



L'industrie du commerce de
l'alimentation

Notre avenir?

Une main-d'œuvre reconnue et
qualifiée!





Table des matières

REMERCIEMENTS ET PRÉSENTATION DU DOCUMENT	3
PRÉSENTATION DU COMITÉ	4
NOTRE MISSION	4
NOTRE MANDAT	4
MÉTIERS ET CLIENTÈLES CIBLÉES.....	4
BRÈVE PRÉSENTATION DU SECTEUR	5
PORTRAIT DE L'INDUSTRIE	5
PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE	6
PROFIL DE LA FORMATION.....	7
INSCRITS ET DIPLÔMÉS DES PROGRAMMES DE FORMATION CONTINUE CONDUISANT À L'OBTENTION D'UNE ATTESTATION D'ÉTUDES COLLÉGIALES (AEC) EN GESTION DE COMMERCE, 2004-2005	9
LES ENJEUX	11
LES SOLUTIONS	12
LES ATTENTES DE L'INDUSTRIE ENVERS LE GOUVERNEMENT	14
NOTRE DEMANDE	14
ANNEXE A	15
ANNEXE B	16



Remerciements et présentation du document

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation (CSMOCA) est particulièrement heureux d'avoir la possibilité de présenter son point de vue à la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois. Le Comité représente le secteur de la distribution et de la vente au détail, aboutissement de toute la chaîne bioalimentaire, et c'est pourquoi ses membres sont particulièrement reconnaissants envers la Commission de les avoir invités à formuler leurs commentaires.

Nous avons établi certaines priorités d'action pour mieux faire face aux changements et aux nouvelles exigences en matière de consommation dans notre secteur. Le chapitre 6 du document de consultation, intitulé *Le développement des ressources humaines*, nous rejoint plus particulièrement. Nous ne nous attarderons qu'au premier des thèmes abordés, soit la formation initiale et la formation continue, estimant que nos besoins de main-d'œuvre y sont directement liés. Comme le CSMOCA est un organisme voué au développement de la main-d'œuvre et notamment au développement des compétences de celle-ci, nous ne répondons pas aux questions de la Commission en matière d'innovation et de services spécialisés, si ce n'est celles qui se rapportent à l'aspect formation de ces thèmes.

Nous espérons que notre point de vue sur le développement de la formation dans notre secteur fournira un éclairage nouveau sur l'importance d'une action stratégique à ce chapitre, pour le mieux-être de notre industrie.

Le présent mémoire trace d'abord le profil du Comité et des organismes qui y travaillent, en plus de situer sa mission et d'exposer les mandats qui lui ont été confiés. Il contient également un portrait d'ensemble de notre industrie, qui regroupe à la fois le commerce de gros et de détail en alimentation.

Les enjeux prioritaires auxquels notre industrie fait face font également l'objet du mémoire, de même que les solutions dont nous souhaitons la mise en œuvre afin de résoudre nos problèmes de main-d'œuvre par l'intermédiaire d'une offre de formation plus précise et plus efficace.



Présentation du Comité

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation a été créé en octobre 2000. Reconnu par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et financé principalement par Emploi-Québec, il est formé de personnes issues des directions des principales entreprises du secteur, des instances syndicales ainsi que d'associations représentatives du secteur et de milieux gouvernementaux concernés.

Notre mission

Le principal rôle du Comité, organisme à but non lucratif constitué de partenaires de l'industrie, est de favoriser la concertation des représentants des entreprises et de la main-d'œuvre du secteur du commerce de gros et de détail en alimentation afin de mener des actions communes pour le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi de ce secteur.

Notre mandat

Dans les travaux exécutés depuis sa création, le Comité a privilégié des interventions étroitement liées à cinq grandes orientations :

- Le développement de la formation continue de la main-d'œuvre;
- L'identification des besoins de l'industrie en matière de gestion des ressources humaines;
- L'élaboration de mesures pour permettre la stabilisation de l'emploi et la réduction du taux de chômage dans le secteur;
- La prise en compte des problématiques liées à l'emploi, exposées par les clientèles ciblées pour l'élaboration de pistes d'action;
- La diffusion de l'information auprès des entreprises et de la main-d'œuvre du secteur.

Métiers et clientèles ciblées

Certaines actions sont jugées prioritaires par le Comité sectoriel. Dans le commerce de détail, il lui faut entre autres trouver des moyens tangibles pour arriver à combler les postes de boucher, de poissonnier et de gestionnaire de premier niveau. Dans le commerce de gros, le roulement élevé du personnel au poste d'entrée *Préparateur de commandes* constitue le talon d'Achille du secteur.

De manière plus générale, des efforts devront également être déployés pour améliorer, voire élargir le service à la clientèle pour l'ensemble des commis vendeurs. Ces derniers doivent notamment accroître leur connaissance générale des produits offerts afin de répondre plus adéquatement aux attentes de plus en plus spécifiques des consommateurs.

Le commerce de l'alimentation s'étend à tout le Québec, les marchés étant répartis dans les villes et les villages de toute taille sur le territoire. Cependant, on constate que près de la moitié de la main-d'œuvre est concentrée dans les régions de Montréal, de la Montérégie et de la capitale nationale. C'est pourquoi nous consacrerons une bonne part de nos efforts à ces trois régions au cours de la prochaine année.



Afin de nous assurer de diminuer les problèmes récurrents d'attractivité et de recrutement auxquels les employeurs de notre secteur font face, nous mettrons en œuvre des projets qui viseront prioritairement les jeunes, soit ceux qu'on associe à la génération Y, les femmes, les populations immigrantes de même que les groupes des retraités et des semi-retraités.

Brève présentation du secteur

Portrait de l'industrie

Au Québec, le secteur de l'alimentation inclut les activités respectives des commerces de gros et de détail. On y compte 9 831 entreprises qui emploient 151 825 travailleurs, soit 25 795 pour les commerces de gros et 126 030 pour les commerces de détail. Ces derniers représentent 94 % de l'ensemble du secteur, soit 9 241 commerces indépendants ou faisant partie de chaînes, et ils fournissent plus de 80 % des emplois. Du côté du commerce de gros, il s'agit de 600 grossistes distributeurs répartis principalement dans sept groupes d'activités.

En 2005, les ventes des magasins d'alimentation ont avoisiné les 20 milliards de dollars. L'alimentation représente une part importante des dépenses des consommateurs québécois, ainsi, en 2004, l'achat de denrées alimentaires représentait 12,5% des dépenses des consommateurs québécois; en comparaison, elles constituaient 10,9% des dépenses des consommateurs canadiens.

Plus de la moitié des entreprises de détail sont des dépanneurs alors que l'autre moitié est formée des magasins d'alimentation spécialisés (24 %), des supermarchés et autres épicerie (21 %). Fait particulier au Québec, la grande majorité de ces supermarchés, épicerie et dépanneurs sont exploités par leurs propriétaires alors que dans l'ensemble du pays, le taux est de 40 %. On estime à 39 % les commerces qui appartiennent à des non affiliés et qui n'affichent aucune bannière. Néanmoins, 95 % de ces parts de marchés sont toutefois détenues par les commerces corporatifs ou affiliés aux trois grandes chaînes de distribution alimentaire que sont Métro/SuperC, Loblaws/Provigo et Sobeys/IGA.



Profil de la main-d'œuvre

De façon générale, la distribution des emplois sur le territoire québécois est relativement proportionnelle à la population active de chaque région. On constate par ailleurs que près de 45 % de la main-d'œuvre du secteur est répartie entre Montréal, la Montérégie et la capitale nationale.

Tant du côté du commerce de détail que du commerce de gros, on retrouve des emplois de nature plus manuelle (manutentionnaire, livreur, opérateur de chariot élévateur), des emplois reliés à la vente et au service (commis, caissier, étalagiste), à l'administration et à la gestion (directeur des opérations, gestionnaire, superviseur) ou encore des métiers spécialisés (boucher, boulanger, pâtissier, cuisinier).

Les femmes constituent près de 46 % de la main-d'œuvre. En magasin, elles occupent surtout des postes de caissière et de commis, principalement dans des rayons d'épicerie comme la boulangerie-pâtisserie, les fromages et la charcuterie ainsi que dans la section des plats cuisinés. Dans l'ensemble du secteur, leur présence est moins marquée au poste d'expéditeur réceptionniste dans le commerce de gros, ainsi qu'aux postes de boucher et coupeur de viande, de commis et de garnisseur de tablettes dans le commerce de détail. De leur côté, 54 % des hommes occupent des postes de manutentionnaire et de commis.

On note également que 42 % de la main-d'œuvre du commerce de l'alimentation est âgée de 15 à 24 ans, comparativement à 15,1 % pour l'ensemble du Québec où la majorité des emplois à temps partiel échoit aux personnes de ce groupe d'âge qui sont très souvent aux études. En effet, contrairement à la plupart des autres industries, une grande partie de la main-d'œuvre de notre secteur est constituée d'étudiants de passage. Le pourcentage de cette main-d'œuvre que les entreprises réussissent à intéresser et à retenir pour un emploi à long terme est très faible. Il s'agit pourtant d'un bassin très intéressant d'employés potentiels et c'est pourquoi le Comité sectoriel tente de mettre en œuvre des projets qui permettront une meilleure rétention de ces personnes.



Profil de la formation

Bien que de nombreux programmes de formation conduisant à l'exercice des métiers du commerce de l'alimentation existent pour répondre aux besoins de l'industrie, on constate une inégalité dans l'offre de formation de même que dans le taux de diplômation.

Inscrits et diplômés des programmes de formation conduisant à l'obtention d'une attestation de formation professionnelle (AFP) menant à l'exercice d'un métier semi-spécialisé menant à une carrière dans le commerce de l'alimentation, 2004-2005

Aide-boucher, aide-bouchère	Inscrits	21
	Diplômés	8
Aide-boulangier, aide-boulangère	Inscrits	4
	Diplômés	2
Aide-cuisinier, aide-cuisinière	Inscrits	129
	Diplômés	58
Aide-pâtissier, aide-pâtissière	Inscrits	14
	Diplômés	7
Commis de marché de fruits et légumes	Inscrits	2
	Diplômés	1
Commis d'épicerie, de supermarché	Inscrits	78
	Diplômés	13
Commis en alimentation	Inscrits	16
	Diplômés	4



Débutants et diplômés des programmes de formation conduisant à l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) menant à l'exercice d'un métier spécialisé, menant à une carrière dans le commerce de l'alimentation, 2004-2005

Régions	Cuisine d'établissement	Boucherie de détail	Pâtisserie	Boulangerie	Poissonnerie	
Bas-Saint-Laurent	R É P A R T I T I O N	14	9	0	0	
Saguenay—Lac-Saint-Jean		37	15	0	0	
Capitale-Nationale		42	69	24	0	
Mauricie		15	19	0	0	
Estrie		21	35	0	0	
Montréal		P A R	52	196	18	0
Outaouais			10	6	0	0
Abitibi-Témiscamingue		R É G I O N	17	0	0	0
Côte-Nord			0	0	0	0
Nord-du-Québec			0	0	0	0
Gaspésie— Îles-de-la-Madeleine			0	0	0	0
Chaudière—Appalaches		N O N	8	0	0	0
Laval			0	22	0	0
Lanaudière		D I S P O N I B L E	14		0	0
Laurentides			11	18	0	0
Montérégie	41		55	11	0	
Centre-du-Québec	0		17	0	0	
TOTAL DÉBUTANTS		282	461	53	0	
TOTAL DIPLÔMÉS	1022	201	282	48	0	

Alors que l'on constate un intérêt croissant dans notre société pour les produits de la pêche, il n'y a eu aucune inscription au DEP en Vente des produits de la pêche depuis son implantation en 1988. Il en est de même pour le programme Préparation des produits de la pêche, introduit en 1993. Cette situation est sans doute due en partie au fait que ces cours ne sont offerts qu'en Gaspésie.

On constate également que certains programmes de formation qui préparent à des métiers dont les entreprises ont grandement besoin (boucherie de détail), ne sont pas donnés dans plusieurs régions! Par ailleurs, le territoire est tellement vaste qu'il faudrait assurer l'accès à la formation sur son ensemble par le biais d'une offre disponible dans chacune des commissions scolaires.



Inscrits et diplômés des programmes de formation continue conduisant à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC) en Gestion de commerces, 2004-2005

Abitibi-Témiscamingue	Inscrits	54
	Diplômés	
Bas-Saint-Laurent	Inscrits	52
	Diplômés	
Chaudière-Appalaches	Inscrits	11
	Diplômés 2004	9
Lanaudière	Inscrits	67
	Diplômés 2004	11
Laurentides	Inscrits	103
	Diplômés 2004	6
Montérégie	Inscrits	44
	Diplômés	0
TOTAL Statistiques des diplômés 2005 non disponibles	Inscrits	331
	Diplômés 2004	26

Il est surprenant de constater le faible taux de diplomation dans ce programme. Par ailleurs, très peu de diplômés se retrouvent ensuite dans notre secteur puisqu'ils favorisent généralement d'autres domaines (textile, automobile, etc.) du commerce de détail.



Ententes signées et certificats émis en rapport avec les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), 2005-2006

Boucherie de détail	Ententes signées	78
	Certificats émis	47
Boulangerie	Ententes signées	38
	Certificats émis	23
Pâtisserie	Ententes signées	45
	Certificats émis	11
Poissonnerie	Ententes signées	28
	Certificats émis	19
TOTAL	Ententes signées	189
	Certificats émis	100

Les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) sont nombreux et bien reçus dans le secteur, notamment par les marchands propriétaires. Ces activités de formation permettent de valoriser les emplois et de faire acquérir rapidement les compétences nouvelles et de plus en plus nombreuses qui s'ajoutent au rythme de l'évolution des tendances en consommation. Les PAMT permettent la flexibilité et les ajustements tellement recherchés par les employeurs.

Par ailleurs, on note que le taux de certification des PAMT du commerce de l'alimentation est de 50 %, alors que le taux moyen des PAMT dans les autres domaines d'activité économique dépassent rarement les 25 %. On peut donc conclure que nos PAMT répondent adéquatement aux besoins des employeurs. Ainsi nous devons accentuer nos efforts pour que les entreprises acquièrent le réflexe d'utiliser ce mode de formation.



Les enjeux

La concurrence indirecte

Depuis quelques années, le secteur du commerce de l'alimentation fait face à la concurrence d'entreprises dont le marché principal n'est pas l'alimentation, mais qui l'envahissent un peu plus de jour en jour parce qu'ils l'estiment lucratif. Des pharmacies aux grandes surfaces comme Zellers ou Wal Mart et même des entrepôts comme Costco créent une concurrence de plus en plus vive axée sur les prix, le service à la clientèle et le bassin de population disponible pour l'embauche.

L'image de l'industrie

Malgré certaines perceptions, l'image de ce secteur n'est pas aussi négative qu'on peut le croire. Bien que certaines conditions de travail comme les heures d'ouverture, les horaires flexibles soient parfois perçues de façon négative, elles sont également appréciées par une certaine catégorie d'employés. Elles favorisent des groupes de travailleurs potentiels tels que les jeunes retraités qui souhaitent rester actifs ainsi que les membres des communautés immigrantes qui peuvent s'intégrer à ce secteur. Le CSMOCA et les employeurs vont conjuguer leurs efforts pour mener, au cours des prochains mois et des prochaines années, des actions concrètes afin de sensibiliser ces personnes.

La valorisation des emplois

Les entreprises de cette industrie font face à des difficultés de recrutement en raison de la perception du peu de progression de carrières véhiculée dans ce secteur par certains intervenants. La pénurie de main-d'œuvre fait en sorte que les entreprises s'interrogent sur la valeur de leurs critères d'embauche ce qui peut les amener à les diminuer afin de combler leur besoins. Cela a pour effet de contribuer à la dévalorisation des emplois concernés. Par ailleurs, bien que l'offre de formation soit importante, on constate que peu de cohortes réussissent à démarrer et ainsi peu de personnes sont formées dans ce secteur.

Le recrutement et la rétention

En plus des problèmes précédemment évoqués, le vieillissement de la population influe sur les capacités de recrutement des entreprises. Bien que les postes spécialisés soient principalement affectés par le manque de relève, les postes semi-spécialisés sont de plus en plus difficiles à combler en raison des besoins grandissants des autres industries québécoises qui puisent dans le bassin traditionnel de main-d'œuvre de notre secteur pour satisfaire leurs besoins. Les conditions dans lesquelles s'effectue le travail, compte tenu de la compétitivité accrue, obligent les entreprises à mettre au point de nouveaux outils pour palier la faible rétention de personnel. Le rôle de la formation sera donc de plus en plus important par rapport à la capacité d'une entreprise à conserver ses employés.

L'acquisition de compétences variées et adaptées

Les questions de plus en plus variées et nombreuses que posent les consommateurs, l'intérêt de la population pour l'alimentation, les préoccupations que soulève la sécurité alimentaire ainsi que la recherche d'éthique professionnelle sont autant d'éléments qui gagnent en importance dans les marchés d'alimentation et qui entraînent la modification des connaissances, des compétences et des qualités recherchées chez les employés. La formation initiale et continue est donc de plus en plus nécessaire.



Les solutions

Afin de mieux répondre aux problématiques identifiées précédemment, le Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation a élaboré un plan stratégique triennal offrant des pistes de solutions concrètes pour les enjeux prioritaires soulevés. Toutefois avec un budget global annuel d'environ 450 000 \$, les actions du Comité sont limitées. Nous avons, pour cette raison, décidé de soumettre le présent mémoire pour sensibiliser la Commission aux réalités du secteur et proposer des solutions de nature plus gouvernementale pour répondre notamment aux besoins criants de formation.

Voici les pistes d'actions envisagées par le Comité sectoriel pour la période 2007-2010 priorisées à l'occasion de la planification stratégique d'avril 2007.

La valorisation des emplois

- Relever et promouvoir les principales forces distinctives de l'industrie (horaires variables, stabilité de l'industrie, etc.). (Pour y arriver, on pourrait concevoir une série d'affiches pour faire mieux connaître aux clientèles cibles les avantages du secteur.)
- Publiciser et promouvoir l'ensemble des métiers du commerce de l'alimentation.
- Faire connaître les métiers et les descriptions de tâches en mettant l'accent sur les métiers semi-spécialisés.
- Faire connaître les possibilités de progression de carrière
- Réaliser un projet pilote « employés et étudiants » de jumelage durant une journée.
- Organiser des visites d'entreprises pour des clientèles cibles.
- Participer à la production de modules virtuels d'information sur les métiers de notre secteur avec l'ensemble des acteurs de la chaîne bio-alimentaire québécoise (production agricole, pêches, transformation alimentaire, commerce de l'alimentation) et destinés aux élèves de 3^e, 4^e et 5^e secondaire.
- Organiser des consultations ou des forums régionaux avec des employés afin de définir ce qui les valorise dans leur métier respectif.
- Diffuser de l'information ou des histoires de réussite d'employés.
- Fournir de l'information sur les concours, les galas et les distinctions de l'industrie.
- Sensibiliser les superviseurs aux pratiques de reconnaissance et de valorisation des employés.
- Contribuer à modifier les perceptions traditionnelles par rapport aux postes.

- Faire connaître et faire valoir l'alimentation dans les programmes et les stages des écoles.
- Reconnaître les compétences transférables d'une entreprise à l'autre.

Le recrutement et la rétention

- Établir un portrait de la génération Y qui permettra de soulever la question des adaptations nécessaires en matière de recrutement et de rétention.
- Concevoir une trousse d'accueil de l'employé.
- Mettre au point des outils pour aider les plus petits employeurs dans leur processus d'embauche, d'intégration et de gestion de personnel.
- Mettre au point des outils d'information sur l'influence d'un superviseur sur le climat de travail et la gestion des membres de son équipe.
- Mettre au point des outils pour permettre aux employeurs de mieux connaître les facteurs qui entraînent le départ de leurs employés.
- Produire un guide sur la gestion de la diversité culturelle.



- Sensibiliser les petites entreprises à la nécessité de sélectionner une personne responsable des ressources humaines.
- Analyser la possibilité de permettre aux plus petites entreprises de partager des ressources en gestion.

L'acquisition de compétences

- Définir les nouveaux besoins et les exigences nécessitant l'acquisition de compétences variées.
- Sensibiliser les entreprises de l'importance de la formation.
- Réviser et adapter les quatre PAMT dans le secteur.
- Analyser le besoin, pour l'industrie, d'être soumise à une norme professionnelle applicable aux cuisiniers dans un marché d'alimentation.
- Analyser l'intérêt d'élaborer une norme multisectorielle applicable aux superviseurs de premier niveau dans un commerce de gros et d'adapter la norme adoptée par Détail-Québec pour le commerce de détail en alimentation.
- Bâtir des partenariats avec les centres de formation professionnelle et les commissions scolaires afin de démarrer des programmes pour des cohortes d'étudiants.
- Réviser l'ensemble des AFP des métiers de notre secteur, de concert avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.
- Produire un guide d'apprentissage sur les fromages et les charcuteries.
- Mettre au point un outil de formation sur le service à la clientèle.
- Produire un feuillet explicatif sur les normes minimales en hygiène et salubrité.
- Favoriser le développement d'activités de formation en ligne.



LES ATTENTES DE L'INDUSTRIE ENVERS LE GOUVERNEMENT

Améliorer l'offre de formation et surtout son accessibilité ET s'assurer d'une bonne adéquation avec les besoins de l'industrie.

Notre demande

Comme il est mentionné dans l'énoncé de sa mission, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport doit veiller à ce que ses services éducatifs soient implantés de façon cohérente, en fonction des besoins de formation de la population et de l'évolution socioéconomique du Québec. En ce sens, nous souhaitons que le Ministère puisse, de concert avec les établissements de formation :

- Valoriser les métiers du commerce de l'alimentation en haussant les compétences et la qualification au moyen, notamment :
 - de l'assouplissement de ses modes de fonctionnement afin de permettre la formation de groupes d'étudiants, même restreints;
 - de la création de nouveaux modes de formation (formation à distance par exemple) afin de répondre aux nouveaux besoins des étudiants et des employeurs.

Comme il est mentionné dans l'énoncé de sa mission, Emploi-Québec participe à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail de même qu'à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Le Ministère doit favoriser le maintien, la stabilisation et la création des emplois, de même que l'insertion sociale et professionnelle. Emploi-Québec se doit aussi de favoriser l'essor d'une formation continue de la main-d'œuvre qui soit qualifiante et transférable. En ce sens, nous souhaitons que le Ministère et ses organismes régionaux puissent :

- Favoriser l'échange entre tous les organismes intéressés au développement des compétences, notamment en travaillant davantage de concert avec les services aux entreprises des établissements scolaires et les représentants d'Emploi-Québec de leur région respective;
- Faciliter et organiser la mise en place de cohortes d'étudiants avec les commissions scolaires afin que les formations offertes répondent aux besoins de l'industrie;
- Assouplir les exigences liées au fonctionnement tels que les critères de démarrage de cohortes, notamment pour les personnes sans emploi, pour celles qui sont un peu plus éloignées du marché du travail;
- Faire la promotion et faciliter la mise en place de PAMT de concert avec le CSMOCA. Emploi-Québec doit informer l'ensemble de ses partenaires des réussites des PAMT de notre secteur afin d'augmenter l'utilisation de ce produit de formation.



Annexe A

Sources d'information et experts consultés

- Site Internet du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2007.
- Site Internet d'Emploi-Québec, 2007.
- Site Internet du Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation, 2007.
- Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois, document de consultation, 2007.
- Étude du groupe Ageco, *Entre la nostalgie Steinberg et la génération Y, un commerce de l'alimentation en quête d'identité*, 2006.
- Étude du groupe Zins Beauchesne et Ass., *Étude sur la rétention de la main-d'œuvre dans le sous-secteur des grossistes-distributeurs de produits alimentaires*, 2007.
- Groupe FRP Conseil, *Analyse sommaire du commerce de l'alimentation*, 2007.
- Emploi-Québec, François Paré, conseiller en intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, 2007.
- Centrale des syndicats démocratiques (CSD), Jocelyn Lavoie, conseiller, 2007.
- Conseil canadien des détaillants en alimentation (CCDA), Jean-Pierre Ayotte, conseiller aux affaires publiques, 2007.
- Association des détaillants en alimentation (ADA), Florent Gravel, directeur général, 2007.
- Centre de formation de l'alimentation et du commerce du Québec (CFACQ), Danielle Beudet, directrice générale, 2007.
- Marché IGA Au Chalet - Sainte-Adèle, Christian Jasmin, propriétaire, 2007.
- Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation (CSMOCA), Laurence Zert, directrice générale, 2007.



Annexe B

Liste des membres du Conseil d'administration du Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation.

Coprésidents - Syndical	Coprésidents - Patronal
Monsieur Jocelyn Lavoie, Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	Monsieur Christian Jasmin, Marché IGA - Au Chalet inc.
Trésorier	
Monsieur Jocelyn Lavoie, trésorier intérimaire Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	
Secrétaire	
Madame Laurence Zert, Directrice générale CSMOCA	
Représentants des employeurs	
Madame Kathie Deneault, Provigo inc.	Madame Manon Grégoire, Colabor
Monsieur Maurice Vincent, Sobeys Québec	Monsieur Jean-Pierre Ayotte, Conseil canadien des distributeurs en alimentation (CCDA)
Monsieur Daniel Choquette, Marché Provigo D. Choquette et Fils ltée	Monsieur Charles Boilard, Les Supermarchés GP
Monsieur Florent Gravel, Association des détaillants en alimentation du Québec	
Représentants des travailleurs	
Monsieur Robert Armstrong, Président TUAC – Local 500	Madame Danielle Beaudet, Centre de formation de l'alimentation et du commerce du Québec (TUAC)
Madame Ann Potvin, Fédération du commerce (CSN)	
Représentant de ministère ou d'organisme	
Monsieur Pierre Hardy, Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation	
Représentante d'Emploi-Québec	
Madame Carmen Castonguay, Emploi-Québec	