

NORME PROFESSIONNELLE

CUISINIER OU CUISINIÈRE

**Cette norme professionnelle a été approuvée
par le Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale
le 15 avril 2010**

La présente norme professionnelle a été élaborée par le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme – Comité sectoriel de main-d’œuvre en tourisme - grâce au soutien technique et financier d’Emploi-Québec et de la Commission des partenaires du marché du travail.



- Responsable du projet :**
- Danielle Ouellet
Directrice du développement et du contrôle de la qualité
Conseil québécois des ressources humaines en tourisme
- Coordination :**
- Lise Baillargeon
Chargée de projet et spécialiste de contenu
Lise Baillargeon conseils
- Recherche et rédaction :**
- Martin Lapointe
 - Denis Trépanier
Consultants en formation
Service d’intervention sur mesure inc.
- Collaboration :**
- Adèle Girard
Directrice générale
Conseil québécois des ressources humaines en tourisme
 - Jean-Marie Laurent
Conseiller en développement des compétences en milieu de travail
Commission des partenaires du marché du travail
Ministère de l’Emploi et de la Solidarité sociale du Québec
 - Mohammed Allouche
Conseiller en développement des compétences en milieu de travail
Commission des partenaires du marché du travail
Ministère de l’Emploi et de la Solidarité sociale du Québec

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES.....	1
REMERCIEMENTS.....	1
LISTE DES MEMBRES DES DIFFÉRENTS COMITÉS ET DES PERSONNES CONSULTÉES.....	1
<i>Comité d'orientation.....</i>	<i>1</i>
<i>Participants et participantes à l'analyse du métier.....</i>	<i>2</i>
<i>Personnes-ressources consultées pour valider le profil de compétences.....</i>	<i>3</i>
<i>Observateurs.....</i>	<i>3</i>
LISTE DES ACRONYMES.....	4
DESCRIPTION DE LA SITUATION ET DU DÉVELOPPEMENT DU MÉTIER DANS LE SECTEUR DU TOURISME.....	5
LA RAISON D'ÊTRE DE LA NORME PROFESSIONNELLE	5
LE NOMBRE DE TRAVAILLEURS ET DE TRAVAILLEUSES QUI EXERCENT LE MÉTIER	6
LE NOMBRE D'ENTREPRISES DU SECTEUR.....	7
LES PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT DU MÉTIER DANS LE SECTEUR.....	8
ÉLABORATION DE LA NORME PROFESSIONNELLE	11
LA MÉTHODE SUIVIE POUR ÉLABORER LA NORME PROFESSIONNELLE.....	11
LA VALIDATION DU PROFIL DE COMPÉTENCES	12
LA DÉMONSTRATION DU CONSENSUS SECTORIEL SUR LA NORME PROFESSIONNELLE	14
PRÉSENTATION DE LA NORME PROFESSIONNELLE.....	20
LA DESCRIPTION DU CONTEXTE GÉNÉRAL D'EXERCICE DU MÉTIER.....	20
LA LISTE DES COMPÉTENCES À ACQUÉRIR.....	21

REMERCIEMENTS

Le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT) tient à remercier chaleureusement toutes les personnes qui ont contribué à l'élaboration de la présente norme professionnelle à l'une ou l'autre des étapes du projet.

LISTE DES MEMBRES DES DIFFÉRENTS COMITÉS ET DES PERSONNES CONSULTÉES

Comité d'orientation

- Lise Baillargeon
Experte du métier
Lise Baillargeon conseils
- Jean-Marie Laurent
Conseiller en développement des compétences en milieu de travail
Direction du développement des compétences en milieu de travail
Commission des partenaires du marché du travail
- Dominique Beaussier
Responsable de l'ingénierie de la formation
Direction générale des programmes et du développement
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec
- Dominic Leboeuf
Directeur de produits
Conseil canadien des ressources humaines en tourisme
- Raymond Forgues
Propriétaire
Le Voo Doo Grill
- François Meunier
Vice-président aux affaires publiques et gouvernementales
Association des restaurateurs du Québec
- Pierre Hardy
Conseiller en formation – Transformation et distribution bioalimentaires
Institut de technologie agroalimentaire
Direction du développement de la main-d'œuvre et de l'information
Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec
- Danielle Ouellet
Directrice du développement et du contrôle de la qualité
Conseil québécois des ressources humaines en tourisme
- Pierre Lacasse
Chef de partie
Centre Sheraton, représentant de la CSN
- Alain Pignard
Chef exécutif
Fairmont Le Reine Elizabeth
- Martin Lapointe
Directeur de projet
Service d'intervention sur mesure inc.
- Daniel St-Pierre
Président de la Société des chefs, cuisiniers et pâtisseries du Québec
- François Pellerin
Vice-président et chef exécutif
Fourquet-Fourchette, Chambly et Montréal

Représentant de la Société des chefs,
cuisiniers et pâtisseries du Québec

- Denis Trépanier
Directeur de projet
Service d'intervention sur mesure inc.
- Laurence Zert
Directrice générale
CSMO du commerce de l'alimentation

De plus, MM. Thomas Green et Jean Rivest, membres de la Société des chefs, cuisiniers et pâtisseries du Québec, ont participé à certaines réunions pour y représenter l'organisme.

Participants et participantes à l'analyse du métier¹

En atelier :

- Lise Baillargeon
Experte du métier
Lise Baillargeon conseils
- Colette Latreille
Cuisinière
Centre hospitalier Anna-Laberge
Châteauguay
- Marie-Josée Demers
Chef de cuisine et associée
La Maison Demers Traiteur, Brossard
- François Pellerin
Vice-président et chef exécutif
Fourquet-Fourchette, Chambly et Montréal
- Daniel Faucher
Superviseur de production
Cuisine des Forces armées canadiennes,
Saint-Jean-sur-Richelieu
- Normand Sauvageau
Surintendant
Cuisine des Forces armées canadiennes,
Saint-Jean-sur-Richelieu

En établissement :

- Maxime Gagné, responsable de la cuisine,
quart de soir
- Charles-Alexandre Lépine, cuisinier
Le Voo Doo Grill, Québec (Le 19 juin 2007)
- Sébastien Lavoie, cuisinier
- Jonathan Monette, cuisinier
- Sébastien Monette, cuisinier
La Cage aux sports, Boucherville
(Le 15 août 2007)
- Jonathan Dufour, chef de l'équipe de soir
- Marie-Chantal Giroux, cuisinière
- Josée Morasse, chef exécutif
- Jonathan Pelletier, apprenti
La Sapinière, Val-David (Le 27 septembre
2007)
- Jean-Michel Bourassa, second
- François-Xavier Dehedin, chef
- Robert Goldberg, cuisinier
- Dahlia Tang Chan, cuisinière
Restaurant La Mer, Montréal
(Le 19 septembre 2007)
- Justine Prud'homme, cuisinière
Resto-Traiteur Le Passiflore, Shawinigan
- Mylène Gill
Conseillère en gestion aux franchisés
Société de franchises Piazzetta
Consultation faite à distance, à partir du

¹. L'analyse s'est déroulée en partie en atelier et en partie lors de sessions de travail en entreprise.

Personnes-ressources consultées pour valider le profil de compétences

- Lise Baillargeon
Experte du métier
Lise Baillargeon conseils
- Annie Desjardins
Fourquet-Fourchette (Chambly)
- Rémi Lafrenière
La Sapinière
- Hugo Larouche
Fourquet-Fourchette (Montréal)
- Michel Létourneau
Centre hospitalier universitaire de Québec
- Josée Perreault
Résidence pour personnes âgées et
cafétéria en milieu de travail
- Josée Perreault
Résidence pour personnes âgées et
cafétéria en milieu de travail
- Daniel St-Pierre
Président
Société des chefs, cuisiniers et pâtisseries
du Québec
- David St-Pierre
Diplômé de l'ITHQ, à la recherche d'un
emploi
- Martin Lapointe
Consultant en formation
Service d'intervention sur mesure inc.
- Denis Trépanier
Consultant en formation
Service d'intervention sur mesure inc.

Observateurs

- Dominique Beaussier
Responsable de l'ingénierie de la formation
Direction générale des programmes et du développement
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec
- Pierre Hardy
Conseiller en formation – Transformation et distribution bioalimentaires
Institut de technologie agroalimentaire
Direction du développement de la main-d'œuvre et de l'information
Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec
- Jean-Marie Laurent
Conseiller en développement des compétences en milieu de travail
Direction du développement des compétences en milieu de travail
Commission des partenaires du marché du travail
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

LISTE DES ACRONYMES

ARQ	Association des restaurateurs du Québec
BNQ	Bureau de normalisation du Québec
CCRHT	Conseil canadien des ressources humaines en tourisme
CNP	Classification nationale des professions
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
CQRHT	Conseil québécois des ressources humaines en tourisme
CSMO	Comité sectoriel de main-d'œuvre
CSN	Centrale des syndicats nationaux
DDCIS	Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle
DEP	Diplôme d'études professionnelles
HROs	Human Resource Organisations
ITHQ	Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec
MAPAQ	Ministère de l'Agriculture des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec
PAMT	Programme d'apprentissage en milieu de travail
PRP	Programme de reconnaissance professionnelle <i>emerit</i>
SCCPQ	Société des chefs cuisiniers et pâtissiers du Québec

DESCRIPTION DE LA SITUATION ET DU DÉVELOPPEMENT DU MÉTIER DANS LE SECTEUR DU TOURISME

La raison d'être de la norme professionnelle

Le Conseil québécois des ressources humaines en tourisme (CQRHT), comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie touristique, est un regroupement d'organismes oeuvrant dans le domaine du tourisme au Québec. Ce forum de partenaires a pour mission de contribuer à l'élaboration de stratégies de développement des ressources humaines visant à rehausser le niveau de professionnalisme dans l'industrie touristique et, par conséquent, à améliorer la croissance économique dans ce secteur au Québec.

La norme professionnelle relative au métier de cuisinier ou cuisinière a été rédigée en se conformant aux critères de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), tout en prenant en considération les normes de compétence nationales établies au sein du réseau du Conseil canadien des ressources humaines en tourisme (CCRHT) pour les fonctions apparentées à celle de cuisinier ou cuisinière ainsi que les programmes conçus par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec (MELS). Les démarches constituant l'ensemble du projet ont d'abord pour objet de mener à l'inscription de la norme au Registre des compétences d'Emploi-Québec. Une fois cet objectif atteint, le CQRHT verra à faire le lien avec les programmes de développement et de reconnaissance des compétences existants, dont le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

Le *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* est l'avenue privilégiée par la CPMT en matière de qualification de la main-d'œuvre. Les programmes de formation qualifiants et transférables sont fondés sur des normes professionnelles. Dans le secteur du tourisme, le CQRHT travaille depuis sa création, en 1995, en étroite collaboration avec le Conseil canadien des ressources humaines en tourisme et le réseau de ses homologues provinciaux désignés sous l'appellation « HROs » (*Human Resource Organisations*). Ensemble, les membres de ce réseau ont, selon un processus rigoureux, conçu des normes de compétence nationales relatives à 50 fonctions de travail, dont 26 font l'objet du Programme de reconnaissance professionnelle *emerit*.

Il existe des normes *emerit* pour les métiers d'aide-cuisinier ou aide-cuisinière, de cuisinier ou cuisinière à la chaîne (*line cook*) et de gestion en cuisine, mais pas pour le métier de cuisinier ou cuisinière en tant que tel. L'élaboration de la présente norme devait donc se faire de façon à assurer la cohérence par rapport à ces référentiels afin de bien définir le métier de cuisinier ou cuisinière et ses exigences par rapport à ces autres métiers et d'éviter les chevauchements. Elle devait aussi se dérouler de façon à favoriser l'arrimage entre la norme professionnelle québécoise ainsi établie et le programme des normes interprovinciales Sceau rouge pour le métier de cuisinier ou cuisinière.

La collaboration d'un représentant du MELS au comité d'orientation a permis d'assurer que la conception du référentiel de compétences pour la norme relative au métier de cuisinier ou cuisinière se fasse de façon à satisfaire aux exigences de ce ministère. Ceci dans le but éventuel d'harmoniser les référentiels de compétences et les programmes et de faciliter la création de passerelles entre les parcours d'apprentissage en milieu de travail et ceux en milieu scolaire.

Le nombre de travailleurs et de travailleuses qui exercent le métier

Le personnel qui exerce le métier de cuisinier ou de cuisinière fait partie du groupe professionnel Cuisiniers / cuisinières (6242) dans la Classification nationale des professions (CNP). Emploi-Québec estime à 45 000 le nombre de personnes qui occupent un emploi correspondant à ce groupe de la CNP².

Le profil du métier de cuisinier ou cuisinière est le suivant :

Personnes en emploi selon l'âge		
Âge	Cuisinier ou cuisinière	Ensemble des professions
De 15 à 24 ans	27 %	14 %
De 25 à 44 ans	36 %	45 %
45 ans ou +	36 %	41 %

Personnes en emploi selon le sexe		
Sexe	Cuisinier ou cuisinière	Ensemble des professions
Femmes	48 %	47 %
Hommes	52 %	53 %

<u>Personnes en emploi à temps plein et à temps partiel</u>		
Temps de travail	Cuisinier ou cuisinière	Ensemble des professions
Temps plein	68 %	81 %
Temps partiel	32 %	19 %

Ces données permettent de mettre en relief le fait que les cuisiniers et les cuisinières forment un groupe plus jeune que la moyenne des personnes en emploi au Québec et que le nombre de postes à temps partiel est relativement élevé. Ces données confirment le portrait de l'industrie et du métier brossé par les différentes

². Personnes en emploi en 2005. Source : site Internet d'Emploi Québec. Le groupe de professions CNP 6242 comprend de multiples postes apparentés à celui de cuisinier ou de cuisinière, tels qu'aide-cuisinier ou aide-cuisinière et apprenti ou apprentie.

intervenantes et les différents intervenants rencontrés au cours de l'analyse de la profession et de l'élaboration de la norme. Les salaires relativement bas, la précarité des emplois, le recours au temps partiel rendent difficiles l'embauche et la fidélisation du personnel. En conséquence, les besoins de main-d'œuvre sont comblés par des candidates et des candidats relativement jeunes, peu expérimentés et n'ayant pas nécessairement poursuivi des études dans le domaine, ce qui rend d'autant plus pertinent l'élaboration de la norme professionnelle.

L'étude de la Direction de la recherche et de la prospective du ministère du Tourisme du Québec, en arrive à un portrait similaire du nombre d'emplois dans l'industrie : le nombre d'emplois associés aux services de restauration et débits de boissons est estimé à 28 400, auquel il faut ajouter le nombre d'emplois en cuisine existant dans le domaine de l'hébergement, qui s'élève 27 600, selon la même étude.

Les emplois sont répartis dans toutes les régions. Dans le domaine de la restauration en général, 50 % des emplois se trouvent dans les régions périphériques, 26 % à Montréal, 14 % dans les régions ressources et 10 % dans la Capitale Nationale³.

Le taux de syndicalisation dans le secteur de la restauration est très faible : en 2002, ce taux était de 7,3 %, alors qu'il était de 40,4 % dans l'ensemble des industries⁴. La taille des établissements et la rotation du personnel de restauration expliquent probablement en partie le faible taux de syndicalisation dans l'industrie. Les grands établissements hôteliers feraient exception.

Le nombre d'entreprises du secteur

Le tableau ci-dessous⁵ présente l'évolution du nombre d'établissements de restauration, par catégories, au Québec. Le nombre d'établissements est élevé et en croissance, mais le nombre d'emplois par établissement demeure relativement restreint.

Secteur	1996	2001	2006
Restaurants à service complet	4 833	5 641	6 660
Restaurants à service restreint	4 412	4 138	4 059
Total des restaurants	9 245	9 779	10 719
Traiteurs contractuels (avions, trains, etc.)	673	907	n. d.
Traiteurs sociaux, cantines, etc.	1 001	685	994
Total des traiteurs	1 674	1 592	n. d.

³. CQRHT. Diagnostic des ressources humaines en tourisme – Horizon 2004-2009.

⁴. Source : Bioclips plus, vol. 6, n° 3, décembre 2003 (bulletin d'information du MAPAQ).

⁵. Données du MAPAQ : <http://www.mapaq.gouv.qc.ca/Fr/md/statistiques/restauration/>. Source : Statistique Canada. Enquête mensuelle des restaurants, traiteurs et tavernes, tableau CANSIM 355-0001.

Ces données sont corroborées par les études du CQRHT, qui font état d'ordres de grandeur similaires pour les différentes catégories d'établissements. En outre, il est important de souligner que la taille de la grande majorité des établissements est relativement modeste.

Nombre d'employés et employées	Restaurants à service complet	Restaurants à service restreint	Services de restauration spéciaux
De 1 à 4	39 %	57 %	63 %
De 5 à 9	21 %	20 %	18 %
De 10 à 19	19 %	13 %	10 %
De 20 à 49	16 %	7 %	6 %
De 50 à 99	4 %	2 %	2 %
De 100 à 199	1 %	1 %	1 %
200 ou plus	0 %	1 %	1 %
Total - Employés et employées	93 890	48 350	12 420
Total - Entreprises	7 155	5 012	981

Les perspectives de développement du métier dans le secteur

Le métier est en pleine évolution, et ce, autant en raison des pressions du marché du travail que pour des raisons de rentabilité, d'évolution de la technologie et d'attentes de la clientèle. Les principaux domaines où cette évolution se manifeste sont présentés ci-dessous. Cette évolution du métier et des conditions dans lesquelles il est exercé rend d'autant plus pertinent l'établissement d'une norme professionnelle. La tendance à la spécialisation de nombreux établissements nécessitera d'ailleurs dans plusieurs cas qu'un apprenti ou une apprentie doive adopter un parcours comprenant plusieurs établissements pour acquérir l'ensemble des compétences visées par la norme. En effet, 45 % des établissements ayant participé au processus de validation ont indiqué que, dans leur milieu de travail, certaines des compétences mentionnées dans le profil ne trouvaient pas d'applications.

Ceci dit, il est déjà possible de suivre un parcours professionnel comprenant des stages dans plusieurs établissements dans l'industrie. En fait, selon les cuisiniers, les cuisinières et les chefs rencontrés au cours du processus d'élaboration de la norme, avoir accumulé des expériences diverses constitue un atout au moment de l'embauche.

- La spécialisation des établissements et l'apprentissage du métier

De l'avis quasi unanime des participants et des participantes à l'analyse, il est difficile de couvrir toutes les facettes du métier en faisant carrière dans un seul établissement. En effet, sauf dans de grands hôtels, peu d'établissements peuvent fournir l'occasion de travailler sur l'ensemble des éléments faisant partie du métier. Forcément, l'apprenti cuisinier ou l'apprentie cuisinière qui voudra apprendre le métier devra multiplier les stages au sein de différents établissements, afin de diversifier ses expériences culinaires. Il le faudra autant pour acquérir des connaissances et des compétences en matière d'organisation du travail en cuisine que des compétences culinaires proprement dites, chaque chef et chaque établissement ayant ses propres pratiques et traditions.

Il n'en demeure pas moins que certaines cuisinières et certains cuisiniers deviennent très compétents dans des domaines très particuliers, sans toutefois avoir eu l'occasion d'étendre leurs connaissances. C'est le cas des personnes qui travaillent dans des chaînes ou des restaurants spécialisés, les établissements où une grande partie des emplois du secteur se trouvent.

- L'industrialisation de la préparation

De plus en plus d'éléments sont achetés, préparés, portionnés, emballés sous vide ou autrement. L'évaluation du degré de fraîcheur d'un aliment se fait en fonction d'une date de péremption et non plus par un examen de l'aliment lui-même. Pour préparer un fond ou une sauce, il s'agit parfois d'ajouter la poudre au bon moment. Les desserts sont de plus en plus souvent achetés auprès de fournisseurs spécialisés.

- La gestion de la sécurité alimentaire et la protection contre les allergies

Les exigences en matière d'hygiène et de salubrité sont de plus en plus strictes et normalisées. C'est un domaine où les exigences sont les mêmes, peu importe le type d'établissement.

Une connaissance de base des différents types d'allergies alimentaires, des mesures préventives applicables pour éviter la contamination ainsi que des principaux symptômes à observer semble être devenue une nécessité dans certaines catégories d'établissements.

- La diététique et la cuisine santé

La demande croissante de « cuisine minceur », de « repas santé » et d'autres produits du même genre font que le cuisinier ou la cuisinière aurait intérêt à avoir des notions de la diététique afin d'être en mesure d'y répondre. Les préoccupations à ce sujet sont plus présentes dans les établissements qui servent des menus variés que dans les chaînes présentant des menus fixes ou répétitifs.

- *Les pressions croissantes sur les coûts et la difficulté à recruter du personnel*

Il n'est pas nouveau que la cuisine soit reconnue comme un métier difficile, où le taux de rotation et d'abandon du personnel est important. On s'accorde unanimement à dire que les pressions sur les coûts continuent à s'accroître et que cela se répercute sur les conditions de travail qui sont de plus en plus précaires, sur les taux horaires qui ont tendance à plafonner, et sur l'organisation du travail où l'industrialisation et la normalisation (décrites plus tôt) permettent de confier le travail à du personnel de moins en moins qualifié, particulièrement dans les chaînes.

L'obtention du diplôme d'études professionnelles (DEP) en cuisine d'établissement n'est déjà plus la norme dans la restauration de type chaîne : c'est parfois même plutôt vu comme un obstacle. En raison des difficultés actuelles à recruter des cuisiniers et des cuisinières, le DEP n'est plus exigé dans plusieurs établissements de cuisine classique, même si on préfère encore y embaucher du personnel ayant appris les bases du métier en milieu scolaire. Tout programme d'apprentissage en milieu de travail devrait comprendre l'obligation de maîtriser certains contenus théoriques, notamment en ce qui concerne le vocabulaire et les connaissances de base en cuisine et en matière d'hygiène et de salubrité.

ÉLABORATION DE LA NORME PROFESSIONNELLE

Le processus d'élaboration de la norme professionnelle s'est déroulé selon les étapes normalement prévues : l'analyse de la profession, d'abord, puis la conception du profil de compétences. Cela dit, l'analyse de la profession et la rédaction du profil de compétences, surtout sa validation, ont donné lieu à des démarches plus longues et plus complexes que prévu. Cette situation s'explique, d'une part, par la difficulté de réunir des représentants et des représentantes de l'industrie et, d'autre part, par l'intérêt général envers le métier visé. En effet, la future norme relative au métier de cuisinier ou cuisinière suscitait un intérêt certain, non seulement de la part des cuisiniers et des cuisinières, mais aussi de la part des chefs, des propriétaires, des associations de restaurateurs et restauratrices et de l'ensemble de l'industrie.

De plus, la définition et le positionnement du métier lui-même ont suscité de larges débats : en effet, il s'agissait aussi de bien situer ce métier particulier autant par rapport aux autres métiers faisant déjà l'objet d'une norme dans le système canadien (gestion en cuisine, cuisinier ou cuisinière à la chaîne et apprenti cuisinier ou apprentie cuisinière) que par rapport à la norme du Bureau de normalisation du Québec, BNQ 9800-010/2003. Reconnaissance des compétences – Métiers de cuisinier, de pâtissier, de chef cuisinier et de chef pâtissier. Finalement, il importait d'assurer la cohérence avec les programmes conçus par le MELS.

Il en est résulté un processus de consultation et de validation relativement long et complexe, mais qui a finalement permis d'atteindre le large consensus recherché. À chaque étape, les différentes démarches entreprises ont été soumises au comité d'orientation, puis validées par celui-ci.

La méthode suivie pour élaborer la norme professionnelle

Le processus d'élaboration de la norme a débuté par une analyse de profession appliquée au métier de cuisinier ou cuisinière. Dans un premier temps, une analyse de la documentation a été effectuée. Une attention particulière a été prêtée aux normes de compétence nationales *emerit* établies pour les fonctions s'apparentant à celle de cuisinier ou cuisinière : gestion en cuisine, cuisinier ou cuisinière à la chaîne et apprenti cuisinier ou apprentie cuisinière ainsi qu'à la norme du BNQ. L'analyse de la documentation a aussi été faite en tenant compte des analyses et des programmes du MELS.

En second lieu, un travail exploratoire a été effectué lors d'une série de rencontres, en milieu de travail, avec des cuisiniers et des cuisinières en exercice et avec des représentants et des représentantes de l'industrie : chefs, propriétaires et gestionnaires d'établissement. Ces rencontres ont permis d'élaborer des hypothèses de travail pour optimiser le processus d'analyse du métier en réunissant les intervenantes et les intervenants intéressés selon le type d'établissement au sein

duquel ils travaillent. En effet, à la suite du travail préliminaire effectué, il semblait opportun de valider l'hypothèse voulant qu'il existe des variantes significatives dans l'exercice du métier en fonction du type d'établissement :

- cuisines de chaînes et familiale;
- banquets, traiteurs et milieu institutionnel;
- hôtels et restaurants, cuisine classique.

L'analyse de la profession a été exécutée en deux temps. Un atelier d'analyse de la situation de travail, fondé sur la méthodologie du MELS et réunissant des représentants et des représentantes de l'industrie, s'est tenu les 23 et 24 mai 2007 à Longueuil. Ensuite, une série de rencontres de travail en établissement ont été organisées pour compléter l'information recueillie lors de l'atelier. Cette stratégie a été adoptée par le comité d'orientation pour contrer la difficulté de réunir un nombre important de cuisiniers et de cuisinières en atelier pour aborder chacune des variantes mentionnées ci-dessus. Seize personnes provenant de sept établissements ont pu être consultées de cette façon. La démarche en établissement a permis de consulter un nombre suffisant d'intervenantes et d'intervenants de l'industrie pour assurer la validité de l'analyse de la profession. De plus, le fait de faire l'analyse en milieu de travail a permis à plusieurs personnes par établissement d'y participer et ainsi d'enrichir le processus d'analyse en recueillant les observations de plusieurs personnes travaillant dans une même cuisine et se situant à des points différents de leur parcours professionnel à titre de cuisinier ou de cuisinière.

L'atelier d'analyse de la profession et les rencontres ont permis :

- de définir le métier;
- de décrire le contexte organisationnel, les tâches et les opérations, les conditions d'exécution et les critères de performance requis;
- de préciser les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires à l'accomplissement du travail.

Le rapport d'analyse de la profession pour le métier de cuisinier ou cuisinière a été validé par l'ensemble des participants et des participantes de l'atelier. Une version du document a été envoyée pour validation aux personnes qui ont participé aux rencontres en établissement. Une première version a été remise au comité d'orientation en octobre 2007, puis une version finale, incluant certains ajustements mineurs, lui a été remise lors de la réunion du 12 décembre 2007.

La validation du profil de compétences

La seconde phase du processus d'élaboration de la norme professionnelle a consisté à établir le profil de compétences du métier de cuisinier ou cuisinière.

Une première ébauche du profil de compétences a été dégagée par l'équipe de production, et ce, à partir des données contenues dans le rapport d'analyse de la situation de travail. Le travail effectué a permis d'approfondir et de préciser chaque composant du profil de compétences, c'est-à-dire le contexte dans lequel le travail

s'exécute, les éléments de compétence et les critères de performance. Ces travaux ont été menés en ayant le souci constant de répondre aux exigences méthodologiques d'Emploi-Québec, telles qu'elles sont décrites dans le *Guide du cadre général de développement et de reconnaissance des compétences*.

Lors d'une rencontre de validation tenue le 5 février 2008 et réunissant sept cuisiniers et cuisinières, dont le président de la Société des chefs, cuisiniers et pâtisseries du Québec (SCCPQ), et des représentants et des représentantes du MELS, du MAPAQ et de la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle (DDCIS), l'essentiel du contenu du profil de compétences a été revu. Cela dit, cette première version du profil et de la norme n'a toutefois pas fait consensus. Encore une fois, la difficulté provenait principalement des environnements et des conditions très variables dans lesquelles s'exerce le métier de cuisinier ou cuisinière. Ce qui, en conséquence, pouvait entraîner des variantes dans la portée et l'étendue des compétences jugées essentielles à l'exercice du métier.

Les divergences d'opinions portaient essentiellement sur les éléments de compétence relatifs à la *compétence 2, Préparer une recette*, qui comporte les éléments de compétence suivants :

- 2.1 Organiser son poste de travail
- 2.2 Préparer les fonds et les sauces
- 2.3 Préparer les potages
- 2.4 Préparer les plats à base de viande ou de volaille
- 2.5 Préparer les plats à base de pâtes, de farinages et d'œufs
- 2.6 Préparer les plats à base de crustacés et de poissons
- 2.7 Préparer les plats à base de légumes et de fruits
- 2.8 Préparer les desserts de base

La question posée était la suivante : Est-ce qu'un cuisinier ou une cuisinière doit maîtriser tous les éléments de compétence 2.2 à 2.8 ou est-ce que la maîtrise d'un certain nombre d'entre eux est suffisant pour être considéré comme un cuisinier ou considérée comme une cuisinière au sens de la norme?

Au sein du comité de validation, on semblait s'accorder sur le fait qu'un travailleur ou une travailleuse maîtrisant cinq de ces sept éléments de compétence pouvait être considéré comme un cuisinier ou considérée comme une cuisinière. Les représentants et représentantes ont cependant précisé que cette évaluation devait être soumise à une consultation, car on était loin de pouvoir assurer qu'il y aurait consensus autour de cette question, notamment en ce qui concernait les chefs.

Diverses hypothèses ont été évoquées, travaillées et retravaillées, ce qui a permis de faire quelques ajouts et ajustements pertinents. Le profil de compétences a fait l'unanimité quant à sa formulation, sous réserve d'ajustements techniques mineurs. Compte tenu de la situation, il a été décidé d'entreprendre un vaste processus de

consultation et de validation auprès des représentants et des représentantes du métier et de l'industrie dans le but :

- de valider le contenu du projet de norme professionnelle tel qu'il est rédigé;
- de préciser la pertinence d'exiger la maîtrise de chacun des éléments de compétence 2.2 à 2.8;
- de s'assurer que le large consensus sectoriel exigé par le *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* était atteint.

La démonstration du consensus sectoriel sur la norme professionnelle

○ La démarche suivie

Compte tenu des difficultés rencontrées, depuis le début du projet, pour réunir des représentants et des représentantes de l'industrie et s'assurer de leur participation, il a été convenu au sein du comité d'orientation de solliciter la participation active de chaque membre pour assurer la diffusion la plus large possible du projet de norme et pour maximiser le nombre de participants et de participantes au processus de consultation sur les points qui restaient à préciser.

À cette étape, des représentants et des représentantes de l'industrie touristique de même que les personnes ayant participé au projet ont été invités à se prononcer sur la norme professionnelle relative au métier de cuisinier ou cuisinière. Ils avaient pour consigne de lire le document contenant le contexte d'exercice du métier et la description de chacune des compétences, puis de remplir, de signer et d'envoyer par télécopieur un questionnaire de validation.

La campagne de consultation s'est déroulée en deux temps, soit de mars à mai 2008, puis de mai à septembre 2008, les membres du comité d'orientation ayant déterminé que le nombre de répondantes et de répondants atteints, au moment de la réunion du 14 mai 2008, n'était pas suffisant pour assurer un large consensus.

Les mesures prises pour obtenir le large consensus nécessaire sont décrites dans les pages suivantes.

1. Envois par la poste et par courriel en faisant référence au site Internet du CQRHT

Le texte transmis par courriel et affiché dans la page d'accueil du site Internet du CQRHT se lit comme suit :

Le 5 mars 2008

APPEL IMPORTANT à tous les chefs, cuisiniers, propriétaires et gérants de restaurant et directeurs de service alimentaire

La nouvelle norme professionnelle portant sur le métier de CUISINIER est prête à être validée par l'ensemble de l'industrie.

Cette norme servira d'appui à toute stratégie d'apprentissage se déroulant en milieu de travail et menant à l'obtention d'un certificat de qualification émis par Emploi-Québec et consigné dans le registre des compétences. Votre appréciation et vos commentaires permettent de valider cet outil avant qu'il ne soit officiellement reconnu.

Cliquer pour accéder au [contenu de la norme](#) (20 pages) et au [formulaire de validation](#). Pour obtenir une copie des documents par la poste, contacter [Patricia Gougeon](#). Pour toute information, contacter [Lise Baillargeon](#).

Date limite de retour des formulaires de validation : le 21 mars 2008

Ce message a été diffusé par courriel, directement par le CQRHT ou par un de ses nombreux partenaires.

	Partenaire / diffuseur	Nombre total d'envois
Message diffusé directement par le CQRHT	Bulletin <i>info@CQRHT</i>	--
	Signature de tous les courriels envoyés par le CQRHT du 5 mars au 25 mars	--
	Présence au Salon Rest-Hôte	60
	Envoi direct, par courriel, à tous les participants et toutes les participantes et à toutes les personnes contactées au cours du projet	166
Message diffusé par un partenaire	Association des hôteliers du Québec L'Hôtelier Express, édition du 19 mars	--
	Bulletin de Samy Rabbat aux diplômés et diplômées de l'ITHQ le 10 mars	450
	Association des traiteurs professionnels du Québec	*
	SCCPQ	*
	Site de l'Association des restaurateurs du Québec	*
	Bulletin électronique TourismExpress.com du 10 mars	2 500
	Association des hôtels du Grand Montréal	*
	Association hôtelière de la région de Québec	*

* Ces partenaires ont diffusé le message à leurs membres, mais ils n'ont pas établi de statistiques à ce sujet.

2. Participation du CQRHT au Salon Rest-Hôte à Québec et suivis téléphoniques, création d'affiches promotionnelles, remise de documents, promotion active de personne à personne

Une soixantaine de documents et de questionnaires ont été remis à cette occasion. Une affiche promotionnelle a été créée pour attirer l'attention des congressistes.

3. Inscription de rappels dans la page d'accueil du site Internet du CQRHT (www.cqrht.qc.ca)

4. Inscription de messages de rappel sous la signature des courriels de chaque employé ou employée du CQRHT

5. Participation active du réseau d'Emploi-Québec : sollicitation des entreprises participant à l'actuel Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

Le réseau d'Emploi-Québec a été mis à contribution pour le processus de validation et pour l'obtention du large consensus recherché. M. Jean-Marie Laurent, qui représentait la Commission des partenaires du marché du travail au comité d'orientation, s'est assuré que des formulaires et des exemplaires de la norme avaient été transmis aux cuisiniers et aux cuisinières et aux entreprises ayant participé au Programme d'apprentissage en milieu de cuisine. Une cinquantaine de formulaires auraient été distribués.

6. Participation de l'ARQ

L'Association des restaurateurs du Québec a diffusé l'information dans son site Web et a assuré la distribution directe d'une quinzaine de formulaires et de documents.

En outre, un article portant sur la norme relative au métier de cuisinier ou cuisinière et le processus de validation, rédigé par le CQRHT, a été publié dans le bulletin de l'ARQ du 16 mai 2008.

7. Démarches pour s'assurer de l'appui de la Société des chefs, cuisiniers et pâtisseries du Québec

L'appui de la SCCPQ constituait un élément crucial pour s'assurer d'un large consensus. Or, la SCCPQ n'a pas participé dès le départ à ce projet, malgré les invitations transmises. Sa réticence à y participer provenait en grande partie d'un manque d'information sur le cadre même dans lequel se déroulait la démarche visant l'élaboration de la norme professionnelle.

7.1 Participation de la SCCPQ au comité d'orientation et de validation

À la suite de plusieurs échanges et représentations, la SCCPQ a nommé deux délégués au comité d'orientation (MM. François Pellerin et Denis Paquin), qui y ont siégé à partir du 12 décembre 2007. Le président de la SCCPQ, M. Daniel St-Pierre, a participé à la réunion du comité d'orientation du 12 décembre ainsi qu'à celle portant sur l'élaboration du profil de compétences, le 5 février suivant.

7.2 Présentation par des représentants et des représentantes du CQRHT au conseil d'administration de la SCCPQ à Montréal, le dimanche 10 août 2008

Mesdames Adèle Girard et Lise Baillargeon, du CQRHT, ont présenté le projet à partir d'un extrait de la Loi sur le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, remis à chaque participant et chaque participante. Madame Girard a précisé que le projet visait à se conformer à cette loi. Toutes les personnes présentes ont semblé

bien comprendre cette position. Le rôle du CQRHT a été mieux compris. Beaucoup de questions ont été posées et les échanges ont permis de clarifier les différentes étapes du processus en cours.

Les cuisiniers actifs et les cuisinières actives ont mieux compris la démarche, ce qui leur a permis de se prononcer sur la norme professionnelle. Certaines personnes avaient encore des réserves, compte tenu de la longue lutte menée pour la reconnaissance du métier de cuisinier ou cuisinière.

o Les résultats obtenus

Les efforts consentis ont permis de recueillir un nombre important de réponses provenant de l'ensemble de l'industrie, ce qui démontre que la norme est bien validée et qu'un large consensus a été obtenu. De plus, le nombre d'envois et de rappels et la durée même du processus de consultation des membres de l'industrie (de mars à septembre 2008) font que les membres du comité d'orientation, unanimement, considèrent que le consensus recherché est atteint.

- *La représentativité des régions et les catégories d'établissements*

Le tableau ci-dessous présente une synthèse du nombre de répondants et de répondantes par catégories d'établissements.

Catégories d'établissement		
Hôtels	Restaurants	Autres établissements
25	67	21
22 %	59 %	19 %

- *La représentativité des répondants et des répondantes*

Les personnes qui ont validé la norme professionnelle occupent les fonctions suivantes : adjoint ou adjointe de cuisine, cuisinier ou cuisinière, chef cuisinier ou chef cuisinière, chef exécutif, chef particulier ou chef particulière, chef pâtissier ou chef pâtissière, sous-chef, sous-chef exécutif, chef d'équipe en cuisine, restaurateur ou restauratrice, chef propriétaire, enseignant ou enseignante en cuisine, directeur ou directrice de la restauration, directeur général ou directrice générale, directeur ou directrice des ressources humaines et consultant ou consultante en cuisine.

Le tableau suivant présente le nombre de répondants et de répondantes par catégories d'emplois en cuisine :

Catégories d'emplois	Nombre
Adjointe de cuisine	1
Cuisinier, cuisinière, chef d'équipe	10
Sous-chef	6
Chef cuisinier ou chef cuisinière	56
Chef propriétaire	22
Propriétaire	6
Gestionnaire ou autres	11
Non précisé	1
Total	113

Treize (13) répondantes ou répondants ayant validé la norme professionnelle ont indiqué qu'ils travaillaient dans des entreprises syndiquées.

Cent deux (102) répondants et répondantes ont précisé le nombre d'employés et d'employées travaillant en cuisine dans l'établissement qu'ils représentaient. Si on considère ces chiffres, il est permis d'affirmer que les réponses reçues sont représentatives de l'opinion d'un total de 1364 employés et employées en cuisine.

- *Les résultats*

En résumé, la norme professionnelle fait l'unanimité parmi les répondantes et les répondants du secteur du tourisme ayant été appelés à la valider. L'obtention de ce consensus démontre que la norme professionnelle correspond aux attentes et aux exigences de l'industrie. Les représentants et les représentantes ayant participé à cette consultation élargie ont attesté que la norme décrit très bien l'ensemble des compétences nécessaires à l'exercice du métier de cuisinier ou cuisinière dans l'industrie du tourisme.

Quant à la question relative à la nécessité de maîtriser quelques-uns ou l'ensemble des sept éléments de compétence mentionnés précédemment, la réponse des représentants et des représentantes de l'industrie est claire et sans équivoque : chacune de ces compétences est importante et, pour être considéré comme un cuisinier ou considérée comme une cuisinière, il importe de les maîtriser toutes.

PRÉSENTATION DE LA NORME PROFESSIONNELLE

La description du contexte général d'exercice du métier

- Définition du métier

Un cuisinier ou une cuisinière est une personne capable de préparer de façon autonome les mets offerts au menu d'un établissement. Cela inclut la planification de son travail et la coordination avec d'autres employés et employées, l'utilisation des outils et des instruments de travail et l'organisation de son poste de travail, le choix et l'inspection des ingrédients, le calcul des quantités, la préparation et la coordination de la préparation des mets pour respecter les exigences relatives au service et d'autres critères de qualité ainsi que le service en tant que tel. Le cuisinier ou la cuisinière doit accomplir son travail tout en assurant le respect des normes d'hygiène et de salubrité, le rangement et la propreté des outils et des espaces de travail et la minimisation des coûts de production, notamment par l'utilisation judicieuse des ingrédients et par le recours à des pratiques de conservation adéquates.

L'exercice du métier diffère selon le type d'établissement, car les responsabilités confiées au cuisinier ou à la cuisinière et les compétences requises pour pratiquer le métier varient. Si les principales tâches sont identiques, les opérations et les sous-opérations et, en particulier, les critères de performance, peuvent varier.

Dans plusieurs établissements, le cuisinier ou la cuisinière prépare les mets servis dans l'établissement en respectant les critères de qualité, sans nécessairement avoir à faire preuve de créativité. Dans la norme professionnelle, les compétences correspondant à ces tâches et à ces opérations constituent donc la norme relative au métier de cuisinier ou cuisinière proprement dite.

Dans les établissements ne faisant pas partie de chaînes, le cuisinier ou la cuisinière travaille souvent avec une gamme variable de produits et de menus et doit être en mesure d'élaborer et de proposer des variantes aux recettes et aux menus. Ces pratiques sont suffisamment répandues pour qu'on ne puisse pas les exclure de la description des tâches et des opérations que doit exécuter un cuisinier ou une cuisinière. Les compétences, les éléments de compétence et les critères de performance propres à ce type de pratique en cuisine sont considérés comme complémentaires et font l'objet d'une attestation distincte.

Sont exclus de la définition du métier de cuisinier ou cuisinière les postes en chaînes de restauration rapide où il n'y a pas de service à table. Les gens qui y préparent les plats n'y exécutent que certaines des tâches et opérations

habituellement confiées aux cuisiniers ou aux cuisinières et n'ont pas à maîtriser toutes les compétences qu'on leur reconnaît.

La progression du niveau de complexité ne constitue pas la seule variante dans la façon d'exercer le métier. L'un des principaux facteurs de différenciation tient au type de service offert : commande à la carte ou menu prédéterminé, comme dans une cafétéria, un buffet ou un service traiteur. Les différences sur le plan des opérations concernent plus la logistique de service et la planification que le cœur du métier lui-même. Dans le tableau des compétences et des éléments de compétence, les éléments propres à ces variantes portent la mention « le cas échéant » ou un équivalent.

La liste des compétences à acquérir.

Les compétences essentielles sont :

1. Planifier son travail
2. Réaliser une recette
3. Effectuer le service
4. Assurer la conservation des aliments
5. Entretien du poste de travail et des outils

La compétence complémentaire est :

6. Développer des variantes au menu, aux recettes et à la présentation

Les tableaux des pages suivantes présentent les compétences en détail.

**DESCRIPTION DÉTAILLÉE
DES COMPÉTENCES ESSENTIELLES**

DESCRIPTION DÉTAILLÉE DES COMPÉTENCES ESSENTIELLES

MÉTIER : Cuisinier ou cuisinière		Code CNP : 6242
Compétence 1 : Être capable de planifier son travail		
Contexte de réalisation		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En début de quart de travail, pour la journée en cours ▪ Rapidement, de façon à passer en mode « production » sans délai ▪ À partir d'un menu connu ▪ En fonction des directives, communiquées verbalement ou par écrit, sous forme de menu, de feuille de production ou d'un autre document analogue ▪ En tenant compte des stocks disponibles ▪ En tenant compte de la taille de l'équipe de travail, le cas échéant, et des compétences de chacun et chacune des membres de cette équipe 		
Éléments de compétence	Critères de performance	
Être en mesure de : 1.1 Analyser le travail à faire <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prendre connaissance du travail à faire à partir de la feuille de production, lorsqu'une telle feuille est fournie ▪ Consulter les recettes ▪ Calculer les quantités de mets à préparer et adapter les recettes au besoin 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Justesse de l'interprétation ▪ Exhaustivité de la planification, en fonction des prévisions quotidiennes ▪ Exactitude de l'estimation des quantités d'ingrédients requises 	
1.2 Vérifier les stocks <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'assurer de la disponibilité et de la qualité des ingrédients requis ▪ Recommander des achats 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Justesse de l'évaluation de la qualité des ingrédients disponibles ▪ Pertinence des recommandations d'achat 	

MÉTIER : Cuisinier ou cuisinière

Code CNP : 6242

Compétence 1 : Être capable de planifier son travail

1.3 Organiser le travail

Décomposer le travail en tâches et en sous-tâche

Déterminer les étapes critiques et les séquences à suivre

Regrouper les préparations d'ingrédients communs et/ou les manipulations communes.

- Évaluer le temps requis pour exécuter chaque tâche et sous-tâche
- Ordonnancer les tâches de façon optimale

- Détermination précise des mises en place critiques
- Logique et efficacité des regroupements de tâches et de sous-tâches en fonction des différentes recettes à préparer
- Estimation juste des temps de préparation
- Choix approprié des outils et des équipements
- Efficacité du plan de travail élaboré, sous forme écrite ou verbale, en fonction des besoins et du contexte
- Optimisation des possibilités d'entraide et de délégation des tâches au sein d'une équipe restreinte

MÉTIER : Cuisinier ou cuisinière		Code CNP : 6242
Compétence 2 : Être capable de réaliser une recette		
Contexte de réalisation		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ À l'aide des équipements et des outils disponibles ▪ Selon la planification établie, mais en tenant compte des urgences et des imprévus ▪ À partir du menu établi, de recettes et de directives ▪ À l'aide des ingrédients nécessaires ▪ Dans le respect des règles de santé et de sécurité du travail 		
Éléments de compétence	Critères de performance	
Être en mesure de : 2.1 Organiser son poste de travail	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Choix approprié des équipements et des outils ▪ Organisation efficace des surfaces de travail en fonction du type de mise en place ▪ Disposition adéquate de l'ensemble des éléments requis ▪ Prise en compte des contraintes propres à l'établissement ▪ Application stricte des règles d'hygiène et de salubrité pour assurer l'innocuité alimentaire 	

MÉTIER : Cuisinier ou cuisinière

Code CNP : 6242

Compétence 2 : Être capable de réaliser une recette

2.2 Préparer les fonds et les sauces

- Choisir les ingrédients
 - Choisir les outils et les équipements et les assembler au besoin
 - Réunir les ingrédients nécessaires
 - Suivre le mode de préparation
 - Contrôler la qualité et rectifier le fond ou la sauce au besoin
- Choix approprié des ingrédients en fonction du type de fonds ou de sauce à préparer
 - Choix pertinent et utilisation adéquate des outils et des équipements
 - Dextérité dans l'utilisation des couteaux
 - Respect de la recette
 - Application rigoureuse des techniques de préparation
 - Atteinte des caractéristiques recherchées : gustatives, olfactives, visuelles, physiques et rhéologiques
 - Choix judicieux des mesures à prendre pour « finir » le fonds ou la sauce
 - Respect des quantités et des portions prévues dans la recette
 - Minimisation des pertes
 - Efficacité des opérations
 - Application stricte des règles d'hygiène et de salubrité

Compétence 2 : Être capable de réaliser une recette

Éléments de compétence	Critères de performance
<p>2.3 Préparer les potages</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Choisir les ingrédients▪ Choisir les outils et les équipements et les assembler au besoin▪ Réunir les ingrédients nécessaires▪ Suivre le mode de préparation▪ Contrôler la qualité et rectifier le potage au besoin	<ul style="list-style-type: none">▪ Choix approprié des ingrédients en fonction du type de potage▪ Choix pertinent et utilisation adéquate des outils et des équipements<ul style="list-style-type: none">- Dexterité dans l'utilisation des couteaux▪ Respect de la recette<ul style="list-style-type: none">- Application rigoureuse des techniques de préparation- Atteinte des caractéristiques recherchées : gustatives, olfactives, visuelles, physiques et rhéologiques▪ Choix judicieux des mesures à prendre pour « finir » le potage▪ Respect des quantités et des portions prévues dans la recette<ul style="list-style-type: none">- Minimisation des pertes- Efficacité des opérations▪ Application stricte des règles d'hygiène et de salubrité
<p>2.4 Préparer les plats à base de viande ou de volaille</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Choisir les pièces de viande et de volaille et les autres ingrédients▪ Choisir les outils et les équipements et les assembler au besoin▪ Réunir les ingrédients nécessaires▪ Suivre le mode de préparation▪ Contrôler la qualité et rectifier le plat au besoin	<ul style="list-style-type: none">▪ Choix approprié des viandes, des volailles et des autres ingrédients▪ Choix pertinent et utilisation adéquate des outils et des équipements<ul style="list-style-type: none">- Dexterité dans l'utilisation des couteaux▪ Respect de la recette<ul style="list-style-type: none">- Application rigoureuse des techniques de préparation- Atteinte des caractéristiques recherchées : gustatives, olfactives, visuelles, physiques et rhéologiques- Cuisson appropriée▪ Choix judicieux des mesures à prendre pour « finir » la préparation▪ Respect des quantités et des portions prévues dans la recette<ul style="list-style-type: none">- Minimisation des pertes- Efficacité des opérations▪ Application stricte des règles d'hygiène et de salubrité

Compétence 2 : Être capable de réaliser une recette

Éléments de compétence	Critères de performance
<p>2.5 Préparer les plats à base de pâtes, de farinages et d'œufs</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Choisir les ingrédients▪ Choisir les outils et les équipements et les assembler au besoin▪ Réunir les ingrédients nécessaires▪ Suivre le mode de préparation▪ Contrôler la qualité et rectifier le plat au besoin	<ul style="list-style-type: none">▪ Choix approprié des ingrédients▪ Choix pertinent et utilisation adéquate des outils et des équipements<ul style="list-style-type: none">- Dexterité dans l'utilisation des couteaux▪ Respect de la recette<ul style="list-style-type: none">- Application rigoureuse des techniques de préparation- Atteinte des caractéristiques recherchées : gustatives, olfactives, visuelles, physiques et rhéologiques▪ Choix judicieux des mesures à prendre pour « finir » la préparation▪ Contrôle approprié des coûts<ul style="list-style-type: none">- Respect des quantités et des portions prévues dans la recette- Minimisation des pertes- Efficacité des opérations▪ Application stricte des règles d'hygiène et de salubrité
<p>2.6 Préparer les plats à base de crustacés et de poissons</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Choisir les crustacés, les poissons et les autres ingrédients▪ Choisir les outils et les équipements et les assembler au besoin▪ Réunir les ingrédients nécessaires▪ Suivre le mode de préparation▪ Contrôler la qualité et rectifier le plat au besoin	<ul style="list-style-type: none">▪ Choix approprié des crustacés et des poissons▪ Choix pertinent et utilisation adéquate des outils et des équipements<ul style="list-style-type: none">- Dexterité dans l'utilisation des couteaux▪ Respect de la recette<ul style="list-style-type: none">- Application rigoureuse des techniques de préparation- Atteinte des caractéristiques recherchées : gustatives, olfactives, visuelles, physiques et rhéologiques- Cuisson appropriée▪ Choix judicieux des mesures à prendre pour « finir » la préparation▪ Contrôle approprié des coûts<ul style="list-style-type: none">- Respect des quantités et des portions prévues dans la recette- Minimisation des pertes- Efficacité des opérations▪ Application stricte des règles d'hygiène et de salubrité

Compétence 2 : Être capable de réaliser une recette

Éléments de compétence	Critères de performance
2.7 Préparer les plats à base de légumes et de fruits <ul style="list-style-type: none">▪ Choisir les ingrédients▪ Choisir les outils et les équipements et les assembler au besoin▪ Réunir les ingrédients nécessaires▪ Suivre le mode de préparation▪ Contrôler la qualité et rectifier le plat le cas échéant	<ul style="list-style-type: none">▪ Choix approprié des fruits, des légumes et des autres ingrédients▪ Choix pertinent et utilisation adéquate des outils et des équipements<ul style="list-style-type: none">- Dextérité dans l'utilisation des couteaux▪ Respect de la recette<ul style="list-style-type: none">- Application rigoureuse des techniques de préparation- Atteinte des caractéristiques recherchées : gustatives, olfactives, visuelles, physiques et rhéologiques▪ Choix judicieux des mesures à prendre pour « finir » la préparation▪ Respect des quantités et des portions prévues dans la recette<ul style="list-style-type: none">- Minimisation des pertes- Efficacité des opérations▪ Application stricte des règles d'hygiène et de salubrité
2.8 Préparer les desserts de base <ul style="list-style-type: none">▪ Choisir les ingrédients▪ Choisir les outils et les équipements et les assembler au besoin▪ Réunir les ingrédients nécessaires▪ Suivre le mode de préparation▪ Contrôler la qualité et rectifier le dessert au besoin	<ul style="list-style-type: none">▪ Choix approprié des ingrédients▪ Choix pertinent et utilisation adéquate des outils et équipements<ul style="list-style-type: none">▪ Dextérité dans l'utilisation des couteaux▪ Respect de la recette<ul style="list-style-type: none">- Application rigoureuse des techniques de préparation- Atteinte des caractéristiques recherchées : gustatives, olfactives, visuelles, physiques et rhéologiques▪ Choix judicieux des mesures à prendre pour « finir » le dessert▪ Respect des quantités et des portions prévues dans la recette<ul style="list-style-type: none">- Minimisation des pertes- Efficacité des opérations▪ Application stricte des règles d'hygiène et de salubrité

Compétence 3 : Être capable d'effectuer le service**Contexte de réalisation**

- À l'aide des équipements et des outils disponibles
- En tenant compte des requêtes particulières et du rythme de service
- En coordonnant ses activités avec celles de ses collègues participant au service
- Dans le respect des règles de santé et de sécurité du travail

Éléments de compétence**Critères de performance****Être en mesure de :****3.1 Organiser son aire de service**

- Planifier le service
- Assurer la logistique du service
- Installer les outils et les équipements de service propres aux banquets, au service traiteur ou au service institutionnel (réchauds ou autre matériel)
- Prévoir la chaîne d'approvisionnement des aires de buffet

- Mise en place optimale de l'aire de service
 - Selon le type de mets à dresser
 - Selon le contexte et les lieux de service
- Sélection adéquate des équipements requis
- Récupération rapide des outils et des équipements utilisés

3.2 Contrôler la qualité des plats préparés

- Vérifier la température ou la fraîcheur selon le cas
- Vérifier les portions
- Vérifier le degré de cuisson
- Vérifier l'apparence
- Vérifier le goût et l'odeur
- Rectifier au besoin

- Contrôle rigoureux de la qualité des plats préparés, selon différents paramètres :
 - Température
 - Caractéristiques gustatives, olfactives, visuelles, physiques et rhéologiques
 - Respect des portions et des coupes
 - Cuisson appropriée
- Propreté méticuleuse des couverts et des plats de service
- Application stricte des règles d'hygiène et de salubrité

Compétence 3 : Être capable d'effectuer le service	
Éléments de compétence	Critères de performance
<p>3.3 Dresser les mets</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Interpréter les commandes ▪ Coordonner ses activités avec celles du personnel participant à la préparation et au montage des plats ▪ Assurer le montage final ▪ Préparer et dresser les buffets 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Application stricte des consignes de présentation ▪ Respect des portions prévues ▪ Propreté méticuleuse des assiettes et des plats ▪ Respect des temps d'exécution ▪ Application stricte des règles d'hygiène et de salubrité ▪ Clarté des communications avec les collègues

Compétence 4 : Être capable de conserver les aliments**Contexte de réalisation**

- À l'aide des équipements et des outils disponibles
- En cuisine et dans les espaces de conservation (zones réfrigérées ou autres lieux de travail)
- En fonction des directives et des pratiques de l'établissement
- Dans le respect des règles de santé et de sécurité du travail

Éléments de compétence**Critères de performance****Être en mesure de :****4.1 Déterminer quels sont les aliments à conserver**

- Minimisation des pertes
- Application stricte des règles d'hygiène et de salubrité

4.2 Déterminer la méthode de conservation

- Vérifier les possibilités de conservation : outils, équipements
- Choisir le contenant approprié
- Choisir le mode de refroidissement approprié

- Détermination juste de la méthode de conservation :
 - Selon la nature de l'aliment et sa quantité
 - En tenant compte des limites des équipements disponibles
- Choix logique du type de contenant à utiliser pour la conservation selon les paramètres suivants :
 - Quantité
 - Propriétés de l'aliment (liquide, solide, etc.)
 - Type de conservation choisi
- Aptitude à assurer l'innocuité alimentaire

4.3 Emballer les aliments en vue de leur conservation

- Identifier et dater les contenants
- Classer et disposer

- Inscription claire et lisible de la date et de la nature de l'aliment
- Utilisation de la terminologie appropriée
- Classement et entreposage appropriés selon des paramètres :
 - de quantité
 - de type de conservation
 - de classement permettant la rotation des stocks
- Application des règles d'hygiène et de salubrité pour assurer l'innocuité alimentaire
- Emballage approprié au transport, à la conservation pendant le transport et au transbordement

MÉTIER : Cuisinier ou cuisinière		Code CNP : 6242
4.4 Contrôler la conservation <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vérifier les stocks ▪ Assurer la rotation des stocks 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Régularité des vérifications ▪ Application systématique des principes de rotation ▪ Application stricte des règles d'hygiène et de salubrité 	
MÉTIER : Cuisinier ou cuisinière		Code CNP : 6242
Compétence 5 : Être capable d'entretenir le poste de travail et les outils		
Contexte de réalisation		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ À l'aide des équipements, des outils et des produits disponibles ▪ En cuisine et dans les zones de conservation réfrigérées ▪ En utilisant les formulaires ou les listes de vérification ▪ En respectant les règles d'hygiène et de salubrité ▪ Dans le respect des règles de santé et de sécurité du travail 		
Éléments de compétence	Critères de performance	
Être en mesure de : 5.1 Maintenir le poste de travail en ordre <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ranger chaque chose à sa place au fur et à mesure ▪ Disposer des déchets ▪ Faire le ménage complet à la fin du quart de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conformité aux normes et aux règlements ainsi qu'aux politiques de l'établissement <ul style="list-style-type: none"> - Rangement et propreté aux postes de travail - Rangement et propreté dans l'ensemble de la cuisine ▪ Application stricte des normes de sécurité et de sécurité-incendie ▪ Tri et disposition adéquate : <ul style="list-style-type: none"> - des matières recyclables - des déchets organiques - des déchets réglementés (huiles, etc.) - des autres déchets -- non réglementés ▪ Utilisation appropriée des équipements (compacteur, broyeur, etc.) 	
5.2 Entretenir les outils et les équipements		

MÉTIER : Cuisinier ou cuisinière		Code CNP : 6242
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Affûter les lames et les couteaux ▪ Effectuer les entretiens périodiques ▪ Nettoyer les équipements et leurs composants 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aiguisage efficace et sécuritaire des lames et des couteaux ▪ Entretien des outils et des équipements conformément aux recommandations des fabricants 	
5.3 Nettoyer et assainir	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nettoyer le poste de travail et les outils au fur et à mesure ▪ Nettoyer et assainir l'aire de travail en entier 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Application stricte des normes et des règlements ainsi que des politiques de l'établissement <ul style="list-style-type: none"> - Assainissement des postes, des outils et des surfaces de travail - Utilisation des produits appropriés - Respect des exigences du SIMDUT

**DESCRIPTION DÉTAILLÉE
DE LA COMPÉTENCE COMPLÉMENTAIRE**

DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA COMPÉTENCE COMPLÉMENTAIRE

MÉTIER : Cuisinier ou cuisinière		Code CNP : 6242
Compétence complémentaire 6 : Être capable de développer des variantes au menu, aux recettes et à la présentation		
Contexte de réalisation		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dans le cadre du travail régulier ▪ En se référant à des lignes directrices données par la ou le chef concernant les possibilités de développer ou d'adapter des recettes ou des modes de présentation ▪ En fonction des traditions culinaires de l'établissement et de son type de clientèle ▪ En utilisant les produits disponibles et les arrivages ▪ À l'aide des équipements et des outils appropriés 		
Éléments de compétence	Critères de performance	
Être en mesure de : 6.1 Proposer des aménagements au menu <ul style="list-style-type: none"> ▪ Explorer les possibilités offertes par les arrivages et les ingrédients disponibles ▪ Proposer des améliorations ou des variantes à apporter au menu ▪ Formuler des projets de recettes en fonction des arrivages et des ingrédients disponibles 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suggestions pertinentes par rapport au menu ▪ Utilisation judicieuse des produits disponibles ▪ Minimisation des pertes de produits entreposés 	
6.2 Adapter ou modifier des recettes <ul style="list-style-type: none"> ▪ Composer la recette ▪ Préparer la recette, contrôler la qualité et rectifier le plat ▪ Recommencer jusqu'à l'obtention des caractéristiques recherchées ▪ Documenter la recette ▪ Calculer les coûts de production et déterminer un prix 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cohérence par rapport au menu de l'établissement <ul style="list-style-type: none"> - Niveau de qualité comparable aux normes - Disponibilité des équipements et outils nécessaires - Possibilité de s'approvisionner en ingrédients - Acceptabilité par la clientèle et la ou le chef ▪ Documentation claire et concise de la recette ▪ Rentabilité démontrée 	
6.3 Concevoir de nouvelles façons de dresser les mets	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respect du style de l'établissement ▪ Présentations esthétiques et originales 	

