonner, contrôler et superviser les activités des techniciens chargés d'effectuer des tests, des analyses, des contrôles de qualité, de la recherche et du développement	
Effectuer certaines tâches liées à la gestion des ressources humaines : répartition du travail, gestion des horaires, gestion des relations de travail, communication de l'information, motivation, application de la convention collective	
Former du personnel ou assurer la formation en cours d'emploi et enseigner les règles de sécurité et les politiques de l'entreprise	
Effectuer la gestion des achats, des approvisionnements et des commandes.	
Procéder à la réingénierie des processus.	
Participer à l'implantation et au maintien des normes d'assurance qualité (principalement HACCP)	
Effectuer des essais, préparer et faire des expériences et des analyses de laboratoire en chimie, biochimie, biologie ou microbiologie	
Préparer des programmes d'échantillonnage et d'analyse afin d'assurer la conformité aux normes de qualité des matières premières, des produits intermédiaires et des produits finis	
Faire des essais en production pour vérifier si les adaptations aux machines ou si les nouveaux produits sont conformes aux attentes	
Analyser la cause des arrêts des machines	
Former et superviser les opérateurs de machines en matière de procédures, de mise en œuvre des programmes de contrôle de la qualité, de la salubrité et des procédés, incluant l'échantillonnage, la lecture des instruments de mesure et de contrôle	
Surveiller les indicateurs, les relevés d'ordinateur et les écrans de contrôle pour vérifier les conditions de transformation prescrites	
Appliquer les normes de qualité et participer au contrôle de la qualité et des procédés en prélevant des échantillons de matériaux bruts, semi-finis et finis afin de les acheminer au laboratoire aux fins d'analyse; s'il y a lieu, procéder aux ajustements qu'exigent les résultats des analyses	
Participer ou réaliser des audits internes; participer à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'application de normes, de marches à suivre et de mesures reliées à la salubrité et à la qualité des produits, aux procédés de fabrication, à la santé et la sécurité des travailleurs et à la gestion des problèmes environnementaux. Au besoin, conseiller et appliquer des actions correctives	

Autres tâches réalisées pas les superviseurs/contremaîtres non mentionnées ci haut

Tâches effectuées par les techniciens (contrôle des procédés, contrôle de la qualité, recherche-développement)	Cocher s'ils font la tâche
Assurer la qualité et la salubrité des produits (nettoyage, lavage, stérilisation des milieux et de l'équipement)	
Participer à la recherche et au développement de nouveaux produits	
Utiliser et entretenir l'équipement et l'appareillage de laboratoire et préparer des solutions, des réactifs et des échantillons de formule définie	
Préparer des produits, coordonner la fabrication de produits et assurer le suivi des processus de fabrication	
Superviser l'utilisation et l'entretien de l'équipement, des instruments et de l'appareillage de mesure et de nettoyage automatisé de l'usine	
Effectuer des essais, préparer et faire des expériences et des analyses de laboratoire en chimie, biochimie, biologie ou microbiologie; ces essais, analyses et expériences peuvent être orientés vers le contrôle de la qualité ou vers la recherche et le développement de nouveaux produits	
Préparer des programmes d'échantillonnage et d'analyse afin d'assurer la conformité aux normes de qualité des matières premières, des produits semi-finis et des produits finis	
Faire des essais en production pour vérifier si les adaptations aux machines ou si les nouveaux produits sont conformes aux attentes	
Participer ou réaliser des audits internes; participer à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'application de normes, de marches à suivre et de mesures reliées à la salubrité et à la qualité des produits, aux procédés de fabrication, à la santé et la sécurité des travailleurs et à la gestion des problèmes environnementaux. Au besoin, conseiller et appliquer des actions correctives	
Former et superviser les opérateurs de machines industrielles en matière de procédures, de mise en œuvre des programmes de contrôle de la qualité, de la salubrité et des procédés, incluant l'échantillonnage, la lecture des instruments de mesure et de contrôle	

Autres tâches réalisées pas les techniciens non mentionnées ci haut

Tâches effectuées par les opérateurs d'équipements de production	Cocher s'ils font la tâche
Régler et ajuster les machines en vue de leur mise en service	
Utiliser les machines et l'équipement en suivant les procédures de sécurité afin d'éviter tout risque d'accident	
Effectuer le contrôle des intrants	
Préparer des produits (aliments, mélanges, ingrédients) en vue de la transformation des jus et boissons	
Faire fonctionner des machines (multifonctionnelles ou à fonction unique) de procédés industriels à l'aide de tableaux de commande, de terminaux informatiques ou autres, pour transformer ou emballer les jus et boissons	
Voir au bon fonctionnement (contrôle, suivi) des opérations, des procédés et de la ligne de production	
Vérifier les produits pour déceler les défauts et assurer la conformité aux normes de l'entreprise; effectuer, s'il y a lieu, des ajustements mineurs sur les machines	
Remplir un registre de production (renseignements concernant la production, tels que la quantité, le poids, la taille, la date et les différents types de produits emballés) et y inscrire d'autres données, au besoin	
Nettoyer et laver l'équipement, la machinerie et les alentours immédiats de son poste de travail	
S'occuper de la réception et de l'expédition de la marchandise	
Superviser, comme chef d'équipe, d'autres opérateurs et des manœuvres	
Surveiller les indicateurs, les relevés d'ordinateur et les écrans de contrôle pour vérifier les conditions de transformation prescrites; au besoin, faire les réglages requis	
Effectuer différents tests et contrôles de qualité en prélevant des échantillons de matières premières, de produits semi-finis et de produits finis selon une fréquence déterminée, et vérifier la conformité des résultats aux normes de l'entreprise; s'il y a lieu, procéder aux ajustements qu'exigent les résultats des analyses	
Acheminer les résultats des tests et contrôles de qualité au laboratoire pour fins d'analyse	
Analyser la cause des arrêts des machines	
Participer à l'entretien préventif en inspectant quotidiennement et de façon périodique l'état des pièces de l'appareillage et des machines; effectuer des travaux d'entretien mineurs et faire appel au mécanicien, à l'électromécanicien ou au technicien en instrumentation, si nécessaire	
Conduire des chariots ou des camions (manutention, chargement des camions)	

Autres tâches réalisées pas les opérateurs de machinerie non mentionnées ci haut

Tâches effectuées par les manœuvres	Cocher s'ils font la tâche
Transporter, manuellement ou à l'aide d'équipement mécanique, les matières premières, les produits finis et les matériaux d'emballage dans l'usine et l'entrepôt	
Nettoyer les aires de travail et l'équipement	
Vérifier les produits et les emballages pour y déceler tout défaut élémentaire dans la qualité des produits	
Aider les opérateurs de machines et de contrôle des procédés dans l'exercice de leurs fonctions	
Peser, mesurer et charger les ingrédients dans les trémies des mélangeurs ou d'autres équipements de production	
Placer des boîtes aplaties dans des machines de formage de contenants	
Enlever les contenants remplis des tapis roulants et charger manuellement les marchandises dans des sacs, des boîtes ou d'autres contenants	

Autres tâches réalisées pas les manoeuvres non mentionnées ci haut

Tâches effectuées par les mécaniciens industriels	Cocher s'ils font la tâche
Lire des plans, des diagrammes et des schémas pour installer et aligner des équipements de production	
Installer, aligner, démonter et déplacer, en respectant les plans et à l'aide d'outils manuels et électriques, de la machinerie industrielle fixe ou du matériel mécanique	
Faire fonctionner des appareils et du matériel de levage pour mettre en place des machines et des pièces pendant l'installation, le montage et la réparation de la machinerie	
Inspecter et examiner de la machinerie et du matériel pour en déceler les dérèglements et les défaillances	
Installer, rechercher la cause des pannes et entretenir les systèmes de transmission de courant, sous vide, hydrauliques et pneumatiques ainsi que les contrôleurs programmables	
Ajuster la machinerie et réparer ou remplacer les pièces défectueuses	
Se servir d'outils d'usinage pour fabriquer les pièces nécessaires à la remise en état, à l'entretien ou au montage des machines	
Nettoyer, lubrifier et assurer l'entretien des machines	
Assembler de la machinerie et du matériel, à l'aide d'outils manuels et électriques et de matériel de soudage, avant de les installer	

Autres tâches réalisées pas les mécaniciens industriels non mentionnées ci haut

Tâches effectuées par les électromécaniciens	Cocher s'ils font la tâche
Mettre à l'essai et observer les composantes et les systèmes électriques, électroniques et mécaniques à l'aide d'appareils d'essai et de mesure	
Localiser et réparer les pannes des moteurs électriques, des transformateurs, de l'appareillage de connexion, des générateurs et d'autre matériel électromécanique	
Remplacer ou remettre à neuf des arbres, des coussinets, des commutateurs et d'autres composants	
Effectuer l'équilibrage dynamique ou statique d'armatures ou de rotors, souder et braser des connexions électriques, et aligner et ajuster les pièces	
Mettre à l'essai, réparer ou remplacer des câblages ou des composants défectueux dans l'appareillage de connexion électrique	
Mettre à l'essai les moteurs, les transformateurs, l'appareillage de connexion ou autre dispositif électrique réparé afin d'assurer la performance appropriée	
Effectuer des travaux d'usinage pour remettre à neuf ou modifier des arbres, des commutateurs ou d'autres pièces	
Faire l'entretien et la réparation sur place	
Enrouler, assembler et installer divers types de bobinages pour moteurs ou transformateurs électriques	

Autres tâches réalisées pas les électromécaniciens non mentionnées ci haut

Diagnostic du secteur des jus et boissons

Grille d'animation, groupe de discussion, employés d'usine syndiqués

1. Techniques/technologies de fabrication, normes et règlements

- 1.1 Quels changements avez-vous observés au cours des dernières années ou observez-vous actuellement dans les techniques/les technologies de fabrication de vos entreprises (numérisation, informatisation, robotisation...)? Quels sont les impacts de ces changements sur vous et vos collègues employés d'usine, en particulier sur la formation et les qualifications?
- 1.2 Quels sont les impacts des normes et règlements concernant l'hygiène et la salubrité sur vous et vos collègues d'usine, en particulier sur la formation et les qualifications?
- 1.3 La norme HACCP s'applique-t-elle dans vos entreprises? Si oui, quels sont ses impacts sur vous et vos collègues d'usine, en particulier sur la formation et les qualifications?

2. Les ressources humaines en usine

- 2.1 Caractéristiques des emplois d'usine
 - a) les horaires de soir/de nuit/de fin de semaine sont-ils fréquents? Si oui, quelles sont les caractéristiques ou les problèmes particuliers de ces horaires sur vous et vos collègues d'usine par rapport à l'horaire de jour?
 - b) Les emplois d'usine sont-ils polyvalents (les employés sont appelés à faire plusieurs tâches qui ne font pas partie de leur poste) ou spécialisés? La rotation des postes est elle courante?
- 2.2 Cheminement des employés d'usine
 - a) Quels sont les postes d'entrée dans les usines de jus et boissons?
 - b) Quels sont les cheminements possibles à l'intérieur de l'usine? Ailleurs dans la même entreprise?
- 2.3 Les conditions de travail dans les moyennes et grandes usines de jus et boissons (salaires, avantages sociaux, bonis, horaires, environnement de travail, etc.) sont-elles avantageuses? Font-elles en sorte que vous et vos collègues d'usine vont demeurer dans le secteur? Ou que vous et vos collègues pourraient aller dans des entreprises d'autres secteurs? (si oui, quels secteurs?)
- 2.4 Y a-t-il des postes en usine pour lesquels la question de la relève est ou sera problématique? Pourquoi? (départs massifs à la retraite, difficulté de recruter, etc.)
- 2.5 Communication et relations de travail
 - a) Quels moyens/outils sont utilisés par vos entreprises pour assurer la communication entre l'employeur et les employés (rencontres régulières avec le personnel, notes/communiqués, comité patronal-syndical, activités sociales, etc.)? Sont-ils suffisants? Quelle est leur efficacité?
 - b) Comment qualifiez-vous le climat de travail dans vos entreprises? Pourquoi?
- 2.6 Accueil et intégration
 - a) Comment les nouveaux employés d'usine sont-ils accueillis et intégrés? Y a-t-il une politique ou une procédure formelle d'accueil et d'intégration? Est-elle convenable? Bien appliquée?
 - b) Les femmes sont-elles bien accueillies et intégrées en usine?

- c) Les personnes issues des communautés culturelles et les immigrants sont-ils bien accueillis et intégrés en usine?

2.7 Santé et sécurité au travail

- a) Quelles sont les caractéristiques de votre environnement physique et des conditions d'exercice de votre travail? (air, bruit, température, effort physique, produits dangereux, etc.)? Quelle est la nature des risques, des inconforts, des dangers? Que fait-on dans vos entreprises pour les minimiser? Ces actions sont-elles satisfaisantes?
- b) Quelles formations sont données par vos employeurs sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des accidents? Sont-elles suffisantes? Efficaces?

3. Métiers d'usine et formation

Pour chacun des métiers suivants, répondre aux questions 3.1 à 3.6

	Opérateur d'équipements de production	Manœuvre	Mécanicien industriel	Électromécanicien
3.1) Observez-vous une évolution dans l'exercice des métiers suivants? Par exemple : changements dans les tâches ou nouvelles tâches, changement des machines à opérer, etc. (décrire ces changements)				
3.2) Si changements il y a, quel impact vont-ils avoir sur les compétences requises (connaissances, habiletés, aptitudes, etc.)?				
3.3) Quelle formation (diplôme, attestation) vos employeurs demandent-ils à l'embauche pour occuper les métiers suivants?				
3.4) Quelle formation (diplôme, attestation) les employés exerçant ces métiers détiennent-ils réellement?				
3.5) Quelles sont les principales formations (lors de l'embauche et en cours d'emploi) données par vos employeurs pour ces métiers? Ces formations sont-elles pertinentes, bien adaptées aux besoins?				
3.6) Compte tenu de ce qui a été précédemment, quels sont ou seront les besoins de formation / de perfectionnement des employés occupant ces métiers?				

- 3.7 Les employés d'usine sont-ils consultés concernant leurs besoins de formation? Si oui, à quelle fréquence et par quel moyen?
- 3.8 Considérez-vous que vos superviseurs/contremaîtres ont les compétences et la formation requise pour bien exercer leur travail, notamment en matière de gestion du personnel?

4. Conclusion : enjeux / défis

Selon votre perception comme employé d'usine, quels sont les enjeux ou les défis majeurs auxquels les entreprises de jus et boissons devront faire face au cours des prochaines années? (par exemple, en matière de conditions d'exercice des métiers, de relations de travail, de besoins de formation et de perfectionnement, de technologies de fabrication, etc.)

ANNEXE 3 – QUESTIONNAIRES D'ENQUÊTE

Étude sectorielle – jus et boissons Entreprises de fabrication

Enquête téléphonique

Demander à parler au responsable des ressources humaines, ou de l'embauche du personnel (dans les très petites entreprises, ce peut être le directeur général ou le propriétaire).

Bonjour, je me présente, _____ de BIP, firme spécialisée en études et sondages.

Nous réalisons une étude sur l'industrie des jus et boissons pour le compte du Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire. Cette étude porte, en particulier, sur la gestion, le recrutement et la formation du personnel et sur les programmes de formation publique en lien avec votre secteur.

(Si le répondant demande ce qu'est le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire, lui mentionner que c'est un *organisme regroupant des employeurs, associations et syndicats du milieu de l'alimentation dont l'objectif est d'améliorer les compétences et la formation de la main-d'œuvre du secteur.*)

Pourriez-vous nous accorder une quinzaine de minutes par téléphone, à un moment qui vous conviendra le mieux dans les prochains jours? Votre participation est importante, car elle contribuera à améliorer les compétences de la main-d'œuvre en alimentation et les programmes de formation publique. Nous vous assurons que les renseignements que vous nous fournirez resteront strictement confidentiels et seront traités sous forme de statistiques globales.

Prendre un rendez-vous téléphonique et, au besoin, envoyer le questionnaire par courriel ou télécopie. Rappeler au moment convenu.

1 – Le premier bloc de question porte sur les pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

Pour chacune des questions suivantes, indiquez l'énoncé qui s'applique le mieux à votre entreprise.

1.1 Avez-vous une politique d'embauche du personnel?

Pas de politique d'embauche	1	
Quelques outils de recrutement	2	aller à 1.1a
Une politique d'embauche structurée pour chaque poste à pourvoir	3	

1.1a Quels outils de recrutement avez-vous?

1.2 Avez-vous un processus d'accueil et d'intégration de vos nouveaux employés?

Pas de processus d'accueil et d'intégration	1	
Quelques activités d'accueil et d'intégration	2	aller à 1.2a
Un processus d'accueil et d'intégration systématique pour tout nouvel employé	3	aller à 1.2a

1.2a Lorsque vous embauchez un nouvel employé de production, pratiquez-vous les activités d'accueil et d'intégration suivantes?

	Oui	Non
Visite de l'usine	1	2
Présentation du nouvel employé au personnel	1	2
Entraînement à la tâche	1	2
Jumelage du nouvel employé avec un employé d'expérience	1	2
Formation sur les bonnes pratiques industrielles	1	2

1.3 Avez-vous un manuel d'employé ou un document qui explique les procédures et les règlements de votre entreprise?

Pas de manuel de l'employé ou de document écrit	1
Quelques procédures et règlements écrits remis à l'employé	2
Un manuel ou un document complet remis à l'employé et signé par celui-ci	3

1.4 Votre entreprise possède-t-elle des descriptions de poste pour les employés de production?

Pas de descriptions de poste	1
Quelques descriptions de poste	2
Des descriptions pour tous les postes, mises à jour au moins à tous les deux ans	3

1.5 Votre entreprise possède-t-elle des descriptions de poste pour le personnel administratif?

Pas de descriptions de poste	1
Quelques descriptions de poste	2
Des descriptions pour tous les postes, mises à jour au moins à tous les deux ans	3

1.6 Votre entreprise a-t-elle des outils en place pour évaluer le rendement des employés de production?

Pas d'outils d'évaluation du rendement	1
Une rencontre informelle d'évaluation avec les employés de production	2
Des formulaires d'évaluation et une évaluation annuelle des employés de production	3

1.7 Avez-vous une politique de rémunération bien établie et définie?

Pas de politique de rémunération	1
Des règles non écrites pour assurer une certaine équité dans la rémunération	2
Une politique formelle de rémunération qui est respectée pour tous les postes	3

1.8 Vos employés de production sont-ils surtout polyvalents ou surtout spécialisés?

La majorité des employés de production sont polyvalents	1	aller à 1.8a
La majorité des employés de production sont spécialisés	2	
Environ la moitié sont polyvalents et l'autre moitié sont spécialisés	3	aller à 1.8a

1.8a Avec vous instauré un système de rotation de poste

Oui	1
Non	2

1.9 Avez-vous un plan de formation structuré pour vos employés?

Pas de plan de formation structuré	1
Un plan pour des formations de base seulement (par exemple, secourisme, SIMDUT)	2
Un plan et un registre de formation pour l'ensemble des formations	3

1.10 Selon votre perception, vos employés sont-ils généralement très, assez, peu ou pas du tout satisfaits de leurs conditions de travail?

Très satisfaits	1	aller à 1.10a
Assez satisfaits	2	aller à 1.10a
Peu satisfaits	3	aller à 1.10b
Pas du tout satisfaits	4	aller à 1.10b

1.10a De quoi sont-ils le plus satisfaits?

1.10b De quoi sont-ils le plus insatisfaits?

1.11 Combien de temps en moyenne les employés que vous recrutez pour un poste à temps plein restent à votre emploi?

Moins de 1 an	1
Entre 1 et 3 ans	2
Entre 3 et 5 ans	3
Plus de 5 ans	4

1.12 Vos règlements sur la santé et la sécurité au travail sont-ils connus de tous les employés?

Pas de règlements écrits en santé et sécurité	1
Des règlements écrits et disponibles, mais non présentés formellement aux employés	2
Des règlements présentés à tous les employés avec rappel à fréquence définie	3

1.13 Votre entreprise organise-t-elle des activités de prévention en santé et sécurité au travail?

Pas d'activités de prévention en santé et sécurité	1	
Quelques activités de prévention ponctuelles	2	aller à 1.13a
Un plan de prévention à jour et des activités régulières de prévention	3	

1.13a Comme activités de prévention, avez-vous :

	Oui	Non
Un comité en santé et sécurité	1	2
Des activités d'information et de formation	1	2
Un vidéo présenté aux employés	1	2

1.14 Documentez-vous tous les incidents et accidents du travail survenus dans votre entreprise?

Pas de documentation des incidents et accidents	1
Un registre de blessures seulement	2
Documentation systématique des incidents et accidents	3

1.15 Par quels moyens communiquez-vous des renseignements aux employés?

Communication informelle seulement, aucun moyen écrit	1	
Des rencontres ponctuelles avec les employés	2	
Des rencontres ponctuelles et des outils écrits (babillard, bulletin ou journal)	3	aller à 1.15a

1.15a Si vous avez un bulletin ou un journal d'entreprise, à quelle fréquence est-il publié?

Plus de deux fois par année	1
Deux fois par année	2
Une fois par année ou moins	3
Pas de bulletin ou de journal d'entreprise	4

1.16 Votre entreprise fait-elle une planification des besoins de main-d'œuvre à court, moyen et long terme?

Pas de planification des besoins de main-d'œuvre	1
Une planification des besoins à court terme seulement	2
Une planification à court, moyen et long terme, incluant les départs à la retraite	3

1.17 Avez-vous une politique ou un programme d'embauche des immigrants et des personnes issues des communautés culturelles?

Pas de politique ou de programme défini	1
Une politique ou un programme informel, non écrit	2
Une politique ou un programme écrit	3

1.18 Avez-vous une politique ou un programme de gestion de la diversité culturelle, qui tient compte des différentes réalités ethniques, culturelles et religieuses de votre personnel

Pas de politique ou de programme défini	1
Une politique ou un programme informel, non écrit	2
Une politique ou un programme écrit	3

1.19 Seriez-vous intéressé à ce qu'un professionnel vous aide à mettre en place des outils ou vous conseille en gestion des ressources humaines et cela, sans frais?

Très intéressé	1
Plutôt intéressé	2
Peu intéressé	3
Pas du tout intéressé	4

2 – Le prochain bloc de questions porte sur les métiers en usine et en contrôle de la qualité

2.1 Dans votre usine, votre laboratoire et votre lieu de recherche, avez-vous des employés exerçant les métiers suivants?

	Oui	Non
2.1.1 Superviseur / contremaître	1	2
2.1.2 Technicien au contrôle de la qualité, des procédés ou à la Recherche-Développement	1	2
2.1.3 Opérateur d'équipements de production	1	2
2.1.4 Manœuvre	1	2
2.1.5 Mécanicien industriel	1	2
2.1.6 Électromécanicien	1	2

Pour chaque métier dont la réponse est oui en 2.1, poser les questions suivantes 2.2 à 2.6.

2.2 Quelle scolarité ou diplôme exigez-vous à l'embauche d'un **nom du métier**?

Aucun diplôme requis	1	
Un diplôme d'études secondaires général	2	
Un diplôme d'études professionnelles	3	précisez en quoi _____
Un diplôme d'études collégiales	4	précisez en quoi _____
Un diplôme universitaire	5	précisez en quoi _____
Ne sais pas	6	

2.3 Combien d'années d'expérience exigez-vous à l'embauche d'un **nom du métier**?

Aucune	1
1 ou 2 ans	2
3 ans ou plus	3
Ne sais pas	4

2.4 Le recrutement d'un **nom du métier** est-il

Très facile	1
Plutôt facile	2
Plutôt difficile	3
Très difficile	4
Ne sais pas	5

2.5 Au cours des trois prochaines années, prévoyez-vous une hausse, une stabilité, ou une baisse du nombre de **nom du métier**?

Hausse	1	De combien (en %) _____
Stabilité	2	
Baisse	3	De combien (en %) _____
Ne sais pas	4	

2.6 Observez-vous des problèmes particuliers au plan de la formation et des compétences de vos **nom du métier**?

3 – Le prochain bloc de questions porte sur les programmes de formation publique

3.1 Connaissez-vous l'existence des programmes de formation suivante?

	Oui	Non
3.1.1 Diplôme d'études collégiales (DEC) <i>Technologie de la transformation des aliments</i>	1	2
3.1.2 Diplôme d'études collégiales (DEC) <i>Techniques de diététique</i>	1	2
3.1.3 Diplôme d'études collégiales (DEC) <i>Technologie de l'électronique industrielle</i>	1	2
3.1.4 Diplôme d'études professionnelles (DEP) <i>Opération d'équipements de production, anciennement Conduite de machines industrielles</i>	1	2
3.1.5 Diplôme d'études professionnelles (DEP) <i>Mécanique industrielle de construction et d'entretien</i>	1	2
3.1.6 Diplôme d'études professionnelles (DEP) <i>Électromécanique de systèmes automatisés</i>	1	2

Pour chaque programme dont la réponse est oui en 3.1, poser la question 3.2.

3.2. Depuis trois ans, votre entreprise a-t-elle embauché des diplômés du **nom du programme**?

Oui 1
 Non 2
 Ne sais pas 3

Pour chaque programme dont la réponse est oui en 3.2, poser les questions 3.3 à 3.6.

3.3. Quel est votre niveau de satisfaction face à ce programme? Êtes-vous

Très satisfait 1
 Plutôt satisfait 2
 Plutôt insatisfait 3
 Très insatisfait 4
 Ne sais pas 5

3.4 Quels sont vos éléments de satisfaction face au **nom du programme**?

3.5 Quels sont vos éléments d'insatisfaction face au **nom du programme**?

3.6 Quelles recommandations feriez-vous pour améliorer ce programme?

3.7 Connaissez-vous l'existence du Programme d'apprentissage en milieu de travail en mécanique industrielle?

- Oui 1 **aller à 3.7a**
 Non 2
 Ne sais pas 3

3.7a Est-ce que vous embaucheriez un candidat certifié du Programme d'apprentissage en milieu de travail en mécanique industrielle?

- Oui 1
 Non 2
 Ne sais pas 3

4 – Le dernier bloc de questions porte sur la formation interne

Au cours des trois dernières années, votre entreprise a-t-elle donné à ses employés de production une formation sur les sujets suivants?

Type de formation	Aucune formation donnée	Formation donnée à quelques employés	Formation donnée à la majorité des employés de production
4.1 Entraînement à la tâche	1	2	3
4.2 Utilisation des machines de production	1	2	3
4.3 Informatique et logiciels utilisés pour la production	1	2	3
4.4 Résolution de problèmes	1	2	3
4.5 Normes d'hygiène et de salubrité	1	2	3
4.6 Mécanique industrielle de base	1	2	3
4.7 Santé et sécurité au travail	1	2	3
4.8 SIMDUT (système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail)	1	2	3
4.9 Secourisme	1	2	3
4.10 Conduite de chariots élévateurs	1	2	3
4.11 Autre formation donnée aux employés de production (préciser)	1	2	3

Merci de votre collaboration !

5 – Classification de l'entreprise (codes préalablement saisis)

5.1 Secteur d'activité

Jus	1
Boissons gazeuses / eau	2
Brasseries	3
Vineries / Cidreries	4
Distilleries	5

5.2 Région

Bas-Saint-Laurent	1
Saguenay–Lac-Saint-Jean	2
Capitale-Nationale	3
Mauricie	4
Estrie	5
Montréal	6
Outaouais	7
Abitibi-Témiscamingue	8
Côte-Nord	9
Nord-du-Québec	10
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	11
Chaudière-Appalaches	12
Laval	13
Lanaudière	14
Laurentides	15
Montérégie	16
Centre-du-Québec	17

5.3 Nombre d'employés

0 à 9	1
10 à 19	2
20 à 49	3
50 à 99	4
100 et plus	5

Étude sectorielle – jus et boissons

Questionnaire destiné aux employés syndiqués

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire réalise une étude sur la main-d'œuvre du secteur des jus et boissons. Cette étude porte, en particulier, sur les pratiques de gestion du personnel, la satisfaction au travail et la formation des employés. Nous vous demandons de prendre quelques minutes de votre temps pour remplir ce questionnaire. **Les renseignements recueillis seront tenus confidentiels et il sera impossible de vous identifier.** Votre participation est importante pour nous! Merci à l'avance.

Q1. Quel poste occupez-vous au sein de l'entreprise actuellement? (*encerclez un seul choix*)

Opérateur d'équipements de production	1
Manœuvre ou préposé à l'emballage/à la manutention	2
Préposé à la salubrité (sanitation)	3
Opérateur de chariots élévateurs	4
Mécanicien / électromécanicien	5
Autre (précisez) _____	6

Q2. Depuis combien de temps travaillez-vous dans l'entreprise qui vous emploie actuellement?

Moins de 1 an	1	Entre 1 et 5 ans	2	Plus de 5 ans	3
---------------	---	------------------	---	---------------	---

Q3. Sur quel(s) quart(s) travaillez-vous? (*vous pouvez encerclez plus d'un seul choix*)

Jour	1	Soir	2	Nuit	3
------	---	------	---	------	---

Q4. Comment avez-vous su que votre employeur avait besoin de personnel? (*encerclez un maximum de deux choix*)

Annonce dans Internet	1
Annonce dans un journal	2
Annonce dans un commerce	3
Centre local d'emploi	4
Visite de l'employeur à l'école/au centre de formation	5
Je connais quelqu'un qui travaille ici	6
Bouche à oreille	7
Autre (précisez) _____	8

Q5. Quelles sont les principales raisons qui vous ont fait accepter le travail que vous occupez présentement? (*encerclez un MAXIMUM DE DEUX choix*)

Vivre une nouvelle expérience de travail	1
Travail intéressant	2
Salaire intéressant	3
Travail proche de chez-moi	4
Obligé par le chômage ou l'aide sociale	5
Besoin d'argent	6
Autre (précisez) _____	7

Q6. Sur une échelle de 1 à 4 (où 1 indique que vous être très satisfait et 4 que vous êtes très insatisfait), comment évaluez-vous les aspects suivants de votre travail? (*pour chaque énoncé, encerclez le chiffre qui correspond à votre réponse; si un énoncé ne s'applique pas à votre poste, encerclez la réponse 5*)

	Très satisfait	Plutôt satisfait	Plutôt insatisfait	Très insatisfait	Ne s'applique pas
Température ambiante dans l'usine	1	2	3	4	5
Humidité ambiante dans l'usine	1	2	3	4	5
Qualité de l'air (poussière, vapeurs)	1	2	3	4	5
Éclairage (lumière dans les aires de travail)	1	2	3	4	5
Positions de travail (posture, hauteur, espace...)	1	2	3	4	5
Accès à des équipements de protection en bonne condition	1	2	3	4	5
Équipements de production et matériel de travail en bonne condition	1	2	3	4	5
Pauses-café (durée, moment approprié)	1	2	3	4	5
Temps alloué pour les repas	1	2	3	4	5
Salaire	1	2	3	4	5
Primes, bonus (rendement, de nuit...)	1	2	3	4	5
Horaire de travail	1	2	3	4	5
Nombre de congés (fériés et autres)	1	2	3	4	5
Avantages sociaux (assurances collectives, régime de retraite...)	1	2	3	4	5
Possibilités d'augmentation de salaire (progression dans l'échelle salariale)	1	2	3	4	5
Possibilités de changement de poste	1	2	3	4	5
Rotation des postes de travail	1	2	3	4	5
Accueil que vous avez reçu à votre arrivée (visite des lieux, présentation des employés)	1	2	3	4	5
Manuel de l'employé (utilité, pertinence du contenu) (<i>s'il n'y en a pas, encerclez 5</i>)	1	2	3	4	5
Formation que vous avez reçue depuis que vous êtes dans l'entreprise	1	2	3	4	5
Efforts consentis par l'employeur pour limiter les risques de blessures et d'accidents de travail (avertissements, politiques écrites)	1	2	3	4	5
Actions de prévention réalisées pour limiter les risques d'accidents de travail	1	2	3	4	5
Relations avec les superviseurs/contremaîtres	1	2	3	4	5
Relations avec les employés du même département	1	2	3	4	5
Relations avec les employés des autres départements	1	2	3	4	5
Ambiance de travail en général	1	2	3	4	5

Q7. Sur une échelle de 1 à 4 (où 1 indique que vous êtes tout à fait d'accord et 4 que vous êtes tout à fait en désaccord), veuillez évaluer les affirmations suivantes (*pour chaque affirmation, encerclez le chiffre qui correspond à votre réponse; si un énoncé ne s'applique pas à votre poste, encerclez la réponse 5*)

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord	Ne s'applique pas
Mon employeur me démontre du respect	1	2	3	4	5
Mon employeur me fait confiance	1	2	3	4	5
Mon employeur se préoccupe de la santé et de la sécurité des employés	1	2	3	4	5
Mon employeur se soucie de tenir à jour mes connaissances par un programme de formation continue	1	2	3	4	5
La communication entre l'employeur et les employés (affichage, courriels, rencontres, rapports, etc.) est suffisante	1	2	3	4	5
Mon employeur me dit ou me montre qu'il est satisfait lorsque je fais bien mon travail	1	2	3	4	5
Les avis disciplinaires sont utilisés par mon employeur seulement pour des motifs valables	1	2	3	4	5
Les personnes issues des communautés culturelles et les immigrants sont bien acceptés et intégrés dans l'usine	1	2	3	4	5
Les femmes sont bien acceptées et intégrées dans l'usine	1	2	3	4	5

Q8. Sur une échelle de 1 à 4 (où 1 indique *très suffisante* et 4 *très insuffisante*), veuillez évaluer les formations que vous avez suivies depuis que vous êtes dans l'entreprise (*pour chaque thème de formation, encerclez le chiffre qui correspond à votre réponse; si un thème ne s'applique pas à votre poste, encerclez la réponse 5*)

	Très suffisante	Suffisante	Insuffisante	Très insuffisante	Ne s'applique pas
Entraînement à la tâche en début d'emploi	1	2	3	4	5
Fonctionnement des équipements de production	1	2	3	4	5
Entretien des équipements de production et du matériel de travail	1	2	3	4	5
Ordinateurs et logiciels	1	2	3	4	5
Contrôle de la qualité, tests, échantillonnage	1	2	3	4	5
Hygiène et salubrité	1	2	3	4	5
Santé et sécurité au travail	1	2	3	4	5
SIMDUT	1	2	3	4	5
Secourisme	1	2	3	4	5
Résolution de problèmes	1	2	3	4	5
Conduite de chariots élévateurs	1	2	3	4	5
Mécanique industrielle de base	1	2	3	4	5
Autres formations reçues (précisez le sujet)					
_____	1	2	3	4	5
_____	1	2	3	4	5

Q9. Combien de journées de formation avez-vous suivies au total au cours des six derniers mois?

Aucune	1
Moins d'une journée	2
Entre 1 et 3 journées	3
Entre 3 et 5 journées	4
Entre 1 et 2 semaines	5
Plus de 2 semaines	6

Q10. Comprenez-vous à quoi servent les normes HACCP?

Oui 1 Non 2

Q11. De quelle façon percevez-vous votre travail actuel?

Un emploi temporaire en attendant de trouver autre chose 1
Un emploi permanent 2

Q12. Vous sentez-vous fier de travailler dans l'entreprise qui vous engage actuellement?

Très fier 1
Assez fier 2
Peu fier 3
Pas du tout fier 4

Q13. Recommanderiez-vous un travail dans une entreprise de fabrication de jus et boissons?

Oui 1 Non 2

Pourquoi _____

Q14. Croyez-vous qu'il soit utile de suivre une formation scolaire pour exercer votre métier actuel?

Oui 1 Non 2

Q15. Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu?

Secondaire non complété 1
Diplôme d'études secondaires général (DES) 2
Diplôme d'études professionnelles (DEP) 3 → *précisez en quoi* _____
Diplôme d'études collégiales général 4
Diplôme d'études collégiales technique 5 → *quelle technique?* _____
Diplôme universitaire 6

Merci beaucoup de votre collaboration.



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



1480, boul. Louis XIV, bureau 103
CP 59040 COP Bourg-Royal,
Québec (Québec) G2L 2W6
Tél.: (418) 623-5335
Fax: (418) 623-1343
Adresse Web : www.csmota.qc.ca
Courriel : info@csmota.qc.ca

