

Diagnostic sectoriel du CSMO Habitation 2025



RECHERCHE



**CSMO
Habitation**

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'habitation

BIP RECHERCHE		
Chargé de projet	Simon Bastien, conseiller	Élaboration de la méthodologie Collaboration à la conception du questionnaire quantitatif Conception du questionnaire qualitatif des entrevues Animation des groupes Analyse et écriture du volet de recherche qualitative
Professionnelle de recherche	Isabelle Dubois, directrice de la recherche	Traitement statistique Collaboration à la conception des questionnaires Montage du rapport et conception graphique Analyse et écriture du volet de recherche quantitative
CSMO Habitation		
Directeur de projet	Christian Galarneau, Directeur général	Orientation du projet Validation des objectifs et de la méthodologie Collaboration à l'élaboration des outils de recherche (questionnaire et guide d'animation)
Chargé de projet	Guillaume Clément, Chargé de projet en information du marché du travail	Orientation du projet Recension, traitement et analyse des données secondaires Conception du questionnaire quantitatif Collaboration à la conception du questionnaire qualitatif des entrevues Révision des analyses du rapport et ajouts Analyse et écriture de la section <i>Contexte démographique</i>
Conseillère	Joëlle McGurrian, Conseillère en communication et marketing	Révision graphique et linguistique (en collaboration avec Johanne Hamel)



CONTEXTE, MANDAT ET MÉTHODOLOGIE.....	6
CHAPITRE 1 – RÉSULTATS : ENQUÊTE QUANTITATIVE ET QUALITATIVE – MANUFACTURIERS.....	17
Profil des entreprises manufacturières interrogées.....	18
Principaux enjeux des entreprises manufacturières.....	24
Recrutement de main-d'œuvre.....	28
Vieillessement et diversité de la main-d'œuvre.....	34
Innovations technologiques et recours à l'intelligence artificielle.....	42
Formation et perfectionnement de la main-d'œuvre.....	64
Empreinte environnementale.....	68
Attentes des manufacturiers à l'égard du CSMO Habitation.....	73
CHAPITRE 2 – RÉSULTATS : ENQUÊTE QUANTITATIVE ET QUALITATIVE – DESIGN D'INTÉRIEUR.....	75
Profil des entreprises en design d'intérieur interrogées.....	76
Principaux enjeux des entreprises en design d'intérieur.....	79
Recrutement de main-d'œuvre.....	83
Vieillessement et diversité de la main-d'œuvre.....	88
Innovations technologiques et recours à l'intelligence artificielle.....	95
Formation et perfectionnement de la main-d'œuvre.....	115
Empreinte environnementale.....	119
Attentes des manufacturiers à l'égard du CSMO Habitation.....	124
CHAPITRE 3 – RÉSULTATS : DÉLAIS DE RECRUTEMENT PAR CATÉGORIE D'EMPLOI.....	126
Personnel de production.....	127
Personnel technique et professionnels.....	128
Personnel administratif.....	129
Personnel cadre (direction).....	130



CHAPITRE 4 – SYNTHÈSE : CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE	131
Le Québec face à un tournant démographique historique	132
Le défi manufacturier	133
L’immigration : une solution	134
Les besoins du marché	135
Où allons-nous?	136
CHAPITRE 5 – DONNÉES SOCIO-ÉCONOMIQUES (DONNÉES SECONDAIRES)	138
Répartition régionale (décembre 2023) et taille (juin 2025) des établissements du secteur	139
Emplois annuels	157
Postes vacants et salaire offert	168
Proportion de femmes parmi le personnel par secteur, selon les recensements de 2016 et de 2021	
– Province de Québec	170
Nombre et proportion d’immigrants et de résidents non permanents par secteur, selon le recensement de 2016	
– Province de Québec	171
Nombre et proportion de personnel âgé de 55 ans et plus par secteur, selon le recensement de 2016	
– Province de Québec	173
Professions (CNP) les plus courantes et régionalité des emplois au Québec – Recensement de 2021	175
Dépenses en capital physique non résidentiel (usines, équipements, structures)	186
Produit intérieur brut (PIB) par industrie	187
Mesures économiques	195
Balance commerciale, Québec – Tous les pays (total)	209
Indice des prix des produits industriels (IPPI) et inflation au Canada	225
Ventes manufacturières	235
Données financières	249
CHAPITRE 6 – CONCLUSIONS	261



ANNEXES

1 – Résultats de l’enquête auprès des manufacturiers par taille d’entreprise	264
2 – Questionnaire et guides de discussion	283
3 – Contexte démographique	299





CSMO
Habitation

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'habitation



RECHERCHE

Contexte, mandat et méthodologie

Le présent rapport s'appuie sur six objectifs principaux

La mission du Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) de l'habitation consiste à soutenir le développement d'une main-d'œuvre qualifiée, à favoriser une gestion efficace des ressources humaines et à stimuler la création d'emplois dans le secteur de l'habitation. Son rôle principal est de développer la main-d'œuvre dans le secteur de l'habitation au Québec, en agissant comme un pont entre les entreprises, les travailleurs et le gouvernement, pour identifier les besoins en compétences, créer des outils de formation, mettre en place des programmes (comme l'apprentissage) et soutenir la relève afin d'améliorer l'attraction, le recrutement, la rétention et la formation des travailleurs.

Afin de s'ajuster aux besoins réels de ses clientèles cibles, le CSMO Habitation souhaite mettre à jour les données de l'industrie de l'habitation et de ses entreprises. C'est pourquoi il a confié à BIP Recherche la réalisation du présent diagnostic sectoriel, qui se décline en trois volets :

- enquête quantitative;
- enquête qualitative sous forme de groupes de discussion;
- recherche de données économiques extraites de Statistique Canada.

Cet exercice permet non seulement d'effectuer une analyse socioéconomique de la situation passée et actuelle du secteur, mais aussi de cerner les tendances et les enjeux émergents susceptibles d'influencer l'évolution de la main-d'œuvre dans les prochaines années. Plus précisément, ce diagnostic vise à :

1. décrire la situation actuelle du secteur et de sa main-d'œuvre;
2. analyser les enjeux et les besoins de l'industrie, notamment en matière de recrutement;
3. comprendre les besoins de perfectionnement;
4. analyser l'évolution de la maturité numérique;
5. évaluer l'impact de la transition verte sur les activités;
6. analyser la situation des travailleurs étrangers temporaires.



Le diagnostic de main-d'œuvre a été élaboré en cinq étapes clés

Démarrage	Une rencontre de démarrage a permis de valider les objectifs de l'étude, la méthodologie proposée, le profil des participants ainsi que le plan d'échantillonnage.
Recherche de données secondaires	Une recherche documentaire a été menée par le CSMO Habitation afin de mettre à jour les données issues du diagnostic sectoriel de 2018 et d'alimenter les analyses de la présente étude.
Enquête via un sondage web	Le volet quantitatif du diagnostic reposait sur une enquête en ligne réalisée auprès des entreprises du secteur par BIP recherche. Cette démarche visait à brosser un portrait représentatif et actuel de l'industrie de l'habitation à l'échelle provinciale.
Groupes de discussion	Pour enrichir et contextualiser les résultats de l'enquête, trois groupes de discussion ont été tenus par BIP recherche, réunissant différents acteurs clés de l'industrie : entreprises manufacturières, entreprises de service en design d'intérieur et représentants de travailleurs d'entreprises manufacturières. Ces rencontres ont permis d'approfondir la compréhension qualitative du secteur, de son évolution et de ses enjeux, sous cinq thèmes : difficultés de recrutement, vieillissement de la main-d'œuvre, transformation numérique, intelligence artificielle et enjeux environnementaux.
Synthèse, analyses et diagnostic	Les résultats obtenus à chacune des étapes précédentes ont été analysés et synthétisés par BIP recherche, menant à la rédaction du présent diagnostic sectoriel de l'industrie de l'habitation au Québec.



Un premier volet a été réalisé au moyen d’une enquête quantitative.

Une enquête via un sondage web a été menée du **29 mai au 12 septembre 2025** auprès des clientèles cibles du CSMO Habitation (manufacturiers comptant au moins un employé) et des entreprises spécialisées en design d’intérieur (incluant les travailleurs et travailleuses autonomes) :

- manufacturiers de produits minéraux non métalliques – le sous-secteur du ciment et de produits en béton a été exclu de l’enquête;
- manufacturiers de meubles et de produits connexes, incluant les services de rembourrage et de réparation de meubles;
- manufacturiers de portes et fenêtres;
- services de design d’intérieur.

Objectifs	L’objectif de cette enquête était de recueillir, auprès d’un maximum d’organisations du secteur de l’habitation, des informations quantitatives sur le secteur. Les grandes thématiques abordées comprenaient : le profil des entreprises et de l’emploi, les préoccupations en matière d’environnement d’affaires, les enjeux de recrutement, les besoins de perfectionnement, l’évolution de la maturité numérique – dont le recours à l’intelligence artificielle, la transition verte et l’état de la situation en matière de travailleurs étrangers temporaires.
Méthode de collecte de données	• Sondage en ligne (web), à partir d’une liste échantillonnale fournie par le CSMO Habitation. • Une sollicitation téléphonique a été faite par BIP Recherche auprès des entreprises dont on ne disposait que des coordonnées téléphoniques pour les inviter à participer à l’enquête en ligne.
Questionnaire	• Le questionnaire a été élaboré par BIP Recherche en collaboration avec le CSMO Habitation et couvrait l’ensemble des objectifs à l’étude. • Sa durée moyenne d’auto-administration était de 18 minutes. • Il a été administré en français uniquement. • Il est présenté à l’annexe 2.
Échantillon	Au total, n=257 manufacturiers et n=61 entreprises spécialisées en design d’intérieur ont pris part à l’enquête, selon la répartition suivante : • Fabricants de meubles, d’armoires, ébénisterie et menuiserie architecturale : n=191; • Fabricants de portes et fenêtres : n=50; • Fabricants de produits minéraux non métalliques, excluant le secteur du ciment et des produits de béton : n=16*; • Entreprises spécialisées en design d’intérieur : n=61. Au sein de chaque entreprise, nous nous adressons en priorité aux directeurs(trices) des opérations ou de la production ou, dans les plus petites entreprises, aux directeurs/trices généraux/générales ou président(e)s. En dernier recours, nous nous adressons aux directeurs(trices) des ressources humaines.
Traitement statistique	Les données ont été traitées à l’aide de la plateforme Voxco Analytics.

** Étant donné la faible base d’observation, les résultats propres à ce sous-secteur sont à interpréter avec prudence.*

Pondération

Afin d’assurer une meilleure représentativité à l’ensemble des N=3 592 entreprises ciblées, les données ont été pondérées selon le nombre d’établissements au Québec pour chacun des sous-secteurs à l’étude ainsi que la taille des entreprises, à partir des plus récentes données de Statistique Canada. La pondération a été faite pour contrer le fait que la taille ou un secteur a plus tendance à répondre au sondage et le fait que notre base de données a plus d’informations de contact sur les entreprises ayant un plus grand nombre d’employés. Un total de n=318 entreprises ont pris part à l’enquête. À titre indicatif, la marge d’erreur associée à un échantillon probabiliste de cette taille est de ± 5,25 %, 19 fois sur 20.

Les tableaux ci-dessous détaillent les dimensions sur lesquelles s’est basée la pondération. Pour plus d’information sur les entreprises et leur taille, veuillez vous référer au chapitre 5 (données secondaires).

N (population)	Nombre d’établissements au Québec, selon la taille						Répartition (%) des établissements au Québec, selon la taille					
	0	1-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0	1-4	5-9	10-49	50+	TOTAL
• Fabrication de produits minéraux non métalliques [327] sans le béton	n.a.	75	49	86	35	245	n.a.	2,1 %	1,4 %	2,4 %	1,0 %	6,8 %
• Fabrication de meubles et de produits connexes [337] avec rembourrage/ réparation de meubles [811420]	n.a.	630	295	373	104	1 402	n.a.	17,5 %	8,2 %	10,4 %	2,9 %	39,0 %
• Fabrication de portes et fenêtres [321911, 332321 et 326196]	n.a.	43	41	109	63	256	n.a.	1,2 %	1,1 %	3,0 %	1,8 %	7,1 %
• Services de design d’intérieur [541410]	1 293	313	50	33	0	1 689	36,0 %	8,7 %	1,4 %	0,9 %	0	47,0 %
TOTAL						3 592						100,0 %

n (échantillon)	Nombre d’établissements dans l’échantillon, selon la taille						Répartition (%) des établissements selon la taille, dans l’échantillon					
	0	1-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0	1-4	5-9	10-49	50+	TOTAL
• Fabrication de produits minéraux non métalliques [327] sans le béton	n.a.	3	5	4	4	16	n.a.	0,9 %	1,6 %	1,3 %	1,3 %	5,0 %
• Fabrication de meubles et de produits connexes [337] avec rembourrage/ réparation de meubles [811420]	n.a.	46	45	68	32	191	n.a.	14,5 %	14,2 %	21,4 %	10,1 %	60,1 %
• Fabrication de portes et fenêtres [321911, 332321 et 326196]	n.a.	4	8	14	24	50	n.a.	1,3 %	2,5 %	4,4 %	7,5 %	15,7 %
• Services de design d’intérieur [541410]	22	26	9	4	0	61	6,9 %	8,2 %	2,8 %	1,3 %	0,0 %	19,2 %
TOTAL						318						100,0 %

Résultats détaillés Les résultats propres à l’enquête quantitative sont présentés aux chapitres 1 (manufacturiers) et 2 (design d’intérieur) du présent rapport.

- Notes aux lecteurs**
- Les différences significatives d’un niveau de confiance d’au moins 95 % entre les profils d’entreprises sont indiquées à l’aide de polices de caractères vertes (pour une surreprésentation) ou rouges (pour une sous-représentation) (xx % / xx %).
 - En raison des arrondis, la somme de parties peut donner un résultat légèrement supérieur ou inférieur à 100 %.

Un deuxième volet a été réalisé au moyen de la tenue de groupes de discussion.

Une enquête qualitative a eu lieu dans un deuxième temps, du 14 au 16 octobre 2025, au moyen de la tenue de trois groupes de discussion. Ce volet de recherche qualitative visait à explorer plus en profondeur les enjeux en matière de recrutement et de besoins de main-d’œuvre, l’impact du vieillissement de la main-d’œuvre, la transformation numérique, le recours à l’intelligence artificielle et la transition verte. Trois profils ont été rencontrés :

Profils	Recrutement	Nombre de recrutés**	Nombre de participants	Date de tenue	Secteurs représentés	Localisation	Taille
Manufacturiers	Par BIP Recherche*	9	5	14 octobre 2025	Meubles, armoires de cuisine, ébénisterie, menuiserie architecturale (3) Rembourrage et réparation (1) Portes et fenêtres (1)	Montréal (2) Chaudière-Appalaches (1) Laurentides (1) Mauricie (1)	1 à 4 employés (3) 5 à 9 employés (1) 20 à 49 employés (1)
Représentants d’employés (manufacturiers, entreprises syndiquées)	Par le CSMO Habitation	3	2	16 octobre 2025	Meubles, armoires de cuisine, ébénisterie, menuiserie architecturale (1) Portes et fenêtres (1)	Chaudière-Appalaches (1) Montréal (1)	300 à 499 employés (1) 500 employés et plus (1)
Concepteurs	Par BIP Recherche*	4	4	15 octobre 2025	Service spécialisé de design d’intérieur (4)	Montréal (2) Lanaudière (1) Estrie (1)	Travailleurs autonomes (2) 1 à 4 employés (2)

* À partir d’une liste d’entreprises ayant répondu à l’enquête quantitative et ayant exprimé un intérêt à participer à un groupe de discussion.
** Excluant les personnes recrutées qui ont annulé peu avant la tenue des groupes.

Guides d’animation	Des guides d’animation ont été élaborés par BIP Recherche, en collaboration avec le CSMO Habitation, couvrant l’ensemble des objectifs à l’étude. Ils sont présentés à l’annexe 2.
Résultats détaillés	Les résultats propres à l’enquête qualitative sont présentés aux chapitres 1 (manufacturiers) et 2 (design d’intérieur) du présent rapport.

Un troisième volet consistait en la collecte et en l'analyse de données secondaires.

Données secondaires des industries

Les données mobilisées proviennent de Statistique Canada. Elles sont présentées selon les secteurs industriels du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) couverts par le CSMO Habitation. Ces secteurs sont structurés selon une codification numérique hiérarchique : un code à un niveau agrégé englobe les sous-industries correspondant aux codes plus détaillés. Par exemple, le code SCIAN 337 regroupe les industries 3371, 3372 et 3379, alors que le code 3371 exclut les autres sous-catégories de ce groupe.

Les données secondaires sont brièvement analysées, mais l'interprétation détaillée demeure à la discrétion du lecteur. Cette section vise avant tout à offrir une vue d'ensemble des différentes industries servies par le CSMO Habitation.

La couverture sectorielle SCIAN du CSMO Habitation est présentée à la page suivante. Les définitions des secteurs proviennent de Statistique Canada. À noter que, pour certains codes SCIAN plus détaillés, les données ne sont pas disponibles en raison de la petite taille d'échantillon qui les rend non représentatifs.

À titre informatif, chaque observation est associée à un indicateur de qualité statistique (A à F), basé sur le coefficient de variation (CV).

Pour éviter de surcharger le tableau, les symboles ne sont pas affichés cellule par cellule. De façon générale :

- A–B : excellente ou très bonne
- C : bonne
- D : acceptable
- E : à utiliser avec prudence
- F : trop peu fiable pour être publiée (non diffusée)

Dans les séries utilisées pour ce rapport, la majorité des données sont classées A à C.

Cependant, certaines années/sous-secteurs contiennent des indicateurs D ou E, reflétant une estimation moins précise. L'interprétation doit donc tenir compte de cette variabilité et être ainsi faite avec prudence. Les indicateurs de niveau E sont inscrits le plus possible dans le rapport. En revanche, ces données de moindre qualité peuvent donner l'ordre de grandeur de la mesure.

Contexte démographique

Une section distincte, intitulée « Contexte démographique », présente des données secondaires provenant de diverses sources, principalement de Statistique Canada et de Données Québec. Cette section vise à brosser un portrait de la disponibilité de la main-d'œuvre, en particulier pour les métiers dans les usines du Québec, en lien avec les projections de croissance (ou décroissance) de la population.

La synthèse de ce contexte est présentée au chapitre 4, tandis que l'analyse détaillée se trouve à l'annexe 3. Il est recommandé de consulter la synthèse en premier lieu.



327 – Fabrication de produits minéraux non métalliques

Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des produits minéraux non métalliques. Ces établissements font la coupe, le meulage, le façonnage et la finition du granite, du marbre, du calcaire, de l'ardoise et d'autres pierres; mélangent des minéraux non métalliques à des produits chimiques et autres additifs; chauffent des préparations à base de minéraux non métalliques pour fabriquer des produits tels que briques, pierres réfractaires, céramique, ciment et verre.

Sous-secteurs du 327 :

3271 – Fabrication de produits en argile et produits réfractaires

Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des poteries, des articles en céramique et des matériaux de construction en argile.

3272 – Fabrication de verre et de produits en verre

Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer du verre et des produits en verre.

3273 – Fabrication de ciment et de produits en béton

Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer du ciment hydraulique, du béton prêt à l'emploi, des briques, des tuyaux et des blocs en béton, et d'autres produits en béton.

3274 – Fabrication de chaux et de produits en gypse

Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer de la chaux et des produits en gypse.

3279 – Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques

Ce groupe comprend les établissements qui ne figurent dans aucun autre groupe et dont l'activité principale consiste à fabriquer des produits minéraux non métalliques, soit la fabrication de produits abrasifs (32791) et la fabrication de tous les autres produits minéraux non métalliques (32799).



Fabrication de portes et fenêtres

321911 – Fabrication de fenêtres et de portes en bois

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des portes, cadres de portes, fenêtres et cadres de fenêtres en bois. Exemples illustratifs :

- blocs-fenêtres en bois et en bois recouvert, fabrication
- blocs-portes en bois et en bois recouvert, fabrication
- cadres et châssis de fenêtres et de portes, en bois et en bois recouvert, fabrication
- portes de garage en bois, fabrication
- portes et fenêtres en bois et en bois recouvert, fabrication
- volets, portes et fenêtres en bois et en bois recouvert, fabrication

332321 – Fabrication de portes et de fenêtres en métal

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des portes et fenêtres, seuils, cadres de portes et fenêtres, moustiquaires, moulures et garnitures métalliques (habituellement en acier ou en aluminium). Exemples illustratifs :

- cadres et châssis de portes en métal, fabrication
- coupe-bise en métal, fabrication
- moustiquaires, cadre en métal, fabrication
- puits de lumière, cadre en métal, fabrication
- volets pour portes et fenêtres en métal, fabrication

326196 – Fabrication de portes et de fenêtres en plastique

Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale est la fabrication de portes et de fenêtres en plastique. Exemples illustratifs :

- portes et fenêtres en fibre de verre, fabrication
- portes et fenêtres en vinyle, fabrication



337 – Fabrication de meubles et de produits connexes

Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des meubles et des produits connexes. Ils emploient des procédés classiques pour façonner des matériaux et assembler des pièces, par des opérations de découpe, de moulage et de stratification. L'attention portée à l'esthétique et aux qualités fonctionnelles de ces articles est un aspect important du processus de production. Le travail de design peut être effectué par le propre personnel de l'établissement ou être confié à des concepteurs industriels. Les meubles sont classés selon l'usage pour lequel ils ont été conçus. Par exemple, les canapés rembourrés sont considérés comme des meubles de maison, même si on les trouve aussi dans les hôtels et les bureaux.

Les meubles peuvent être classés en fonction du matériau ayant servi à les fabriquer. Ceux qui sont composés de plusieurs matériaux sont classés en fonction du matériau utilisé pour le cadre ou, en l'absence de cadre, du matériau dominant. Les meubles de maison rembourrés sont classés comme tels, quel que soit le matériau du cadre.

Les meubles peuvent être produits en nombre ou sur mesure, et ils peuvent être expédiés montés ou démontés (à plat). Les établissements dont l'activité principale est la fabrication de cadres et de pièces de meubles et les pièces sont inclus.

Sous-secteurs du 337 :

3371 – Fabrication de meubles de maison et d'établissement institutionnel et d'armoires de cuisine

Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des meubles de maison; des meubles conçus pour être utilisés dans des établissements institutionnels tels que des écoles et des églises, ainsi que dans des restaurants et d'autres bâtiments publics; des armoires et des comptoirs de cuisine et de salle de bains en bois.

33711 – Fabrication d'armoires et de comptoirs de cuisine en bois

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des armoires et des comptoirs de cuisine et de salle de bains en bois conçus pour être installés en permanence.

33712 – Fabrication de meubles de maison et d'établissement institutionnel

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des meubles de maison et des meubles conçus pour être utilisés dans des établissements institutionnels tels que des écoles et des églises, ainsi que dans des restaurants et d'autres bâtiments publics.

3372 – Fabrication de meubles de bureau (y compris les articles d'ameublement)

Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des meubles de bureau tels que des chaises et des bureaux; des articles d'ameublement de bureau et de magasin tels que des vitrines d'exposition. Sont également inclus les établissements dont l'activité principale est la fabrication de pièces et de cadres de meubles, pour tous genres de meubles.

3379 – Fabrication d'autres produits connexes aux meubles

Ce groupe comprend les établissements qui ne figurent dans aucun autre groupe et dont l'activité principale est la fabrication de produits connexes aux meubles, soit la fabrication de matelas (33791) et la fabrication de stores, persiennes et produits connexes, pour l'intérieur (33792).



811420 – Rembourrage et réparation de meubles

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à rembourrer, à rénover et à réparer des meubles, ainsi qu'à restaurer des meubles, sans la vente au détail de meubles neufs. Exemples illustratifs :

- décapage et remise en état de meubles
- meubles de maison, boutique de réparation
- polissage de meubles
- rembourrage de meubles
- remise en état de meubles

54141 – Services de design d'intérieur

Cette classe comprend les établissements dont l'activité principale consiste à planifier, à concevoir et à administrer des projets d'organisation de l'espace intérieur pour répondre aux exigences matérielles et esthétiques des gens en tenant compte du code du bâtiment, des règlements relatifs à la santé et à la sécurité, de l'achalandage et des plans d'étage, des exigences mécaniques et électriques, du matériel d'agencement et des meubles. Les designers d'intérieur et les consultants en design d'intérieur exercent leur profession dans des domaines comme le design appliqué aux infrastructures d'accueil, aux établissements de soins de santé, aux établissements institutionnels, aux immeubles commerciaux, aux immeubles de sociétés et aux immeubles résidentiels. Sont aussi compris dans cette classe les consultants en décoration intérieure offrant uniquement des services d'embellissement des espaces intérieurs.

Ce sous-secteur fait partie des services spécialisés de design [5414]. Ce dernier regroupe les services de design d'intérieur, de design industriel, de design graphique et autres services de design spécialisé. Au Canada, en 2023, les ventes du sous-secteur des services de design d'intérieur [54141] représentaient 46,3 % des ventes totales du secteur 5414¹.

1. Tableau 21-10-0199-01, Statistique Canada. Les données du Québec n'étaient pas disponibles.



**CSMO
Habitation**

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'habitation



RECHERCHE

Chapitre 1

Résultats : enquête quantitative et qualitative - Manufacturiers

Profil des entreprises manufacturières interrogées

	MANUFACTURIERS	Meubles, armoires, ébénisterie, menuiserie architecturale	Meubles	Armoires et comptoirs en bois	Ébénisterie et menuiserie architecturale	Portes et fenêtres	Produits minéraux non métalliques
Secteur/sous-secteur ¹	n=257	n=191	n=129	n=123	n=91	n=50	n=16 ²
Fabrication/rembourrage de meubles, armoires de cuisine, ébénisterie et menuiserie architecturale	74 %	100 %	100 %	100 %	100 %	-	-
▪ Armoires et comptoirs de cuisine en bois	48 %	66 %	69 %	100 %	75 %	-	-
▪ Autres meubles de maison en bois	36 %	49 %	68 %	58 %	62 %	-	-
▪ Ébénisterie et menuiserie architecturale	34 %	47 %	53 %	53 %	100 %	-	-
▪ Meubles de bureau	27 %	37 %	52 %	50 %	52 %	-	-
▪ Meubles d'établissement institutionnel	23 %	32 %	44 %	37 %	49 %	-	-
▪ Meubles de maison rembourrés	9 %	12 %	16 %	5 %	6 %	-	-
▪ Rembourrage et réparation de meubles	5 %	7 %	9 %	5 %	7 %	-	-
▪ Meubles de maison métalliques	2 %	3 %	4 %	2 %	1 %	-	-
▪ Fabrication de matelas	1 %	1 %	-	-	-	-	-
Fabrication de portes et fenêtres	14 %	-	-	-	-	100 %	-
▪ Portes et fenêtres en plastique	6 %	-	-	-	-	43 %	-
▪ Portes et fenêtres en métal	6 %	-	-	-	-	42 %	-
▪ Portes et fenêtres en bois	4 %	-	-	-	-	30 %	-
Fabrication de produits minéraux non métalliques	13 %	-	-	-	-	-	100 %
▪ Produits en pierre	7 %	-	-	-	-	-	54 %
▪ Verre et produits en verre	3 %	-	-	-	-	-	24 %
▪ Ciment et produits en béton	0,5 %	-	-	-	-	-	4 %
Autres sous-secteurs	8 %	6 %	2 %	2 %	4 %	14 %	19 %

1: Les manufacturiers pouvaient cocher plus d'un sous-secteur.

2: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

L'enquête a rejoint les manufacturiers aux quatre coins de la province.

Près du tiers (29 %) des entreprises manufacturières ayant pris part à l'enquête sont établies dans Chaudière-Appalaches (19 %) ou en Montérégie (10 %).

	MANUFACTURIERS	Meubles, armoires, ébénisterie, menuiserie architecturale	Meubles	Armoires et comptoirs en bois	Ébénisterie et menuiserie architecturale	Portes et fenêtres	Produits minéraux non métalliques
Région administrative	n=257	n=191	n=129	n=123	n=91	n=50	n=16 ¹
12 - Chaudière-Appalaches	19 %	17 %	18 %	16 %	19 %	26 %	21 %
16 - Montérégie	10 %	13 %	11 %	12 %	17 %	3 %	4 %
17 - Centre-du-Québec	9 %	10 %	10 %	9 %	10 %	10 %	4 %
06 - Montréal	9 %	9 %	10 %	9 %	7 %	11 %	4 %
14 - Lanaudière	8 %	7 %	5 %	8 %	8 %	4 %	19 %
15 - Laurentides	8 %	6 %	7 %	8 %	2 %	19 %	4 %
05 - Estrie	7 %	8 %	7 %	9 %	8 %	1 %	4 %
04 - Mauricie	7 %	7 %	8 %	4 %	4 %	7 %	4 %
02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	5 %	6 %	7 %	9 %	5 %	6 %	-
01 - Bas-Saint-Laurent	4 %	4 %	5 %	4 %	7 %	2 %	4 %
03 - Capitale-Nationale	4 %	3 %	2 %	2 %	3 %	4 %	14 %
07 - Outaouais	4 %	3 %	5 %	2 %	1 %	-	9 %
13 - Laval	3 %	2 %	1 %	1 %	3 %	5 %	10 %
11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1 %	2 %	2 %	3 %	1 %	-	-
08 - Abitibi-Témiscamingue	1 %	1 %	1 %	2 %	2 %	-	-
10 - Nord-du-Québec	0,3 %	0,5 %	1 %	1 %	1 %	-	-
09 - Côte-Nord	0,3 %	0,4 %	1 %	1 %	1 %	-	-

1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

Une majorité des entreprises manufacturières interrogées sont établies dans les régions centrales.

Les manufacturiers des régions centrales représentent 55 % des répondants à l'enquête.

Peu de variations sont observées selon les différents secteurs de manufacturiers, sinon que davantage de manufacturiers d'armoires et de comptoirs en bois des régions ressources ont pris part à l'étude (19 % vs 12 % au total), de même que davantage de manufacturiers de produits minéraux non métalliques dans la région métropolitaine de recensement de Québec (18 % vs 6 % au total).

Très peu, parmi les manufacturiers sondés, sont des entreprises syndiquées (6 %).

	MANUFACTURIERS	Meubles, armoires, ébénisterie, menuiserie architecturale	Meubles	Armoires et comptoirs en bois	Ébénisterie et menuiserie architecturale	Portes et fenêtres	Produits minéraux non métalliques
Région	n=257	n=191	n=129	n=123	n=91	n=50	n=16 ³
Montréal RMR	26 %	23 %	23 %	26 %	24 %	39 %	30 %
Québec RMR	6 %	4 %	5 %	4 %	7 %	7 %	18 %
Régions centrales ¹	55 %	58 %	56 %	51 %	52 %	45 %	48 %
Régions ressources ²	12 %	15 %	17 %	19 %	17 %	8 %	4 %
Entreprise syndiquée?							
Oui	6 %	4 %	3 %	3 %	4 %	14 %	11 %
Non	94 %	96 %	97 %	97 %	96 %	86 %	89 %

1. Les régions centrales comprennent les régions administratives 03 Capitale-Nationale, 04 Mauricie, 05 Estrie, 07 Outaouais, 12 Chaudière-Appalaches, 14 Lanaudière, 15 Laurentides, 16 Montérégie et 17 Centre-du-Québec, en dehors des régions métropolitaines de recensement de Montréal et de Québec.

2. Les régions ressources comprennent les régions administratives 01 Bas-Saint-Laurent, 02 Saguenay-Lac-Saint-Jean, 08 Abitibi-Témiscamingue, 09 Côte-Nord, 10 Nord-du-Québec et 11 Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

3. En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

On compte davantage de moyennes et de grandes entreprises dans le secteur de la fabrication des portes et fenêtres.

Le tiers des manufacturiers comptent 1 à 4 employés (34 %). Les très grandes entreprises (50 employés et plus) comptent pour 11 %. Dans le secteur des portes et fenêtres, cette proportion grimpe à 25 %. Ces résultats sont proches des données secondaires de Statistique Canada : les entreprises de portes et fenêtres sont de plus grande taille que les autres secteurs que le CSMO Habitation couvre. Selon Statistique Canada, 19 % ont 50 employés et plus. Nous rappelons qu’il s’agit du profil des entreprises interrogées et que les données de Statistique Canada sur la distribution des tailles et des secteurs des entreprises nous ont permis de pondérer les résultats de l’enquête afin qu’ils soient plus représentatifs de la réalité.

	MANUFACTURIERS	Meubles, armoires, ébénisterie, menuiserie architecturale	Meubles	Armoires et comptoirs en bois	Ébénisterie et menuiserie architecturale	Portes et fenêtres	Produits minéraux non métalliques
Taille de l'entreprise	n=257	n=191	n=129	n=123	n=91	n=50	n=16 ¹
Aucun employé	5 %	7 %	9 %	4 %	6 %	-	-
1 à 4 employés	34 %	38 %	39 %	39 %	31 %	17 %	30 %
5 à 9 employés	20 %	21 %	22 %	24 %	25 %	17 %	20 %
10 à 19 employés	15 %	13 %	13 %	14 %	14 %	18 %	27 %
20 à 49 employés	15 %	14 %	12 %	14 %	19 %	24 %	9 %
50 à 99 employés	4 %	3 %	1 %	3 %	2 %	13 %	-
100 à 199 employés	4 %	3 %	2 %	1 %	1 %	4 %	11 %
200 à 499 employés	2 %	1 %	1 %	0,4 %	1 %	6 %	4 %
500 employés et plus	1 %	0,5 %	1 %	-	-	2 %	-

1: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

QA3) Combien d'employés votre entreprise compte-t-elle? (Veuillez considérer les employés à temps plein, à temps partiel, temporaires et permanents.) Base : total des manufacturiers; n=257.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

Deux fois sur trois (65 %), ce sont les directeurs et directrices généraux qui prenaient part à l'enquête.

Dans le secteur des portes et fenêtres, où l'on trouve une plus grande part de grandes entreprises, les directeurs et directrices des ressources humaines ont été plus nombreux à agir à titre de répondants (26 % vs 9 % au total). Cela peut s'expliquer par la plus grande taille des entreprises de portes et fenêtres par rapport aux secteurs manufacturiers, leur permettant d'avoir assez de ressources et ayant besoin d'avoir un ou une directrice des ressources humaines. En général, les cadres représentaient 93 % des répondants de l'enquête.

	MANUFACTURIERS	Meubles, armoires, ébénisterie, menuiserie architecturale	Meubles	Armoires et comptoirs en bois	Ébénisterie et menuiserie architecturale	Portes et fenêtres	Produits minéraux non métalliques
Fonction de la personne répondante	n=257	n=191	n=129	n=123	n=91	n=50	n=16 ¹
Directeur général/Directrice générale	65 %	67 %	72 %	66 %	66 %	55 %	67 %
Directeur(trice) des ressources humaines	9 %	7 %	4 %	5 %	4 %	26 %	-
Propriétaire/copropriétaire associé(e)	8 %	9 %	9 %	11 %	7 %	4 %	9 %
Directeur(trice) des opérations, de production, de projets	7 %	7 %	6 %	6 %	10 %	4 %	9 %
Directeur(trice) des finances / Contrôleur·se / Comptable / VP finances / Gestionnaire	5 %	5 %	5 %	5 %	7 %	5 %	4 %
Adjoint(e) à l'administration / Technicien(ne) comptable	4 %	4 %	4 %	5 %	5 %	2 %	-
Autres fonctions	3 %	1 %	-	1 %	1 %	4 %	11 %

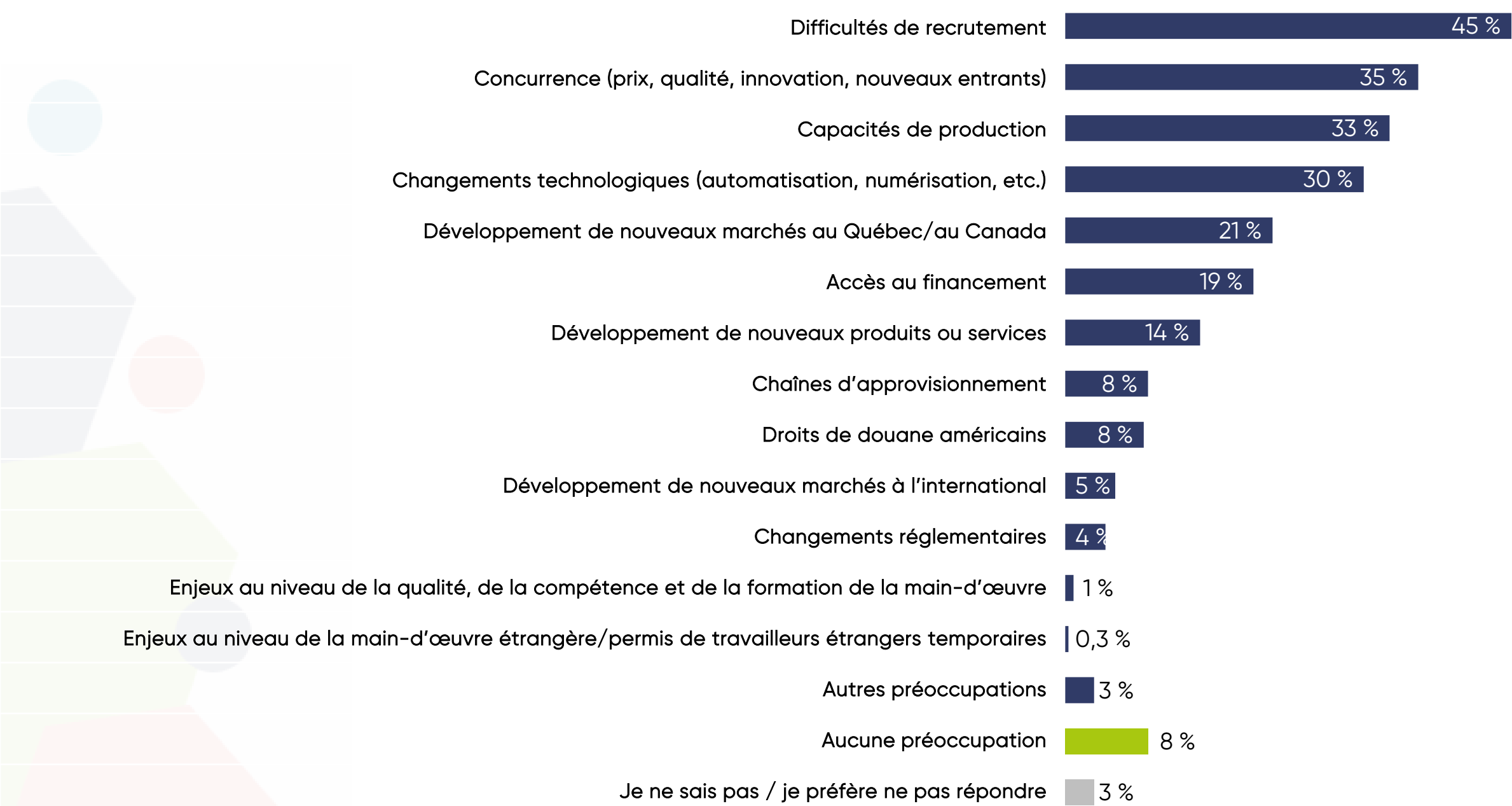
1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

QA5) Veuillez vérifier ou compléter vos coordonnées en tant que répondant au sondage. Base : total des manufacturiers; n=257.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

Principaux enjeux des entreprises manufacturières

Les difficultés de recrutement touchent près d'une entreprise manufacturière sur deux (45 %).

Trois autres enjeux préoccupent le tiers d'entre elles, soit la concurrence (35 %), les capacités de production (33 %) et les changements technologiques (30 %). Seulement 8 % des entreprises n'ont aucune préoccupation en matière d'environnement d'affaires. De plus, les entreprises de plus petite taille (0-4 employés) ont près de deux fois moins de préoccupations d'affaires que celles de plus grande taille.



Meubles, armoires, ébénisterie, menuiserie architecturale	Meubles	Armoires et comptoirs en bois	Ébénisterie et menuiserie architecturale	Portes et fenêtres	Produits minéraux non métalliques
n=191	n=129	n=123	n=91	n=50	n=16 ¹
46 %	43 %	51 %	55 %	51 %	30 %
34 %	34 %	36 %	37 %	42 %	37 %
31 %	30 %	37 %	36 %	32 %	39 %
25 %	27 %	27 %	27 %	45 %	42 %
19 %	23 %	16 %	16 %	23 %	26 %
20 %	23 %	16 %	17 %	12 %	20 %
13 %	13 %	11 %	10 %	8 %	22 %
10 %	8 %	11 %	11 %	3 %	4 %
9 %	9 %	6 %	8 %	11 %	-
5 %	7 %	1 %	2 %	8 %	-
3 %	4 %	4 %	4 %	11 %	4 %
-	-	-	-	6 %	-
0,2 %	-	-	0,5 %	1 %	-
3 %	2 %	2 %	4 %	5 %	-
7 %	6 %	7 %	7 %	2 %	24 %
4 %	2 %	2 %	2 %	-	-

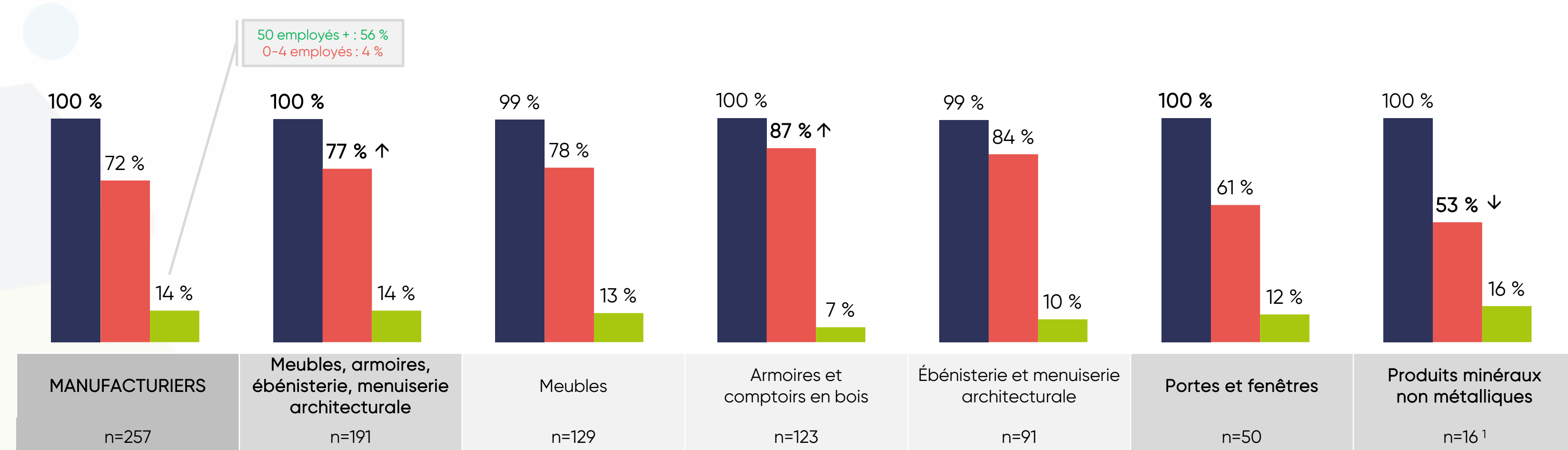
QB1) Présentement, quelles sont vos principales préoccupations en matière d'environnement d'affaires? (Mentions multiples) Base : total des manufacturiers; n=257.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.
1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Très peu d'entreprises manufacturières exportent (14 %), mais près des trois quarts (72 %) vendent de leurs produits dans les autres provinces canadiennes.

Les entreprises manufacturières d'armoires et de comptoirs en bois sont significativement plus nombreuses à étendre leur marché aux autres provinces canadiennes (87 % vs 72 % au total).

La proportion d'entreprises qui exportent est intimement liée à la taille de ces dernières, les manufacturiers comptant 50 employés et plus étant majoritaires à vendre de leurs produits à l'international (56 % vs 4 % chez celles comptant moins de 5 employés).

Pour les résultats détaillés par taille d'entreprise, veuillez vous référer à l'annexe 1.



Proportion d'entreprises manufacturières qui : ● Vendent au Québec ● Vendent ailleurs au Canada ● Exportent

1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

QB2) Veuillez répartir vos ventes selon les marchés suivants. Base : total des manufacturiers; n=257.

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

En moyenne, au sein des entreprises manufacturières, 96 % des ventes se font au Canada, dont 92 % au Québec.

En ne tenant compte que des entreprises manufacturières qui exportent, ce sont 29 % de leurs ventes qui sont effectuées à l'international, et celles-ci sont presque exclusivement faites aux États-Unis (28 %).

RÉPARTITION DES VENTES SELON LES MARCHÉS – MANUFACTURIERS							
	MANUFACTURIERS	Meubles, armoires, ébénisterie, menuiserie architecturale	Meubles	Armoires et comptoirs en bois	Ébénisterie et menuiserie architecturale	Portes et fenêtres	Produits minéraux non métalliques
Base totale	n=257	n=191	n=129	n=123	n=91	n=50	n=16 ¹
PROVINCE DE QUÉBEC	91,6 %	92,2 %	92,7 %	96,1 %	93,3 %	89,2 %	91,0 %
AILLEURS AU CANADA	4,3 %	3,4 %	3,1 %	2,3 %	3,5 %	7,6 %	6,4 %
% DES VENTES À L'INTERNATIONAL	4,1 %	4,5 %	4,2 %	1,7 %	3,2 %	3,2 %	2,7 %
• États-Unis	3,9 %	4,2 %	3,9 %	1,6 %	3,2 %	3,2 %	2,7 %
• Ailleurs dans le monde	0,2 %	0,2 %	0,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Base : parmi celles qui exportent	n=54	n=42	n=25 ¹	n=14 ¹	n=15 ¹	n=9 ¹	n=3 ¹
% DES VENTES À L'INTERNATIONAL	28,9 %	31,7 %	32,4 %	25,3 %	31,7 %	26,0 %	16,7 %
• États-Unis	27,7 %	30,2 %	30,4 %	24,9 %	31,4 %	25,8 %	16,7 %
• Mexique	0,1 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,1 %	0,0 %
• Ailleurs dans le monde	1,0 %	1,3 %	1,8 %	0,3 %	0,1 %	0,1 %	0,0 %

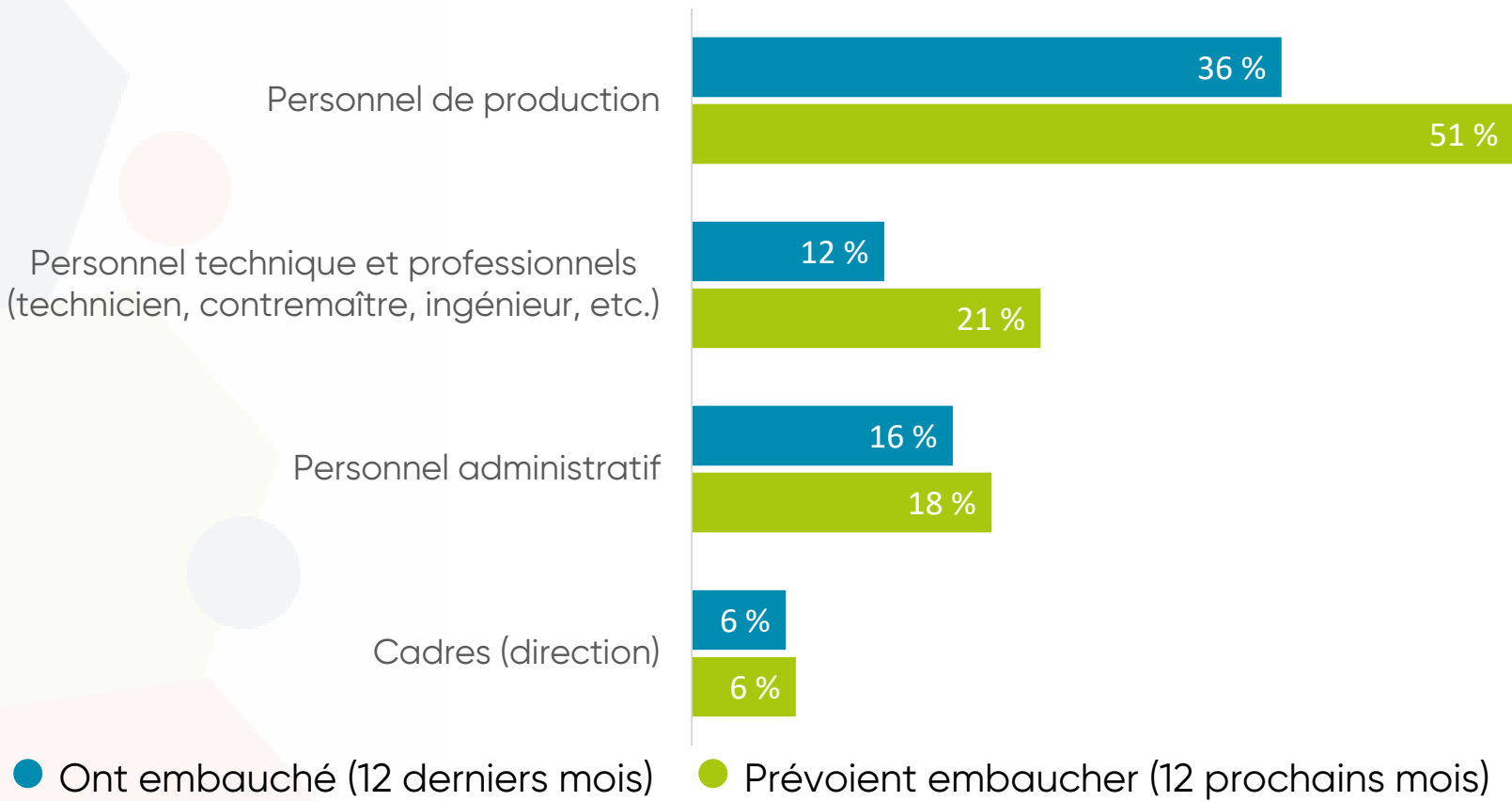
1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.
QB2) Veuillez répartir vos ventes selon les marchés suivants. Base : total des manufacturiers; n=257.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

Recrutement de main-d'œuvre

Un manufacturier sur deux prévoit embaucher du personnel de production dans la prochaine année.

Les manufacturiers de portes et fenêtres sont proportionnellement plus nombreux à envisager l'embauche de personnel technique et de professionnels (36 %), ainsi que de personnel administratif (41 %). Ils sont également plus enclins à recruter du personnel de production, bien que l'écart observé ne soit pas statistiquement significatif (63 %). Rappelons que ce secteur compte un plus grand nombre de grandes entreprises, lesquelles, par définition, présentent des besoins de main-d'œuvre plus élevés que les petites entreprises. *Les résultats détaillés par taille d'entreprise sont présentés à l'annexe 1.*

Part des entreprises qui ont embauché du personnel (dernière année) et qui prévoient en embaucher (prochaine année) par catégorie d'emploi



Meubles, armoires, ébénisterie, menuiserie architecturale n=184	Meubles n=122	Armoires et comptoirs en bois n=120	Ébénisterie et menuiserie architecturale n=88	Portes et fenêtres n=50	Produits minéraux non métalliques n=16 ¹
37 %	36 %	37 %	38 %	47 %	21 %
47 %	42 %	49 %	50 %	63 %	56 %
12 %	10 %	12 %	13 %	17 %	7 %
20 %	21 %	16 %	19 %	36 %	13 %
12 %	9 %	12 %	12 %	26 %	29 %
14 %	12 %	12 %	14 %	41 %	20 %
5 %	4 %	5 %	5 %	10 %	7 %
7 %	6 %	4 %	7 %	8 %	4 %

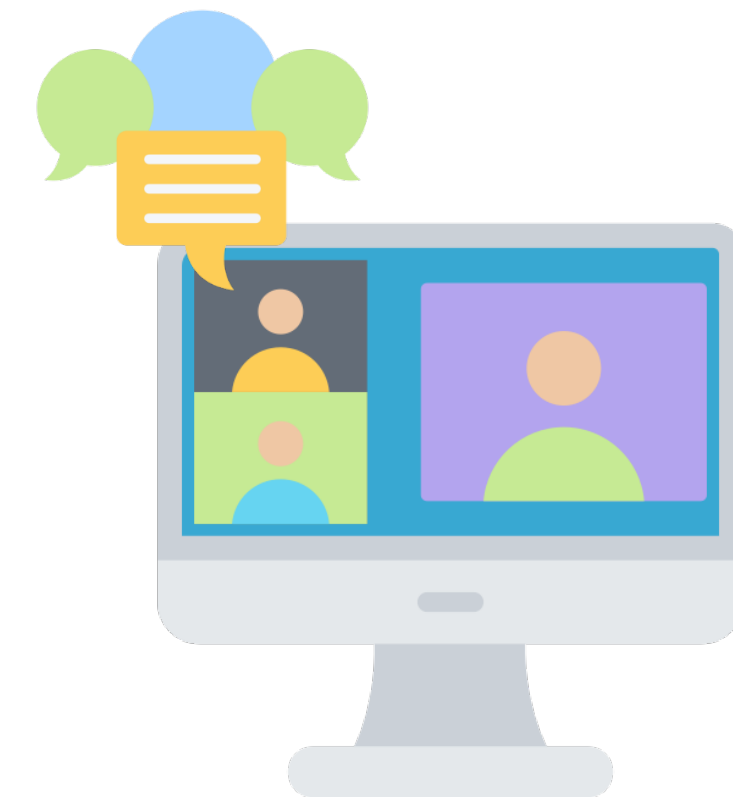
QD2X) Au cours des 12 derniers mois ou au cours des 12 prochains mois, avez-vous embauché ou prévoyez-vous embaucher du personnel dans chacune des catégories d'emploi suivantes?
Base : manufacturiers comptant au moins un employé; n=250.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.
1: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Raisons expliquant la difficulté de recrutement

Tous les participants aux groupes de discussion – entreprises et représentants d'employés – mentionnent que la difficulté de recrutement constitue toujours une préoccupation importante en matière d'environnement d'affaires. Les représentants d'employés, qui parlent au nom de plus grandes entreprises, apportent toutefois un bémol en soulignant que le contexte économique plus difficile auquel sont confrontées les entreprises depuis un an a fortement atténué le problème de recrutement. Il s'agit d'un phénomène conjoncturel et le problème pourrait ressurgir si l'économie reprend de la force.

Plusieurs participants (entreprises et représentants d'employés) identifient les raisons suivantes pour expliquer la difficulté de recrutement :

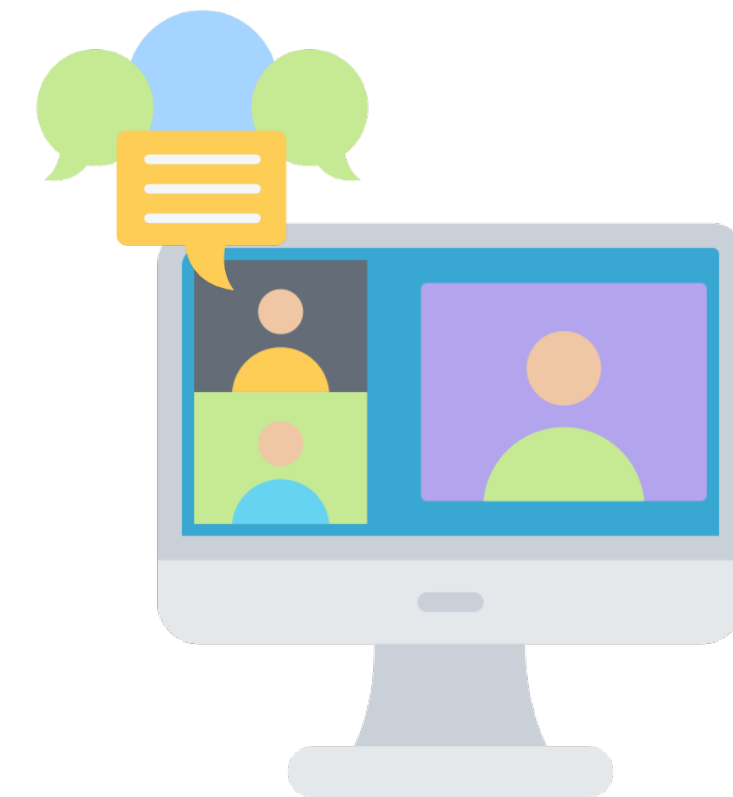
- ✓ Les attentes très élevées des candidats – trop élevées pour la capacité de payer des employeurs – en matière de conditions de travail, surtout les salaires. C'est particulièrement vrai de la part de jeunes travailleurs ayant peu d'expérience.
- ✓ Le fait que les petites et les très petites entreprises – qui constituent la forte majorité des entreprises du secteur – n'ont pas la capacité d'offrir des conditions de travail comparables à celles des moyennes et grandes entreprises. Les représentants d'employés ajoutent que le secteur dans son ensemble est peu compétitif sur le plan salarial par rapport à plusieurs autres secteurs industriels.
- ✓ Le manque de main-d'œuvre compétente, expérimentée et ayant des habiletés manuelles.
- ✓ Le manque de finissants dans les divers programmes en lien avec le secteur du meuble et de l'ébénisterie.
- ✓ La barrière linguistique de la main-d'œuvre immigrante. Toutefois, ils soulignent que cet obstacle est facilement surmontable, car cette main-d'œuvre est généralement motivée à apprendre le métier et la langue.



Raisons expliquant la difficulté de recrutement (suite)

D'autres raisons ont été mentionnées mais par quelques participants seulement :

- ✓ Une certaine concurrence entre les entreprises d'un même secteur qui recrutent dans le même bassin de main-d'œuvre.
- ✓ Un manque d'adéquation entre la formation offerte par les écoles de meubles et la réalité du marché du travail.
- ✓ Un manque d'intérêt de la part des jeunes à l'égard du secteur manufacturier et des métiers manuels, qui sont relativement peu attrayants à leurs yeux. Les jeunes semblent davantage attirés par les secteurs dits technologiques.
- ✓ Comme facteurs régionaux, les représentants d'employés ont souligné deux aspects :
 - L'absence ou l'insuffisance de transport en commun. Cela représente un obstacle pour les entreprises situées en région, qui peuvent difficilement recruter des employés ne possédant pas de véhicule.
 - Les salaires offerts par les entreprises situées en région seraient moins élevés que ceux offerts par celles situées dans les grands centres urbains.
- ✓ Soulignons que la reconnaissance des diplômes d'immigrants n'a pas été mentionnée comme facteur contribuant à la difficulté de recrutement.



Pistes de solution privilégiées pour étendre le bassin potentiel de main-d'œuvre

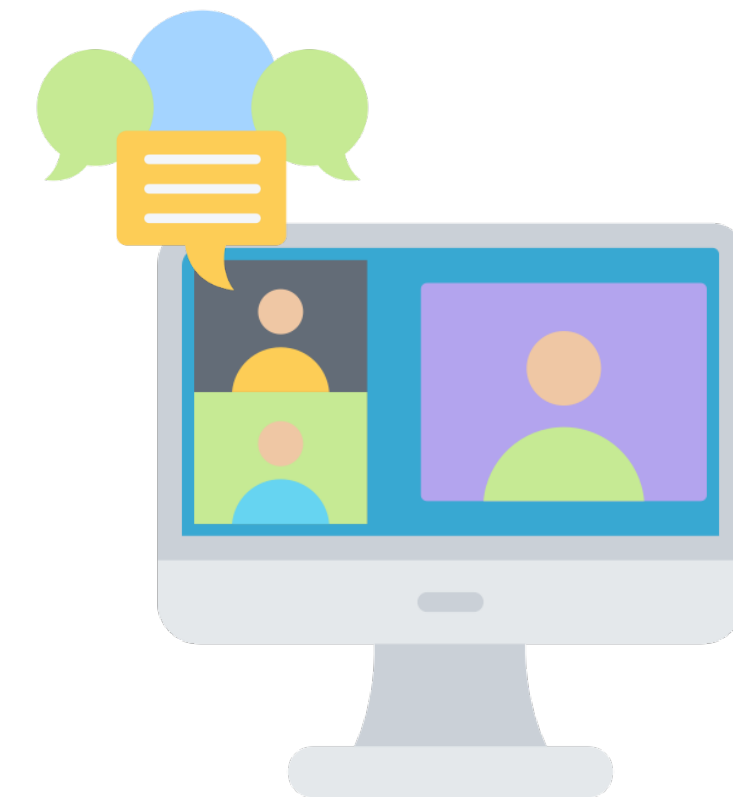
Outre le recours à des travailleurs étrangers temporaires, les pistes de solution suivantes sont particulièrement privilégiées par les participants aux groupes de discussion pour étendre leur bassin de main-d'œuvre :

- ✓ Appel à la sous-traitance, qui coûte sensiblement le même prix et évite la lourdeur du processus de recrutement – qui peut prendre parfois plusieurs mois – et de formation à l'embauche.
- ✓ Embauche de travailleurs très jeunes qui sont en cours de formation pour un métier semi-spécialisé (DEP) ou technique (DEC) ou qui ont terminé leur formation. Ils travaillent généralement comme stagiaires, souvent à temps partiel. Les participants ajoutent qu'ils doivent quand même les former.
- ✓ Mécanisation, automatisation, robotisation de certains processus de production afin de réduire le recours à la main-d'œuvre, le but étant de pouvoir accroître le volume de production sans avoir à augmenter la masse salariale. Les participants soulignent que cette solution comporte des obstacles, car elle nécessite des investissements importants et les banques sont souvent réticentes à prêter à de petites entreprises.

D'autres pistes de solution sont également évoquées par quelques entreprises et représentants d'employés :

- ✓ Embauche de travailleurs retraités qui retournent en emploi, mais généralement à temps partiel.
- ✓ Recours à des entreprises de recrutement (chasseurs de tête), pour un besoin de main-d'œuvre qualifiée et expérimentée ou de gestionnaires.
- ✓ Recours à des agences de placement pour un besoin du personnel moins qualifié ou moins expérimenté.
- ✓ Service de navette entre Montréal et la Rive-Sud pour transporter sans frais plusieurs travailleurs.
- ✓ Une certaine flexibilité dans les horaires, dans les limites que comporte une usine de fabrication.

En outre, même si ce n'est pas une solution privilégiée, certains participants mentionnent que, faute de trouver de la main-d'œuvre, les dirigeants et certains travailleurs qui occupent des postes clés sont contraints de travailler davantage d'heures, parfois le soir et les fins de semaine.



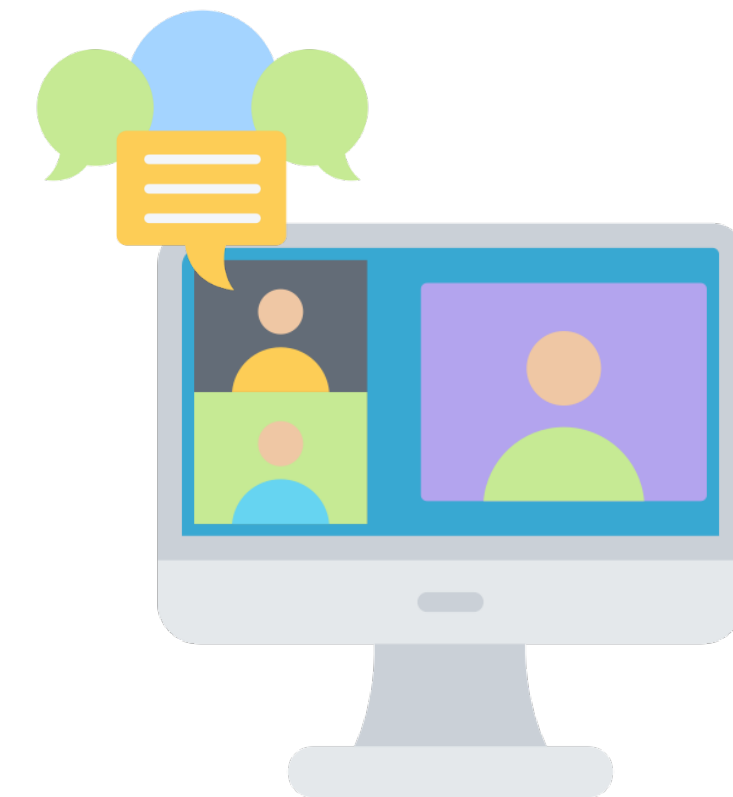
Implication des représentants d'employés dans le processus de recrutement du personnel

Les représentants d'employés participants disent ne pas être impliqués ou consultés dans le processus de recrutement du personnel. Cependant, ils mentionnent que leur employeur offre une prime à la référence d'employés. Selon eux, cet incitatif a relativement bien fonctionné au cours des dernières années et aurait un certain effet pour accroître la rétention en emploi.

Prévision quant à l'évolution des difficultés de recrutement

Compte tenu des soubresauts de la situation économique, de l'impact des tarifs douaniers et de l'incertitude qu'ils engendrent, il n'est pas facile pour les participants manufacturiers d'émettre des prévisions relatives à l'évolution des difficultés de recrutement au cours des prochaines années. Ils sont assez divisés quant à leurs prévisions.

- ✓ Certaines entreprises ainsi que les représentants d'employés estiment que le niveau de difficulté de recrutement devrait rester stable (ne pas empirer), étant donné la situation économique moins bonne qu'il y a quelques années et la présence d'un certain taux de chômage.
- ✓ D'autres entreprises, au contraire, croient que la difficulté de recrutement va empirer à cause de l'évolution démographique, d'un certain manque d'intérêt des jeunes à l'égard du secteur manufacturier et des métiers manuels ainsi que du vieillissement des employés et des dirigeants, qu'il faudra remplacer.



Vieillissement et diversité de la main-d'œuvre

En ce qui concerne le vieillissement de la main-d'œuvre, la situation s'avère plus critique dans le secteur des portes et fenêtres.

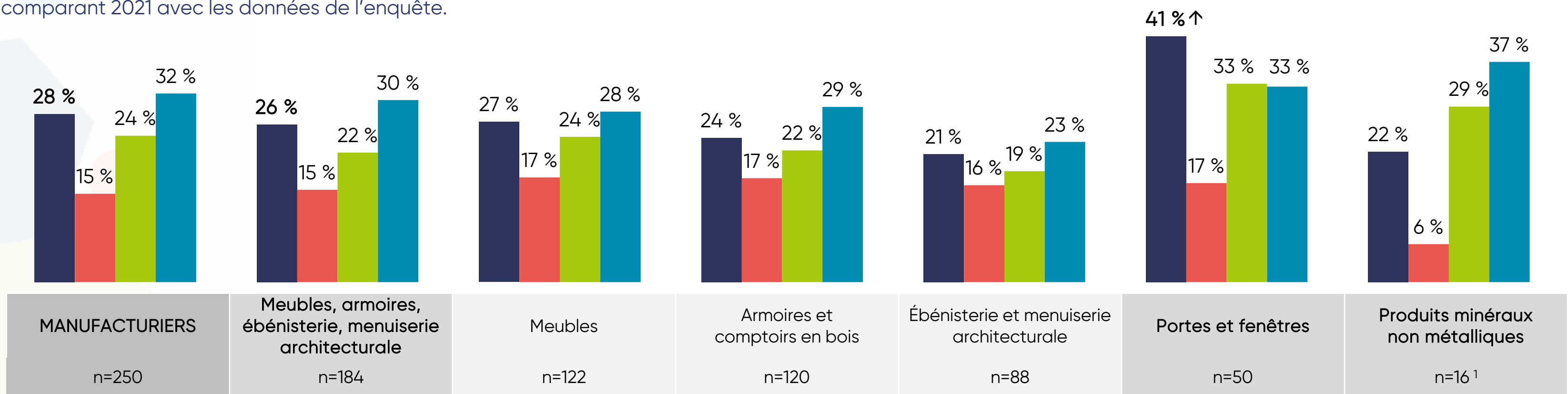
Le secteur des portes et fenêtres compte près d'une fois et demie davantage de travailleurs âgés de 55 ans et plus parmi son **personnel de production** comparativement à l'ensemble des manufacturiers (41 % vs 28 %).

C'est au sein du **personnel technique et des professionnels** que l'incidence de personnel plus âgé est la moins grande, et ce, quel que soit le secteur (15 % à 17 %, et 6 % dans le secteur des produits minéraux non métalliques).

En ce qui concerne le **personnel administratif**, le quart (24 %) est constitué de personnes âgées de 55 ans et plus, et encore là, très peu de variations sont enregistrées entre les secteurs.

Finalement, le tiers du **personnel cadre** est âgé de 55 ans et plus (32 %) et c'est dans cette catégorie d'emploi où l'on en dénombre le plus, exception faite du secteur des portes et fenêtres.

Les résultats sont comparables à ceux des données du recensement de 2021 de Statistique Canada. En revanche, la situation n'a pas l'air de s'être détériorée en comparant 2021 avec les données de l'enquête.



Proportion du personnel âgé de 55 ans et plus parmi : ● Personnel de production ● Personnel technique et professionnels ● Personnel administratif ● Cadres

QD2) Selon votre estimation, environ quelle proportion du personnel de chacune des catégories d'emploi suivantes est âgé de 55 ans et plus?

Base : manufacturiers comptant au moins un employé; n=250.

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Impact sur les entreprises du vieillissement de leur main-d'œuvre

Globalement, l'enjeu du vieillissement de la main-d'œuvre n'est pas considéré comme majeur à court et à moyen termes chez la majorité des entreprises participantes, car elles ont relativement peu de dirigeants/propriétaires et d'employés qui iront bientôt à la retraite. Cependant, elles sont conscientes de la nécessité de planifier la relève d'ici quelques années. Les représentants d'employés mentionnent qu'il y a un équilibre – actuel et prévisible au cours des prochaines années – entre le nombre de départs à la retraite et la capacité à recruter de l'entreprise.

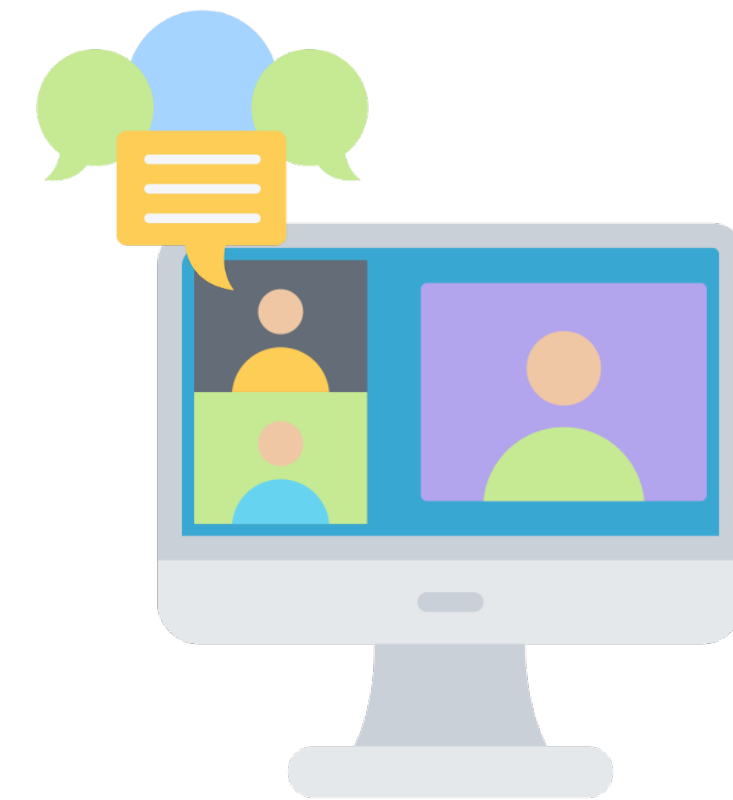
Deux participants ne vivent pas de problème de vieillissement, leurs employés et dirigeants étant relativement jeunes ou d'âge moyen, et n'y voient donc pas d'impact à court et moyen termes.

Deux participants font face à un problème de remplacement de certains employés clés, très expérimentés et compétents, qui approchent l'âge de la retraite – ils sont dans la fin de la cinquantaine, le début de la soixantaine. De façon réaliste, pour les remplacer, il leur faudra chercher des personnes moins ou peu expérimentées qui veulent apprendre et qu'il faudra former. Le transfert de connaissances sera essentiel pour ne pas perdre la mémoire organisationnelle.

Solutions mises en œuvre ou envisagées au regard du vieillissement de leur main-d'œuvre

Chez les entreprises participantes qui vivent un problème de vieillissement de leur main-d'œuvre, les solutions suivantes sont envisagées :

- ✓ Prolonger la vie active des travailleurs âgés en réduisant leurs heures de travail. Plus ils vieillissent, plus ils sont réticents à travailler sur des contrats qui requièrent plus d'heures. Les représentants d'employés ajoutent que leur convention collective comprend un horaire de préretraite pour les travailleurs plus âgés (par exemple, quatre jours par semaine).
- ✓ Offrir une plus grande flexibilité dans les horaires, les vacances et les conditions de travail.
- ✓ Former des équipes mixtes de travailleurs expérimentés et de personnel peu expérimenté pour favoriser le transfert de connaissances.



Moyens mis en place pour assurer la relève des postes clés et des postes de direction

Pour les postes clés hors de la direction, des postes occupés par des travailleurs ayant beaucoup d'expérience et d'ancienneté, on privilégie l'embauche de jeunes qui sont en formation dans un métier spécialisé ou semi-spécialisé (par exemple l'ébénisterie) dans le cadre de stages en milieu de travail. Ces stagiaires sont jumelés avec des travailleurs expérimentés qui agissent comme mentor. Toutefois, certains participants mentionnent que la rétention de ces jeunes stagiaires est loin d'être assurée, certains quittant l'entreprise peu de temps après leur formation. Le temps et l'énergie investis en formation de ces stagiaires ont parfois été vains et l'entreprise doit recommencer le processus.

Peu ont abordé l'enjeu de la relève de la direction, car il ne concerne qu'une entreprise participante à moyen terme. Dans ce cas, le directeur général est pressenti pour prendre la relève du propriétaire fondateur.

Difficultés de relation intergénérationnelle et impact sur le partage de connaissances

Les participants aux groupes de discussion – entreprises et représentants d'employés – ne constatent pas de difficultés de relation intergénérationnelle majeures au regard de la formation, du transfert de connaissances, de l'exécution des tâches, de la performance au travail et de l'harmonie dans les relations interpersonnelles.

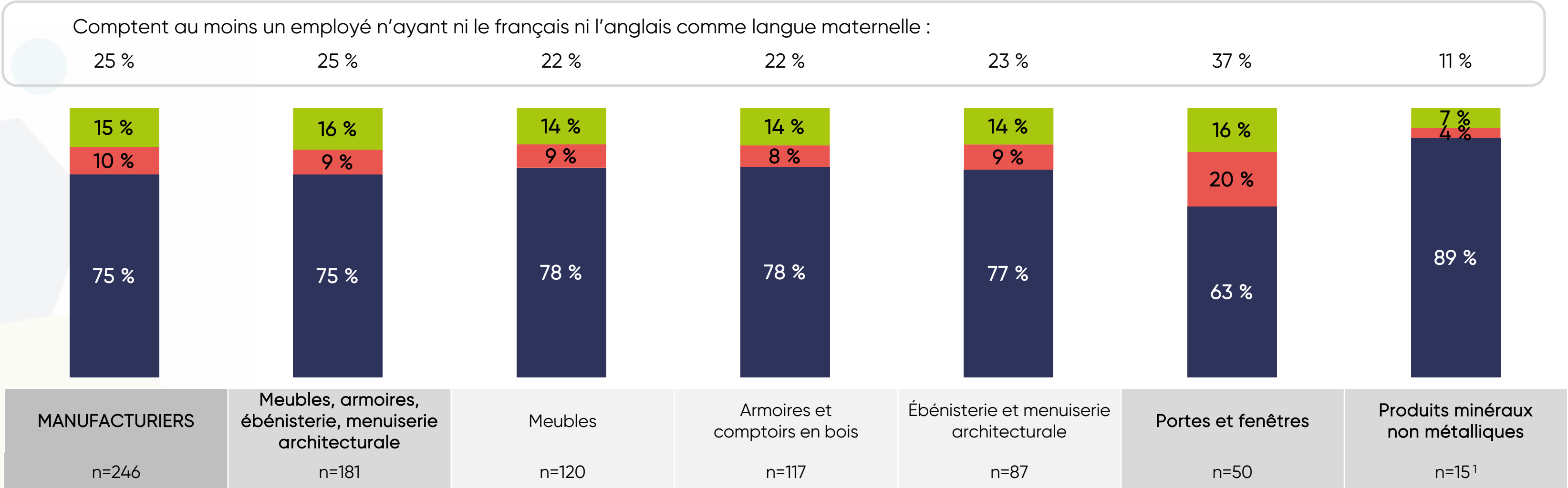
Dans une certaine mesure, on observe des difficultés lorsque le gestionnaire est assez jeune et qu'une proportion significative des employés sont relativement âgés et expérimentés. Ceux-ci acceptent plus difficilement l'autorité ou les conseils du gestionnaire, considérant qu'ils ont plus d'expérience que lui dans le secteur. La difficulté pour le gestionnaire à établir sa crédibilité est encore plus grande s'il s'agit d'une gestionnaire, qui évolue dans un monde très majoritairement masculin.

Par ailleurs, les participants soulignent que l'écart générationnel s'observe en matière d'éthique du travail ou de valeur accordée au travail. Entre autres, les plus jeunes accordent plus d'importance à l'équilibre entre le travail et leur vie personnelle et sont nettement moins enclins à vouloir effectuer des heures supplémentaires.



Quelque 15 % des manufacturiers comptent, parmi leur personnel, plus de 5 % de personnes ayant une langue non officielle comme langue maternelle.

Encore sur ce point, le secteur des portes et fenêtres se distingue – sans toutefois que ce soit significatif. En effet, 37 % des entreprises de ce secteur comptent parmi leur personnel au moins un employé ayant une langue maternelle autre que le français ou l'anglais, comparativement à 25 % de l'ensemble des manufacturiers.



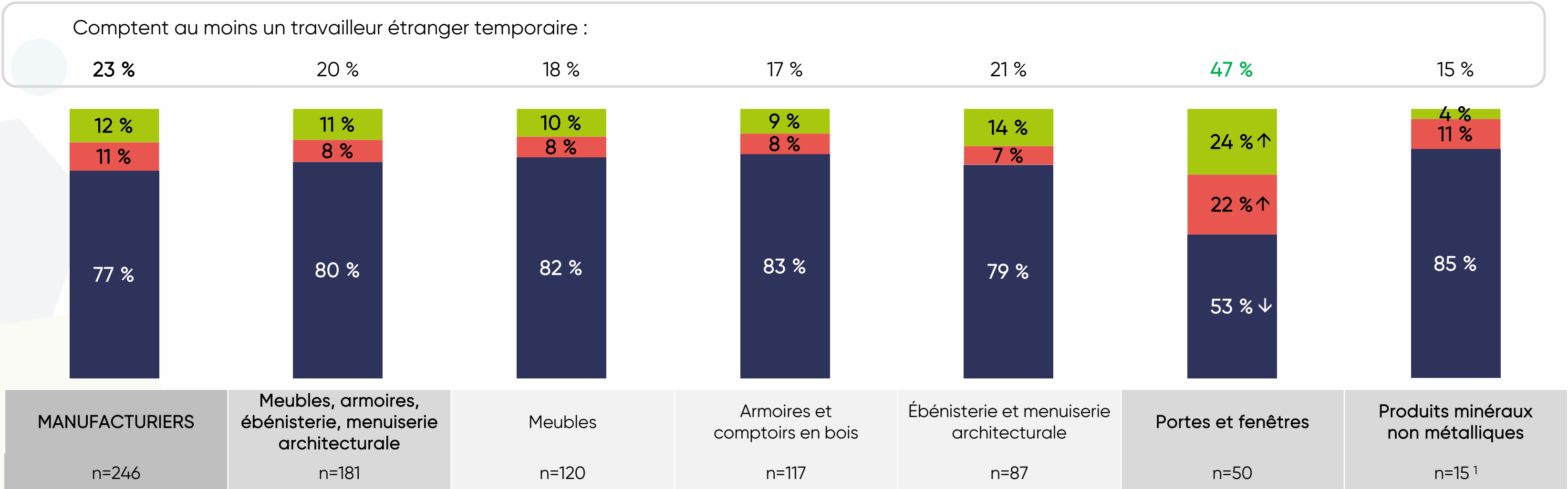
Proportion d'employés n'ayant ni le français ni l'anglais comme langue maternelle : ● Aucun (0 %) ● Entre 1 % et 5 % ● Plus de 5 %

QD4a) Environ quelle proportion de l'ensemble de vos employés n'ont ni le français ni l'anglais comme langue maternelle?
Base : manufacturiers comptant au moins un employé, excluant les « Je ne sais pas »; n=246.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Les manufacturiers de portes et fenêtres ont largement recours aux travailleurs étrangers temporaires.

Près d'un manufacturier de portes et fenêtres sur deux (47 %, dont 24 % qui comptent plus de 5 % de travailleurs étrangers parmi leur personnel) doit compter sur les travailleurs étrangers temporaires pour compléter leur équipe. C'est plus du double de l'ensemble des manufacturiers, où 23 % comptent parmi leur personnel au moins un travailleur étranger temporaire (11 % en comptent entre 1 % et 5 % et 12 % en comptent plus de 5 %). Rappelons que le secteur des portes et fenêtres compte davantage de grandes entreprises qui, par définition, ont des besoins accrus de main-d'œuvre.



Proportion de travailleurs étrangers temporaires : ● Aucun (0 %) ● Entre 1 % et 5 % ● Plus de 5 %

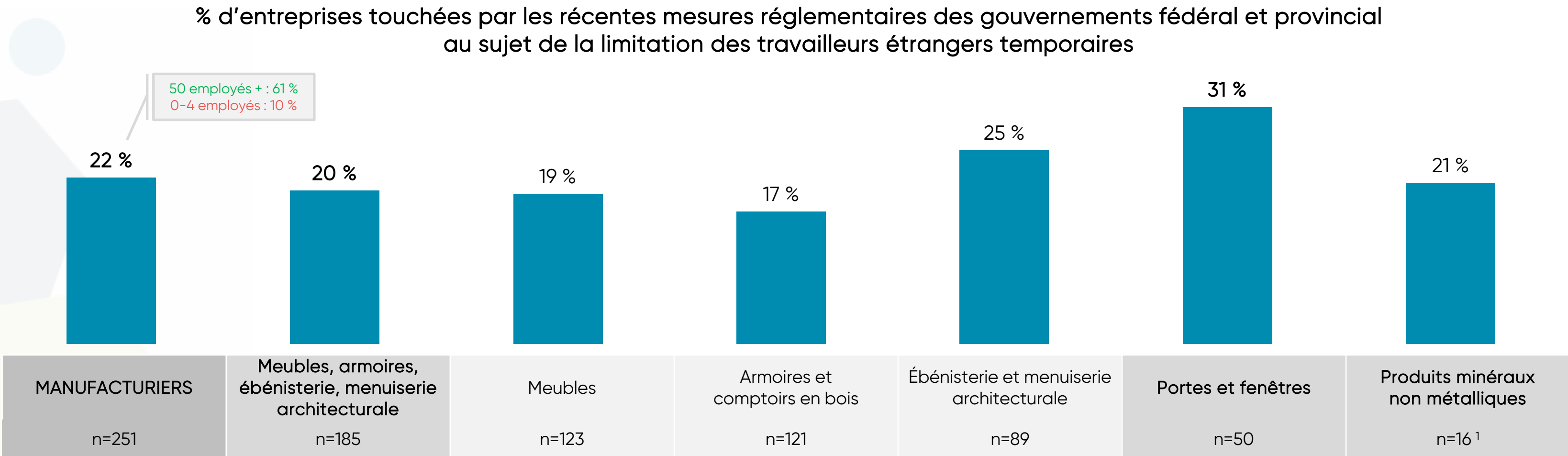
QD4b) Environ quelle proportion de l'ensemble de vos employés sont des travailleurs étrangers temporaires?
Base : manufacturiers comptant au moins un employé, excluant les « Je ne sais pas »; n=246.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Le secteur des portes et fenêtres, touché plus que tout autre par les nouvelles mesures gouvernementales visant à limiter le nombre de travailleurs étrangers temporaires.

En effet, 31 % des entreprises de ce secteur sont présentement touchées par ces récentes mesures, ou le seront pour les prochains postes à pourvoir, soit plus d'une fois et demie de ce qui est enregistré dans le secteur des meubles, armoires, ébénisterie et menuiserie architecturale (20 %).

En ne tenant compte que des grandes entreprises (50 employés et plus), 6 manufacturiers sur 10 (61 %) disent être présentement touchés (ou prévoient l'être) par ces nouvelles mesures (contre 10 % chez ceux comptant moins de cinq employés). *Les résultats détaillés par taille d'entreprise sont présentés à l'annexe 1.*



● Oui, est actuellement touchée ou le sera pour les prochains postes qui seront à pourvoir

QD5) Votre entreprise est-elle présentement affectée par les récentes mesures réglementaires des gouvernements fédéral et provincial au sujet de la limitation des travailleurs étrangers temporaires? (Mentions multiples)

Base : manufacturiers comptant au moins un employé ou qui prévoient embaucher au cours des 12 prochains mois; n=251.

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

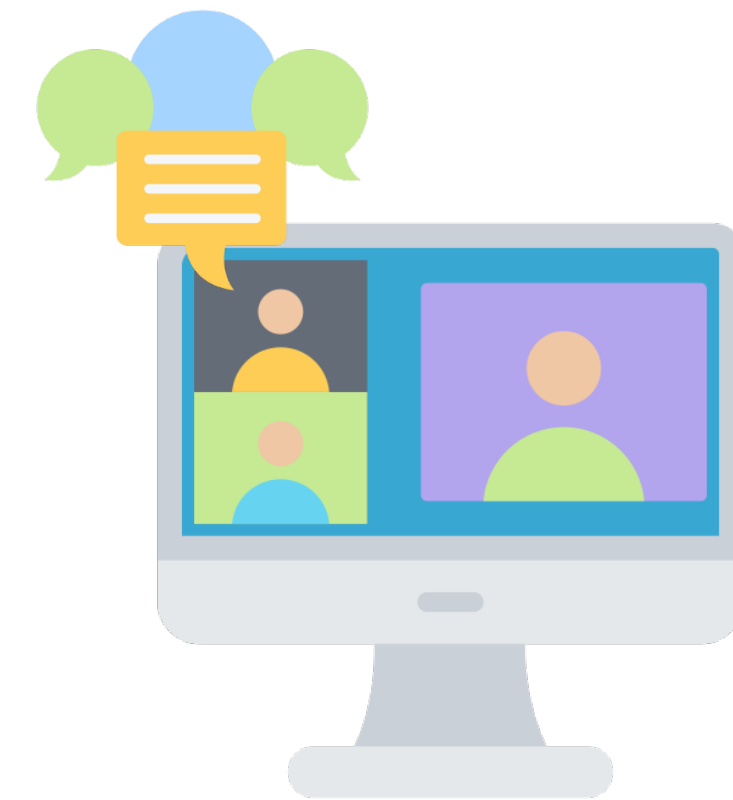
Importance des travailleurs étrangers et impacts du resserrement des mesures gouvernementales

Toutes les entreprises participantes ont des travailleurs étrangers à leur emploi. Et unanimement, elles sont d'avis que ces travailleurs sont indispensables à leur fonctionnement. De plus, elles considèrent que ce sont d'excellents travailleurs, qui sont appréciés pour plusieurs raisons :

- ✓ ils veulent apprendre, ils sont motivés, ils travaillent fort;
- ✓ ils font preuve d'une bonne capacité d'adaptation;
- ✓ ils sont reconnaissants envers l'employeur qui les a embauchés; ils sont fidèles, loyaux à l'entreprise;
- ✓ ils respectent la hiérarchie.

Les représentants d'employés estiment que les travailleurs étrangers étaient indispensables jusqu'à il y a un an. Ils le sont moins actuellement à cause de la situation économique moins favorable, qui a beaucoup réduit le besoin de recourir à de la main-d'œuvre étrangère.

Par ailleurs, les participants ont fait preuve de réticence à discuter des impacts du resserrement des mesures gouvernementales au regard des travailleurs étrangers temporaires (limite du nombre de travailleurs étrangers, non-renouvellement des permis de travail). Ces mesures ne sont pas bienvenues de la part des entreprises participantes, car elles contribueront à aggraver le problème de difficulté de recrutement. Mais elles mentionnent qu'elles n'ont pas d'autre choix que de s'adapter.

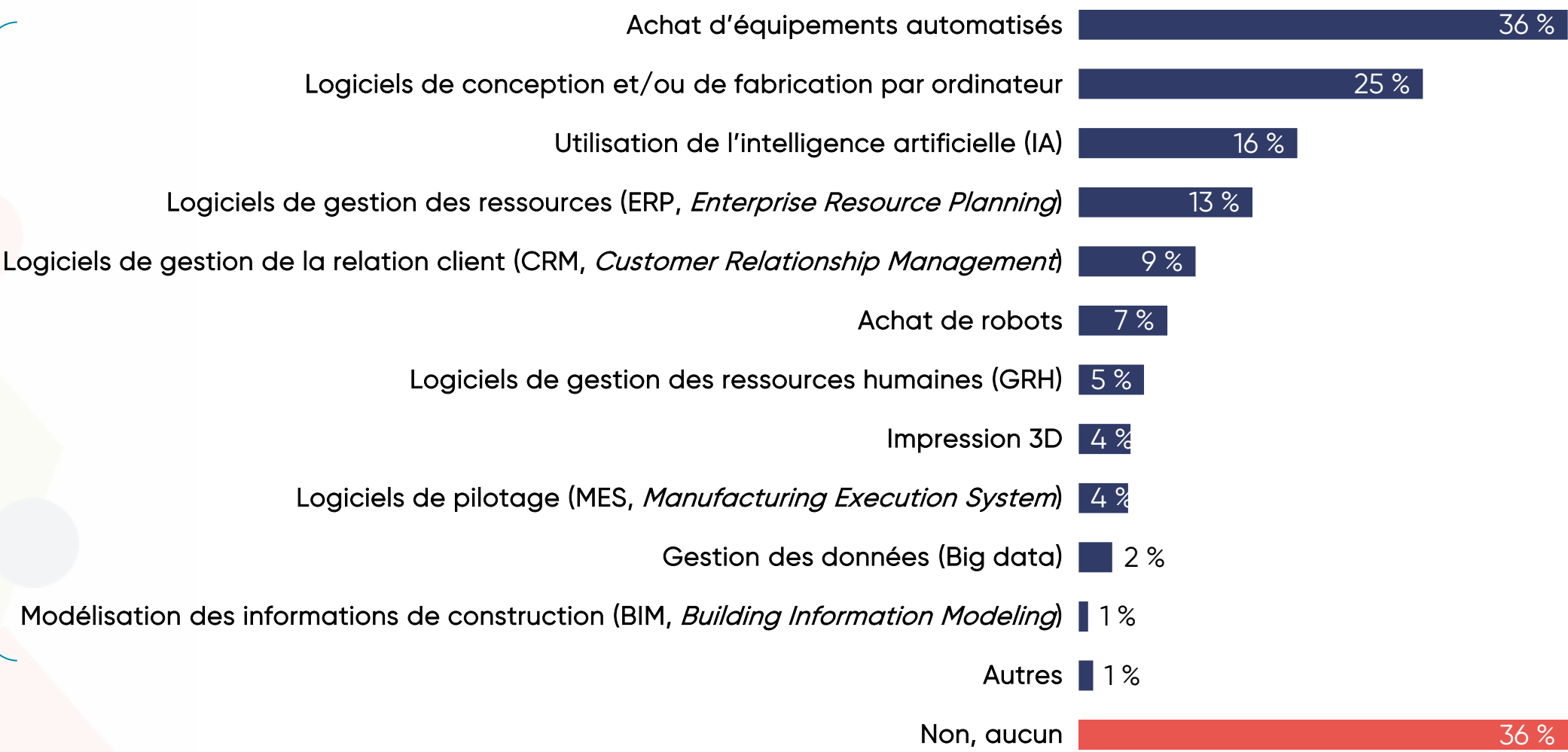


Innovations technologiques et recours à l'intelligence artificielle

64 % des manufacturiers ont innové au cours des deux dernières années. Le plus souvent, cela s’est traduit par l’achat d’équipements automatisés.

Les entreprises des sous-secteurs de l’ébénisterie et de la menuiserie architecturale (40 %), des armoires et comptoirs en bois (35 %) et du meuble (34 %) ont été plus nombreuses à investir dans des logiciels de conception ou de fabrication par ordinateur – comparativement à 25 % au total des manufacturiers. Pour leur part, les manufacturiers de portes et fenêtres ont investi plus que tout autre dans des logiciels de gestion des ressources (28 % vs 13 % au total des manufacturiers).

Au moins une innovation effectuée :
64 %



Meubles, armoires, ébénisterie, menuiserie architecturale	Meubles	Armoires et comptoirs en bois	Ébénisterie et menuiserie architecturale	Portes et fenêtres	Produits minéraux non métalliques
n=191	n=129	n=123	n=91	n=50	n=16 ¹
35 %	34 %	34 %	34 %	44 %	34 %
28 %	34 %	35 %	40 %	21 %	14 %
14 %	15 %	10 %	9 %	20 %	25 %
11 %	10 %	9 %	8 %	28 %	7 %
8 %	8 %	10 %	6 %	13 %	8 %
8 %	8 %	8 %	6 %	3 %	-
5 %	3 %	5 %	4 %	4 %	4 %
4 %	4 %	4 %	5 %	9 %	-
4 %	2 %	4 %	3 %	7 %	-
2 %	1 %	2 %	-	5 %	4 %
1 %	1 %	1 %	-	-	-
1 %	1 %	1 %	2 %	1 %	-
37 %	36 %	36 %	31 %	29 %	37 %

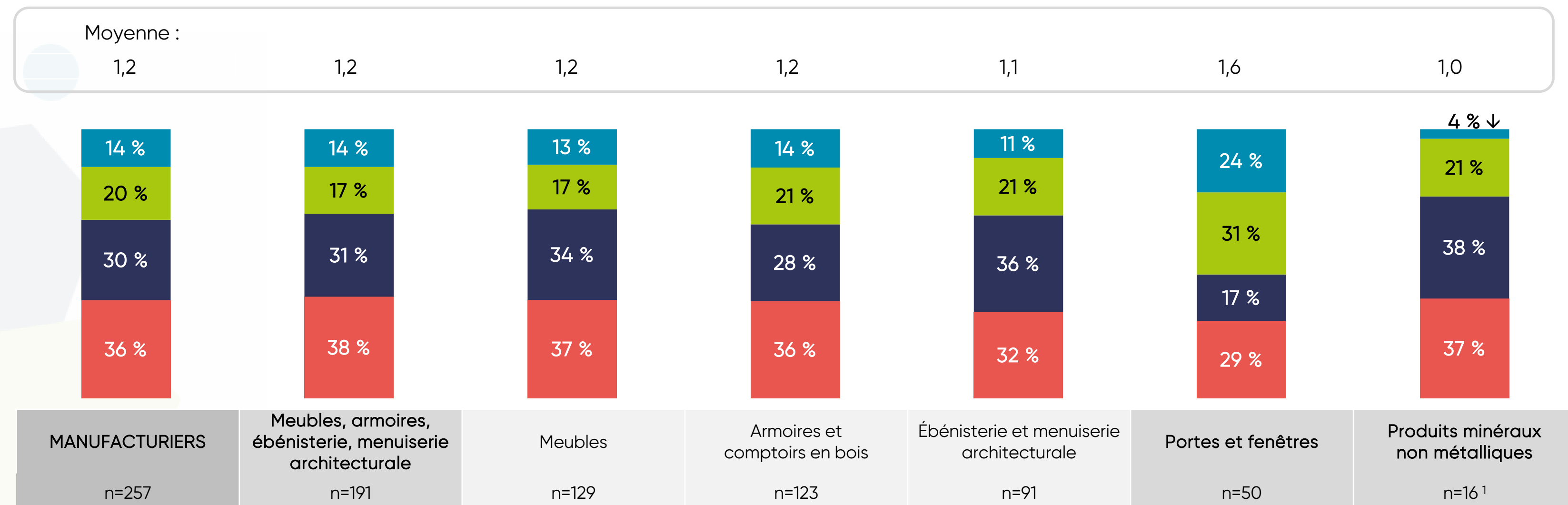
QC1) Avez-vous introduit des changements technologiques au cours des deux dernières années? Si oui, lesquels? (Mentions multiples) Base : total des manufacturiers; n=257.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l’industrie de l’habitation, par BIP Recherche.

1.: En raison de la taille limitée de l’échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Quelques innovations technologiques ont été introduites ces deux dernières années.

Parmi les 11 changements technologiques mesurés, les entreprises manufacturières en ont intégré en moyenne 1,2 au cours des deux dernières années. Le secteur des portes et fenêtres en a introduit un peu plus (1,6), sans que l'écart soit significatif au sens statistique.

Environ le tiers des manufacturiers disent n'avoir introduit aucune des 11 innovations mesurées. Ce constat est comparable entre les secteurs ou les sous-secteurs d'activité, sauf pour le secteur des portes et fenêtres où il est un peu plus courant d'introduire un changement technologique que non. En revanche, ces résultats ne sont pas statistiquement fiables.



Nombre de changements technologiques introduits au cours des deux dernières années (sur les 11 mesurés) : ● Aucun ● 1 ● 2 ● 3 et plus

QC1) Avez-vous introduit des changements technologiques au cours des deux dernières années? Si oui, lesquels? Base : total des manufacturiers; n=257.

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

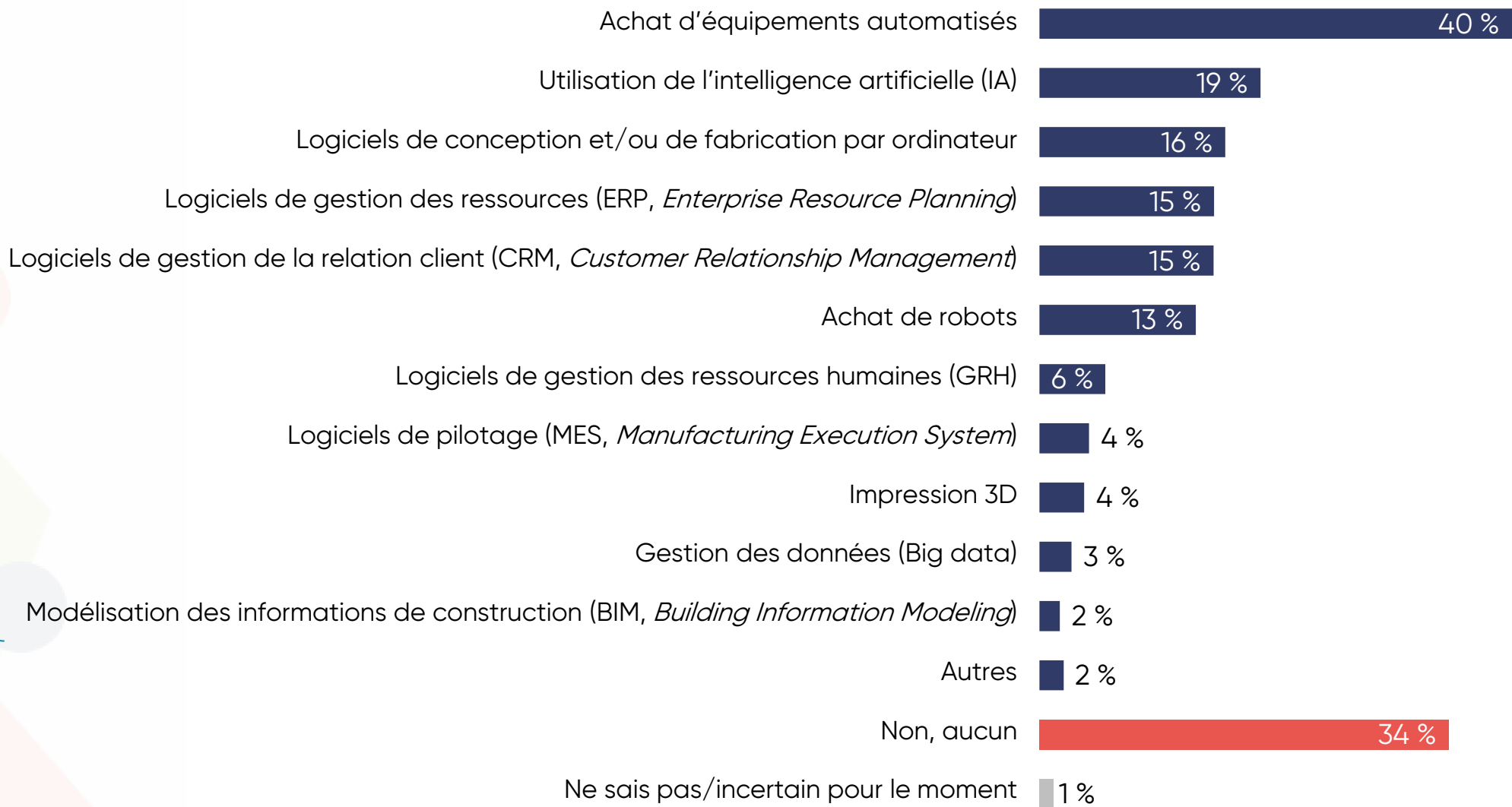
1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

L'achat d'équipements automatisés est envisagé à court terme par 40 % des manufacturiers.

Les autres principales innovations technologiques prévues au cours des deux prochaines années sont l'utilisation de l'intelligence artificielle (19 %), l'achat de logiciels de conception/fabrication par ordinateur (16 %), de gestion des ressources (15 % - davantage parmi les portes et fenêtres : 31 %) ou de gestion de la relation client (15 %). Enfin, 13 % prévoient l'achat de robots. Les autres changements technologiques sont cités par 6 % ou moins des répondants.

Toutefois, le tiers des manufacturiers n'envisagent d'introduire aucune de ces innovations technologiques à court terme (34 %).

Au moins une innovation prévue :
64 %



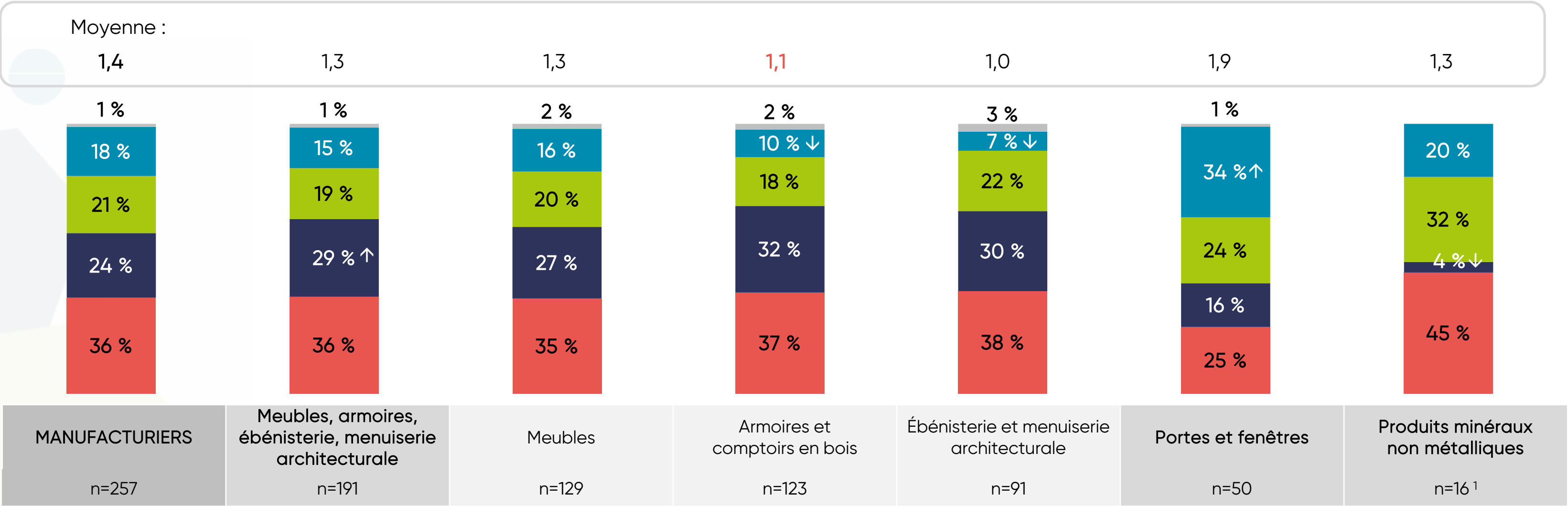
Meubles, armoires, ébénisterie, menuiserie architecturale	Meubles	Armoires et comptoirs en bois	Ébénisterie et menuiserie architecturale	Portes et fenêtres	Produits minéraux non métalliques
n=191	n=129	n=123	n=91	n=50	n=16 ¹
37 %	37 %	31 %	33 %	45 %	48 %
16 %	17 %	13 %	9 %	28 %	21 %
18 %	18 %	18 %	15 %	10 %	10 %
12 %	11 %	10 %	10 %	31 %	13 %
13 %	13 %	11 %	8 %	20 %	16 %
14 %	17 %	8 %	12 %	13 %	11 %
3 %	3 %	3 %	2 %	17 %	7 %
4 %	4 %	3 %	3 %	10 %	-
4 %	5 %	5 %	6 %	4 %	-
3 %	3 %	3 %	1 %	4 %	-
1 %	1 %	1 %	1 %	2 %	4 %
2 %	3 %	3 %	4 %	3 %	-
35 %	34 %	36 %	36 %	22 %	45 %
1 %	2 %	2 %	3 %	1 %	-

QC2) Prévoyez-vous des changements technologiques au sein de votre entreprise au cours des deux prochaines années? Si oui, lesquels? (Mentions multiples) Base : total des manufacturiers; n=257.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Le secteur des portes et fenêtres compte adopter davantage de changements technologiques.

Le tiers des manufacturiers du secteur des portes et fenêtres (34 %) prévoient incorporer au moins trois changements technologiques au cours des deux prochaines années, sur les 11 mesurés, ce qui est significativement plus élevé que l'ensemble des secteurs (18 %). Inversement, les entreprises du sous-secteur des armoires et comptoirs en bois en prévoient significativement moins en moyenne (1,1 changement envisagé vs 1,4 chez l'ensemble des manufacturiers).



Nombre de changements technologiques prévus au cours des deux prochaines années (sur les 11 mesurés) : ● Aucun ● 1 ● 2 ● 3 et plus ● Ne sais pas

QC2) Prévoyez-vous des changements technologiques au sein de votre entreprise au cours des deux prochaines années? Si oui, lesquels? (Mentions multiples) Base : total des manufacturiers; n=257.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

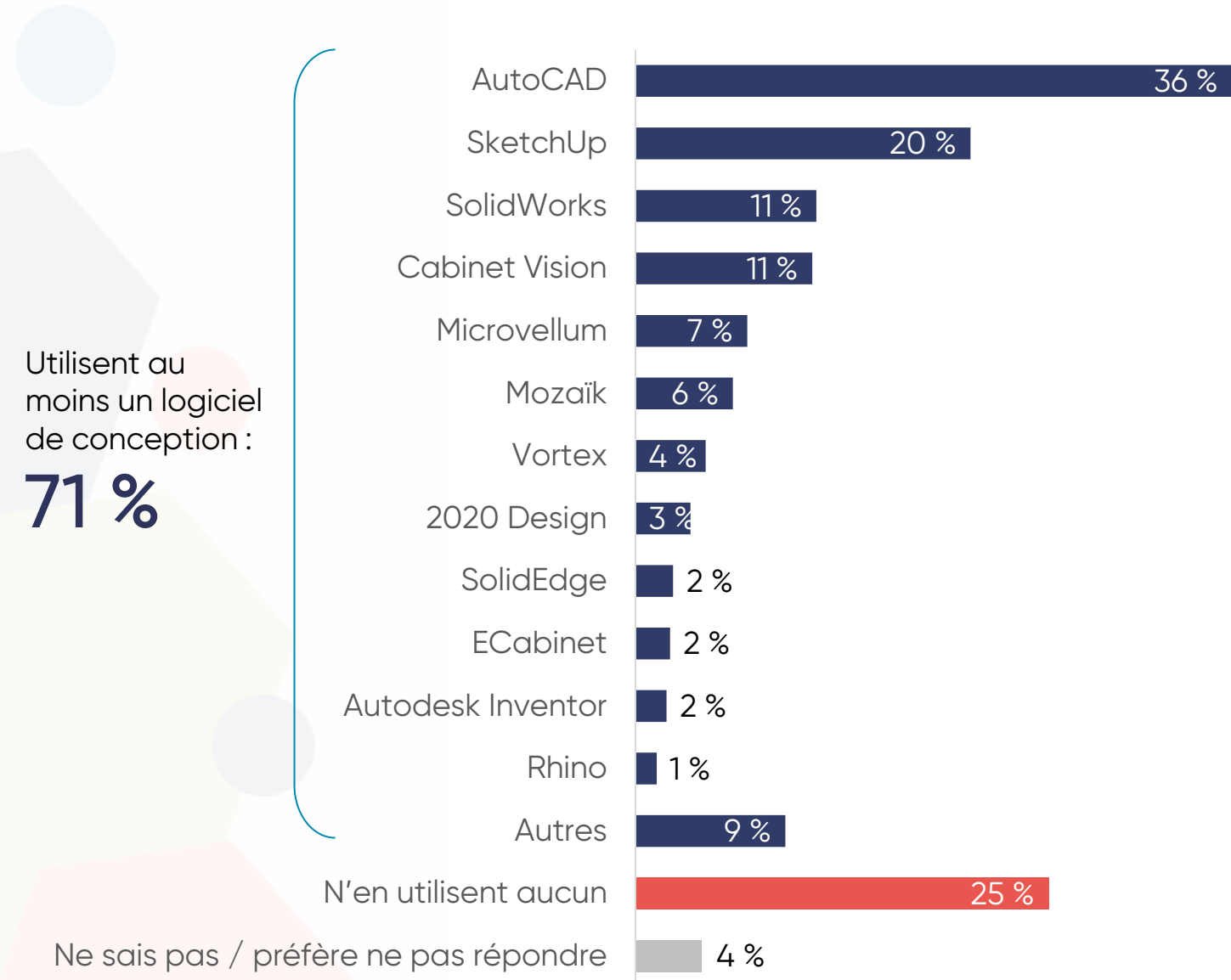
1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

AutoCAD domine le marché des logiciels de conception utilisés, quel que soit le secteur.

SketchUp figure également au top 2 des logiciels de conception utilisés, principalement dans les sous-secteurs des armoires et comptoirs en bois, de l'ébénisterie et de la menuiserie architecturale (34 %). Le secteur des portes et fenêtres utilise quant à lui SolidWorks, en deuxième position (20 %).

Les autres logiciels mesurés recueillent des taux marginaux d'utilisation.

Ajoutons que le quart des manufacturiers n'en utilisent aucun (25 %).



Meubles, armoires, ébénisterie, menuiserie architecturale n=191	Meubles n=129	Armoires et comptoirs en bois n=123	Ébénisterie et menuiserie architecturale n=91	Portes et fenêtres n=50	Produits minéraux non métalliques n=16 ¹
34 %	30 %	40 %	41 %	42 %	38 %
25 %	27 %	34 %	34 %	2 %	9 %
11 %	11 %	4 %	14 %	20 %	-
14 %	13 %	22 %	14 %	-	-
9 %	9 %	13 %	13 %	-	-
8 %	8 %	9 %	9 %	-	-
6 %	7 %	9 %	9 %	-	-
4 %	3 %	6 %	4 %	-	-
2 %	3 %	1 %	0,5 %	5 %	-
3 %	1 %	4 %	2 %	-	-
2 %	2 %	2 %	3 %	5 %	-
-	-	-	-	-	10 %
9 %	10 %	4 %	11 %	11 %	4 %
22 %	21 %	18 %	14 %	34 %	31 %
2 %	0,3 %	1 %	-	3 %	17 %

QC3) Quel(s) logiciel(s) de conception vos employés utilisent-ils?/ Quel(s) logiciel(s) de conception utilisez-vous? (Mentions multiples) Base : total des manufacturiers; n=257.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

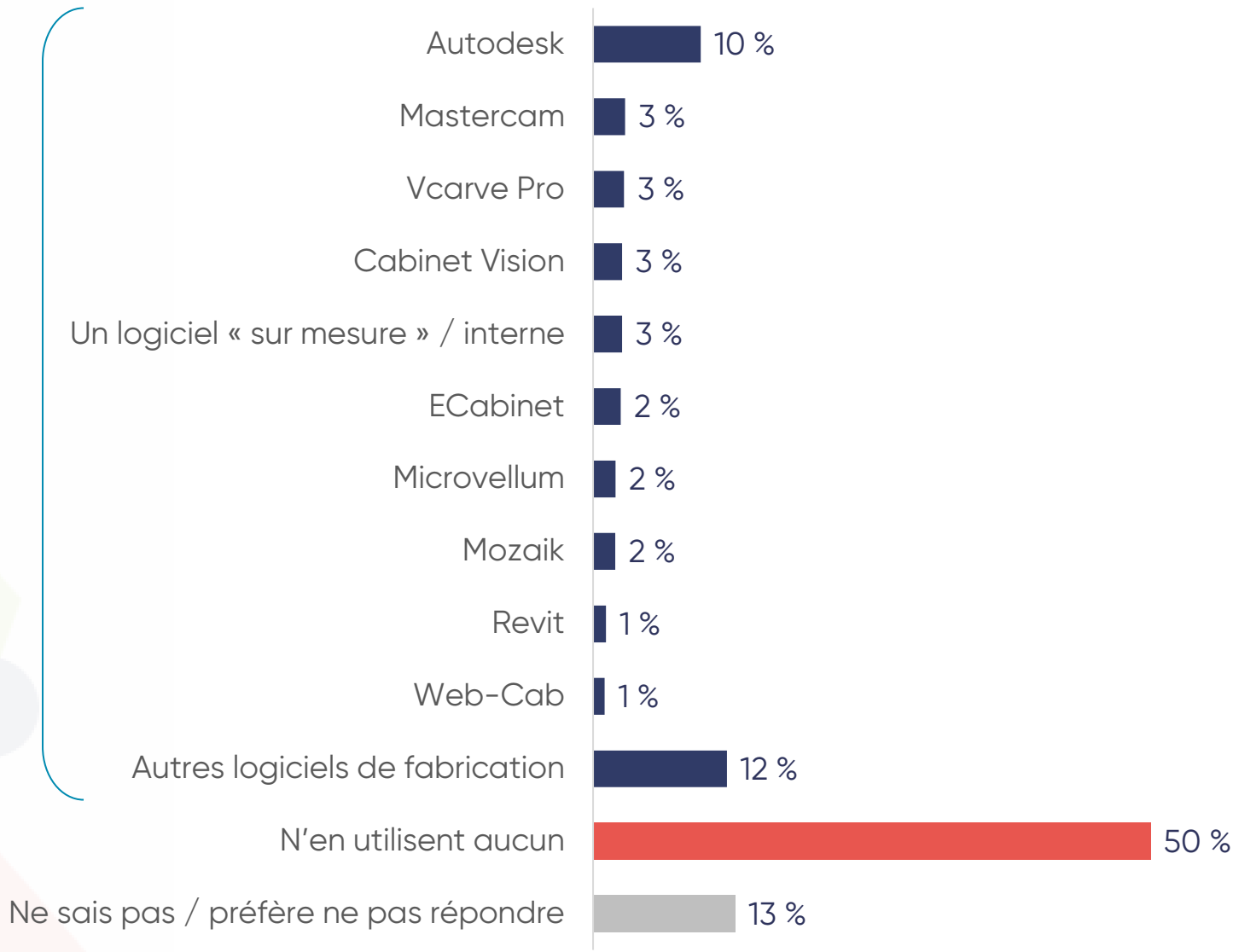
1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Les logiciels de fabrication sont très peu utilisés par les entreprises manufacturières.

En effet, la moitié des manufacturiers affirment n'utiliser aucun logiciel de fabrication (50 %).

Autodesk est le plus utilisé (10 %). Les autres logiciels mesurés recueillent des taux marginaux d'utilisation.

Utilisent au moins un logiciel de fabrication :
37 %



Meubles, armoires, ébénisterie, menuiserie architecturale n=191	Meubles n=129	Armoires et comptoirs en bois n=123	Ébénisterie et menuiserie architecturale n=91	Portes et fenêtres n=50	Produits minéraux non métalliques n=16 ¹
10 %	12 %	12 %	19 %	15 %	-
4 %	4 %	1 %	4 %	1 %	-
3 %	5 %	3 %	2 %	2 %	-
4 %	3 %	5 %	5 %	-	-
2 %	3 %	1 %	2 %	7 %	-
3 %	2 %	5 %	2 %	-	-
3 %	2 %	4 %	5 %	-	-
3 %	3 %	3 %	3 %	-	-
1 %	1 %	1 %	1 %	5 %	-
1 %	1 %	2 %	1 %	-	-
9 %	8 %	9 %	12 %	21 %	23 %
50 %	50 %	48 %	42 %	41 %	61 %
12 %	9 %	10 %	9 %	15 %	17 %

QC4) Quel(s) logiciel(s) de fabrication vos employés utilisent-ils? / Quel(s) logiciel(s) de fabrication utilisez-vous? (Mentions multiples) Base : total des manufacturiers; n=257.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Principaux changements technologiques effectués et degré d'avancement technologique

La majorité des entreprises participantes sont relativement peu avancées en matière de changements technologiques et de transformation numérique. Les principaux changements technologiques déjà implantés ou prévus être implantés sont l'achat d'équipements automatisés, l'achat de logiciels de conception ou de fabrication par ordinateur et, dans une moindre mesure, l'utilisation de l'intelligence artificielle. Une entreprise a implanté un logiciel de gestion des ressources (ERP). En ce sens, les participants sont assez représentatifs des répondants à l'enquête quantitative.

Les représentants d'employés précisent que les changements technologiques et la transformation numérique, notamment la robotisation des processus de production, sont plus avancés dans leur entreprise, ce qui peut s'expliquer par leur plus grande taille. Ils ajoutent que l'utilisation des tablettes et des écrans tactiles à l'usine est généralisée afin d'éliminer le papier.

La principale raison expliquant ce degré d'avancement assez modeste a trait à la nature même de la production chez plusieurs des petites entreprises participantes, qui est artisanale et de faible volume. Les possibilités d'automatisation sont beaucoup plus limitées que chez les plus grandes entreprises qui fabriquent des produits plus standardisés et dont le volume est plus important.

Toutefois, les participants voient un potentiel d'avancement technologique pour d'autres fonctions que la production comme la conception des plans, la gestion des données, les approvisionnements, les soumissions, les ventes et la comptabilité.

Les participants n'ont pas identifié de changements technologiques autres que les 11 mesurés dans le cadre de l'enquête quantitative.



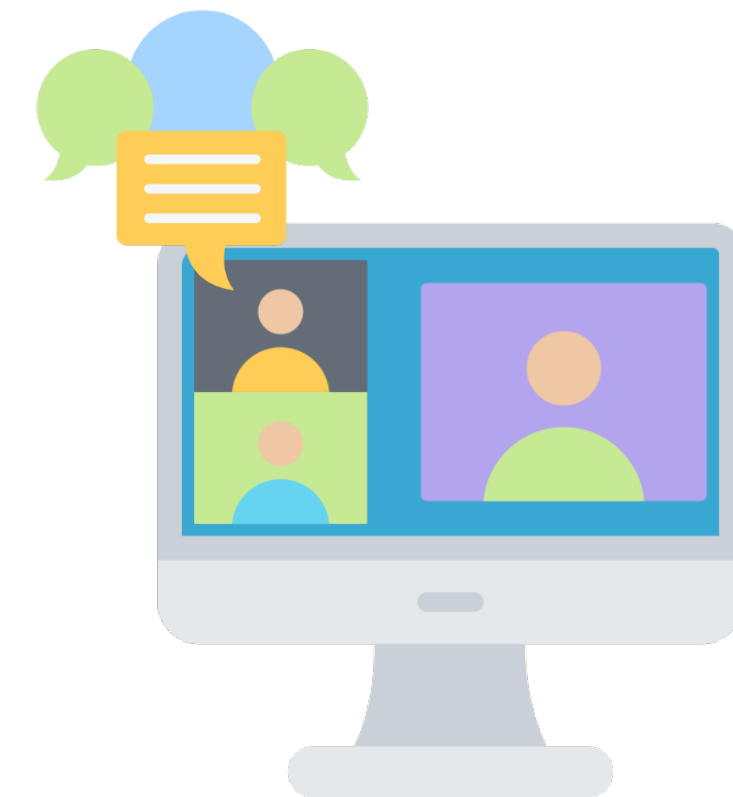
Raisons ayant motivé les entreprises à introduire ces changements technologiques

Les principales raisons ayant motivé les changements technologiques mentionnées par les entreprises participantes sont :

- ✓ Améliorer la productivité, l'efficacité des tâches; produire davantage sans augmenter le nombre d'employés.
- ✓ Améliorer la créativité, favoriser l'innovation.
- ✓ Éviter de se faire devancer par la concurrence.
- ✓ Libérer du temps pour les gestionnaires-propriétaires, réduire leur nombre d'heures de travail et améliorer leur qualité de vie, car la majeure partie de leur vie est consacrée à l'entreprise.

La plupart des participants mentionnent que les changements technologiques introduits dans leur entreprise ont été effectués à la fois de manière réactive au marché et de manière proactive.

- ✓ De manière réactive à cause de la pression concurrentielle – notamment sur la capacité de production et les prix – et de la difficulté de recruter de la main-d'œuvre.
- ✓ Et de manière proactive pour prendre les devants sur la concurrence ou éviter de se faire devancer, améliorer la productivité et l'efficacité, être créatif et réduire le nombre d'heures de travail – souvent très élevé – des gestionnaires.



Difficultés et obstacles vécus lors de l'introduction de ces technologies et actions pour les surmonter

Les participants aux groupes de discussion ont vécu ou vivent présentement certains obstacles dans l'introduction des changements technologiques :

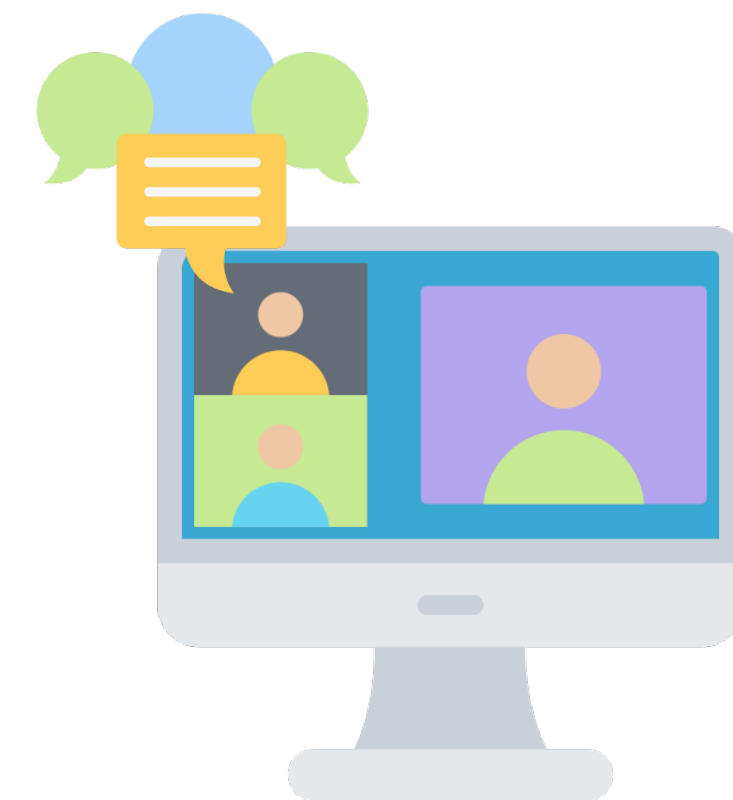
- ✓ Le faible niveau de littératie numérique chez plusieurs sinon une majorité d'employés.
- ✓ En corollaire, le manque ou l'insuffisance de compétences à l'interne, à la fois pour faire fonctionner les nouveaux équipements et utiliser les nouveaux logiciels, mais aussi pour former les employés à l'interne.
- ✓ La résistance au changement des dirigeants plus âgés. Ils sont réticents à investir, compte tenu du fait qu'ils prendront leur retraite dans peu d'années.
- ✓ La résistance au changement de certains employés, et pas nécessairement les plus âgés.

Moyens par lesquels ont été développées les compétences des employés pour introduire ces technologies

Chez la majorité des participants – entreprises et représentants d'employés –, les compétences des employés pour introduire ces nouvelles technologies ont été développées au moyen de formations à distance.

Quelques participants ont mis en œuvre ou envisagé d'autres moyens :

- ✓ Des formations données sur place par les fournisseurs d'automates ou de logiciels. Cela a notamment été mentionné par les représentants d'employés.
- ✓ Du personnel interne expérimenté, et plus à l'aise avec les technologies, qui agit comme formateur.
- ✓ Des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour différents métiers.
- ✓ Octroi du développement des compétences à un sous-traitant. Les raisons invoquées sont l'absence ou l'insuffisance de compétences à l'interne, le coût moindre et une économie de temps.



Perception par les employés des changements technologiques introduits

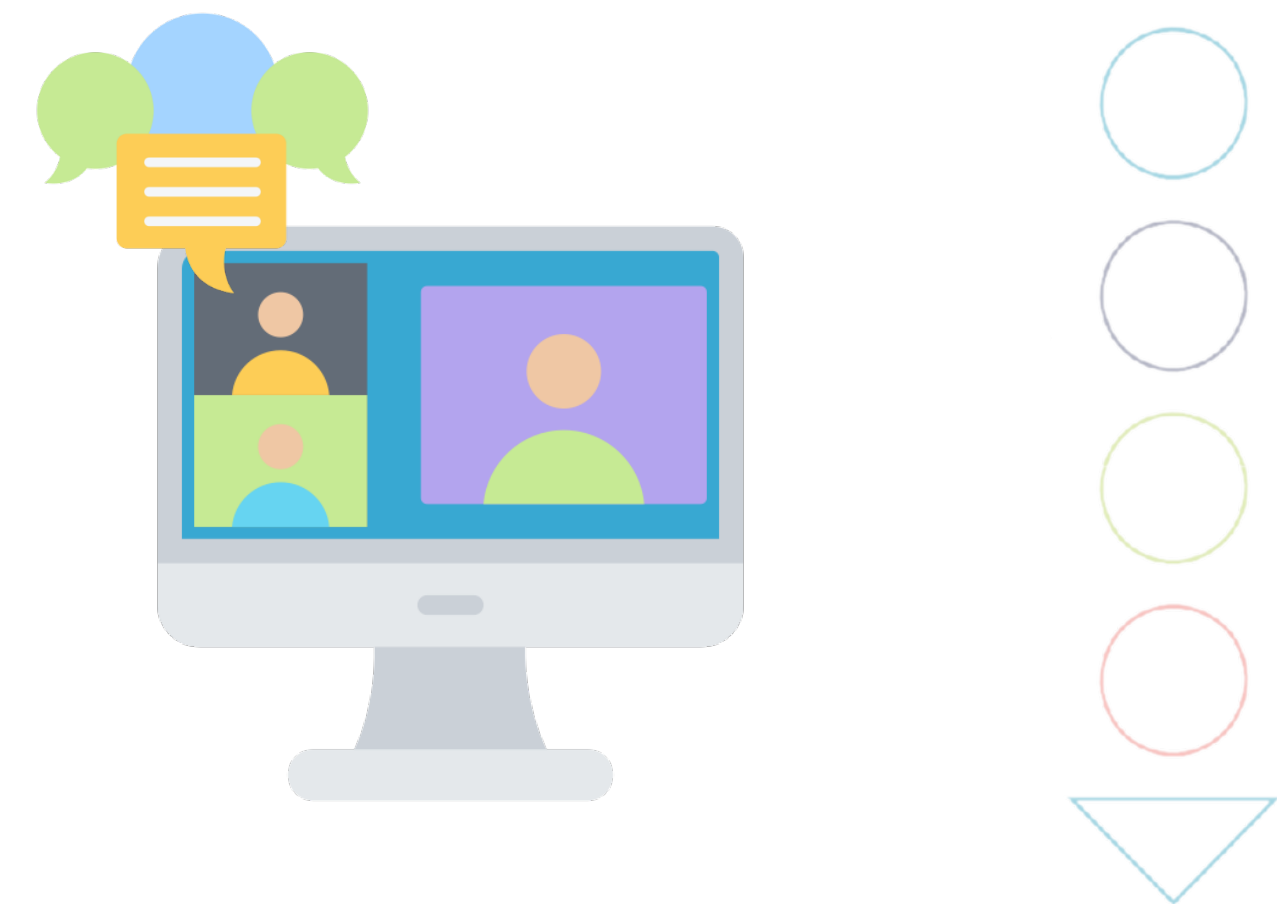
Les représentants d'employés soulignent que les changements technologiques étaient généralement assez mal perçus par les employés au début. Ces derniers craignaient la conséquence de pertes d'emplois, sans oublier la résistance naturelle au changement. Mais graduellement, ils se sont adaptés aux nouvelles façons de faire, ont maîtrisé les nouveaux outils, ont constaté les gains de productivité. La plupart ne retourneraient pas en arrière.

Tant les entreprises que les représentants d'employés participants estiment que les employés ne considèrent pas leurs tâches comme moins gratifiantes avec les changements technologiques. Ils indiquent que les jeunes employés considèrent souvent leurs tâches comme plus gratifiantes qu'auparavant. Par contre, certains mentionnent que la plupart des employés plus âgés, qui ont longtemps réalisé des tâches plus manuelles avec assez peu d'apport technologique, ont trouvé leurs tâches moins gratifiantes sur le coup, mais se sont adaptés avec le temps et y voient des avantages en matière de productivité.

Difficulté de la main-d'œuvre âgée à utiliser ces changements technologiques

Certains participants mentionnent qu'une partie de la main-d'œuvre plus âgée a davantage de difficulté à utiliser les changements technologiques introduits. Mais ce n'est pas le cas partout. Le cas échéant, ils envisagent les solutions suivantes :

- ✓ Les dirigeants adaptent les changements technologiques en fonction des capacités des employés à s'adapter ou à les absorber. Ainsi, ils évitent d'instaurer des changements trop majeurs ou trop rapidement, sinon ils savent que ces changements ne seront ni acceptés ni adoptés par la majorité des employés.
- ✓ Ce sont des employés ayant de l'expérience mais plus jeunes, ou encore les gestionnaires eux-mêmes, qui forment et aident les plus âgés à s'adapter au moyen du mentorat.
- ✓ Les représentants d'employés précisent que plusieurs parmi les jeunes employés – surtout ceux occupant des emplois peu qualifiés – ne sont pas plus à l'aise avec certains changements technologiques que leurs aînés, en particulier si ces technologies nécessitent l'utilisation d'un ordinateur ou d'une tablette. Ils font remarquer que plusieurs jeunes n'utilisent qu'un téléphone intelligent dans leur vie quotidienne et peu ou pas un ordinateur ou une tablette.



Implication des employés dans l'implantation de ces changements technologiques

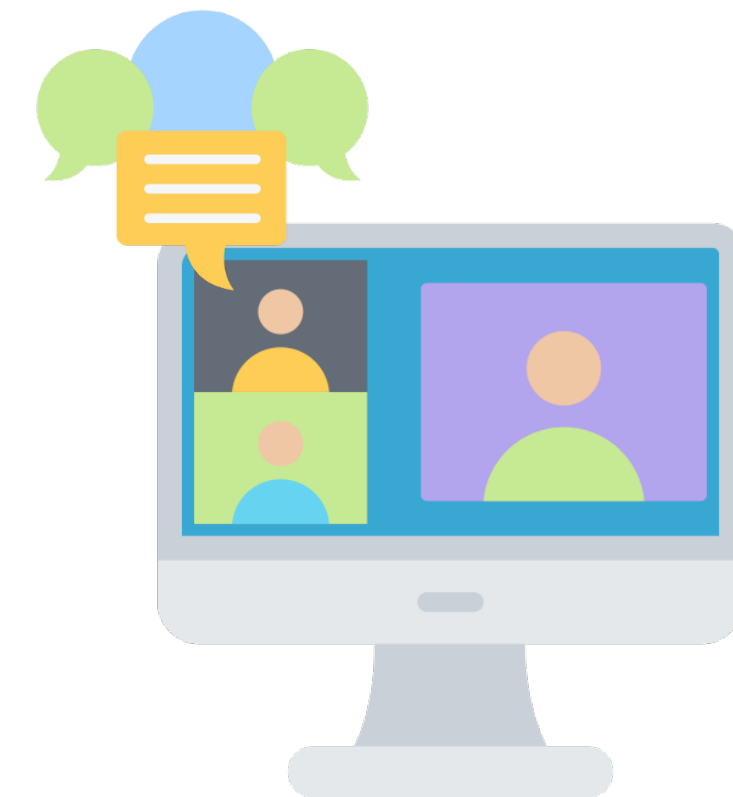
Les représentants d'employés participants affirment être impliqués ou consultés dans le processus d'implantation des changements technologiques et l'impact que ces changements ont sur la main-d'œuvre. Ils sont également impliqués dans la mise en place du plan de formation pour mettre à niveau les qualifications des employés qui auront à utiliser ces technologies.

Impacts découlant de l'implantation des nouvelles technologies sur les besoins en main-d'œuvre

Au sein des entreprises participantes, l'introduction des changements technologiques a eu des conséquences globalement positives. La plupart mentionnent une amélioration de la productivité et un accroissement du volume de production sans recourir à plus de main-d'œuvre. Bref, on produit plus et mieux sans augmenter le nombre d'employés.

Personne n'a mentionné que l'implantation de ces changements technologiques a eu pour effet des mises à pied ou une diminution du nombre d'employés. Un participant a mentionné que ces changements ont fait en sorte qu'il n'a pas été nécessaire de remplacer des employés qui ont quitté l'entreprise.

Chez certaines entreprises, l'introduction de nouvelles technologies a eu pour conséquence un rehaussement des qualifications de certains postes, donc des exigences plus élevées en matière de qualifications en cas de recrutement. Cela pourrait allonger le délai pour pourvoir ces postes.

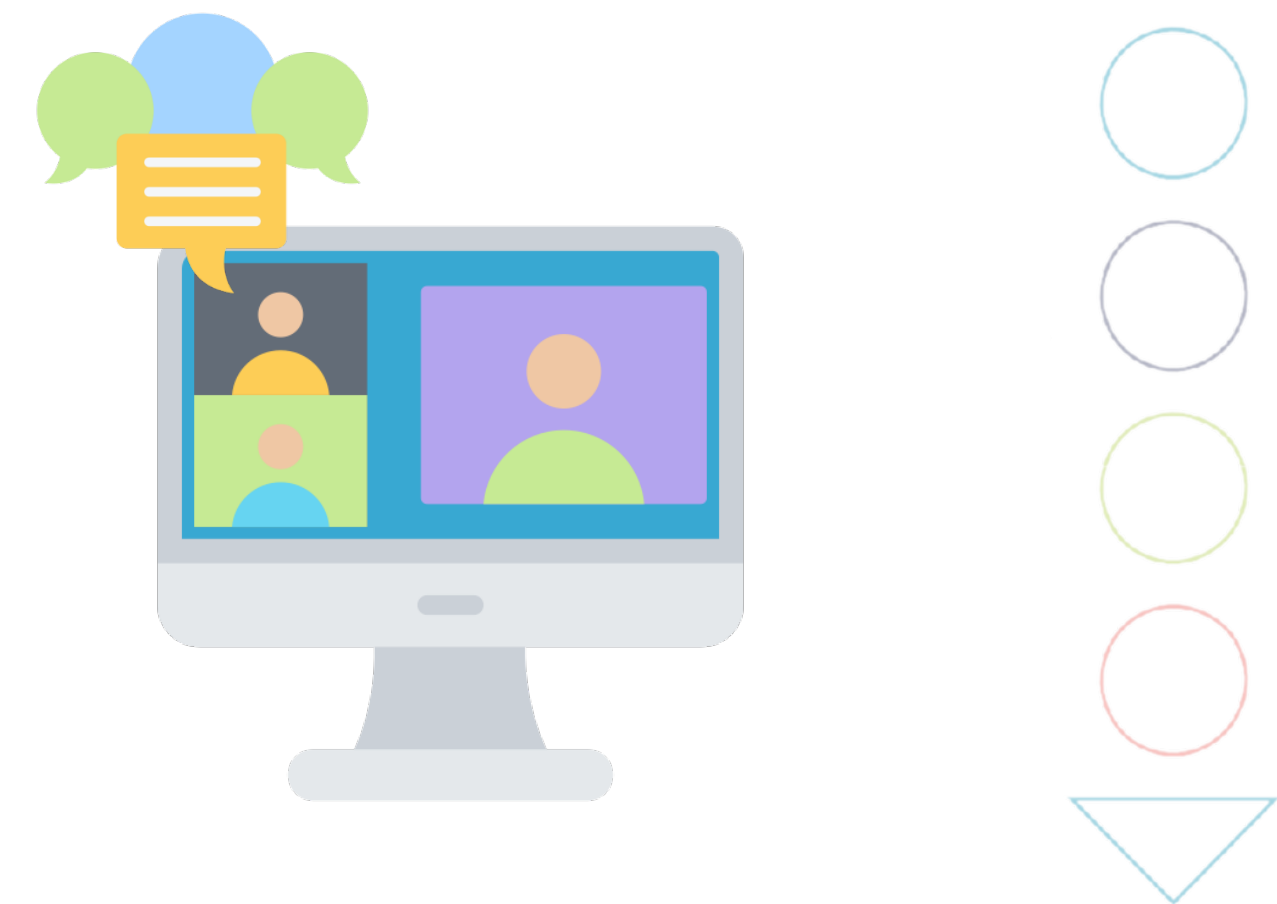


Moyens utilisés pour réaliser la veille technologique

Plusieurs participants mentionnent être sollicités par des entreprises qui offrent des services de veille : recueil d'informations sur les tendances du marché, nouveaux équipements et logiciels, solutions pour accroître la productivité, intelligence artificielle, etc. C'est en quelque sorte, une veille « passive ».

Certains se tiennent au courant de façon active sur les nouveaux équipements de production (automates), les procédés de fabrication et l'intelligence artificielle. Ils font essentiellement des recherches sur des sites internet et dans les réseaux sociaux et des appels auprès de fournisseurs ciblés par ces recherches. Cette tâche est souvent confiée à un employé qui s'y connaît en technologies ou est réalisée par le gestionnaire lui-même.

Deux entreprises participantes mentionnent qu'elles ne font pas de veille technologique, ou très peu.



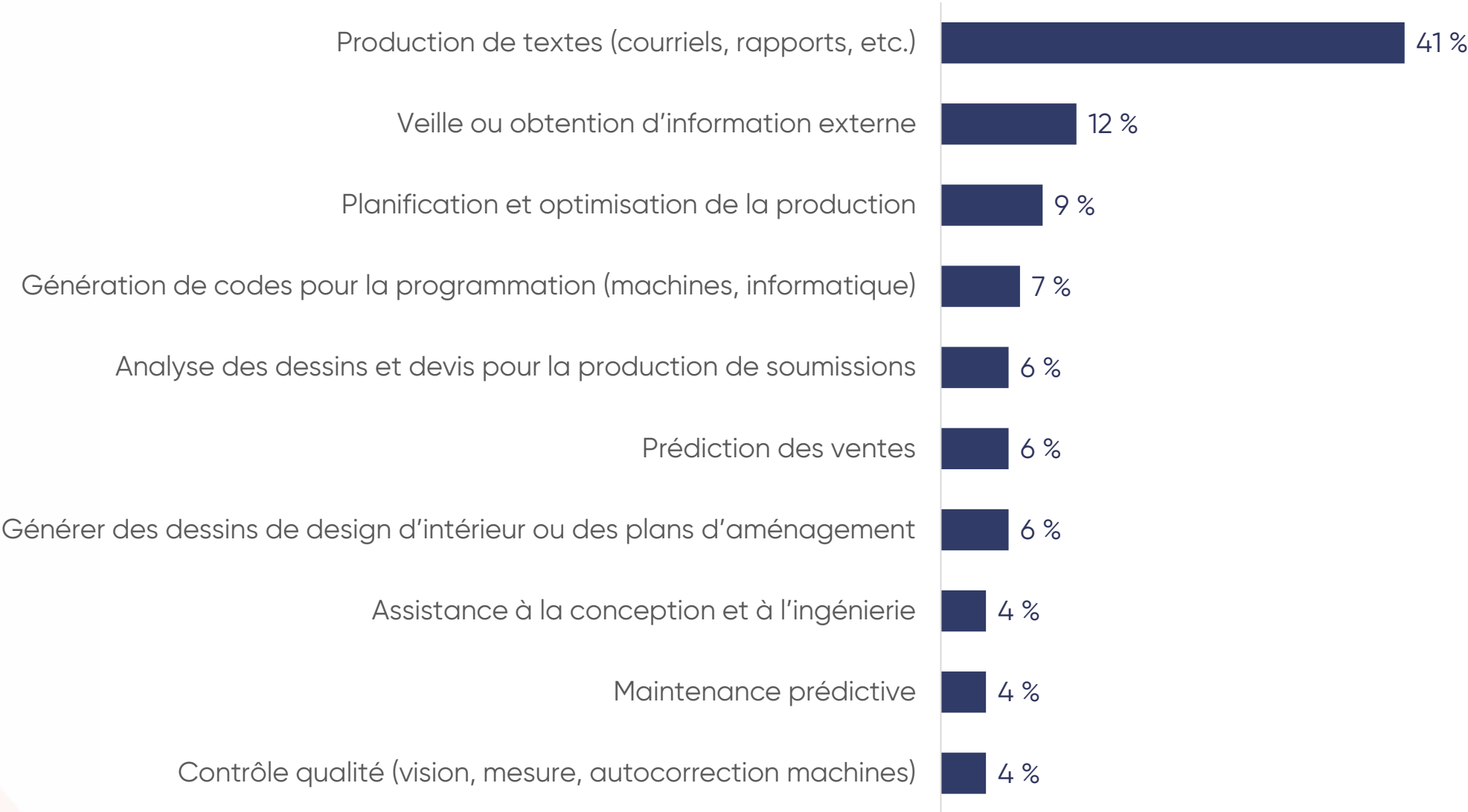
L'IA est largement utilisée pour la production de textes, mais son utilisation dans le cadre d'autres activités demeure marginale.

Quelque 44 % des manufacturiers ont recours à l'IA pour au moins un champ d'activité, le principal étant pour la production de textes (41 %).

Les trois autres principales utilisations faites de l'IA au sein des entreprises manufacturières sont pour la veille ou l'obtention d'informations externes (12 %), la planification ou l'optimisation de la production (9 %) et la génération de codes pour la programmation (7 %).

Aucune différence ne domine entre les secteurs et sous-secteurs.

Ont recours à l'IA dans au moins un de ces champs d'activité :
44 %



Meubles, armoires, ébénisterie, menuiserie architecturale n=191	Meubles n=129	Armoires et comptoirs en bois n=123	Ébénisterie et menuiserie architecturale n=91	Portes et fenêtres n=50	Produits minéraux non métalliques n=16 ¹
38 %	37 %	35 %	31 %	54 %	42 %
10 %	12 %	9 %	10 %	17 %	13 %
8 %	9 %	8 %	8 %	10 %	13 %
7 %	8 %	7 %	8 %	7 %	9 %
5 %	7 %	5 %	5 %	8 %	9 %
6 %	7 %	4 %	4 %	8 %	-
6 %	7 %	6 %	3 %	3 %	9 %
4 %	6 %	4 %	4 %	4 %	-
4 %	5 %	6 %	6 %	2 %	9 %
5 %	4 %	3 %	1 %	3 %	-

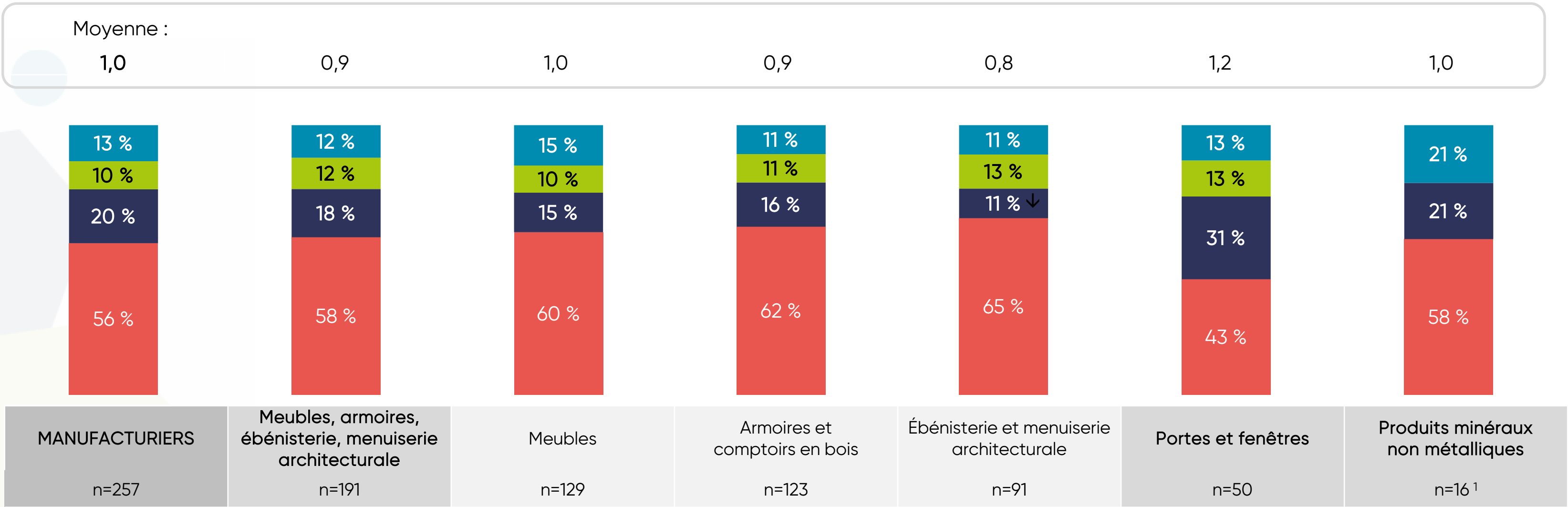
QC5) Votre entreprise utilise-t-elle l'intelligence artificielle dans les activités suivantes? Base : total des manufacturiers; n=257.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

L'IA est exploitée dans très peu de contextes.

En moyenne, les manufacturiers ont recours à l'IA dans le cadre de 1,0 activité, parmi les 10 mesurées. C'est donc dire que pour plusieurs, l'IA est quasi exclusivement utilisée pour la production de textes.

Ajoutons qu'une majorité de manufacturiers (56 %) n'utilisent l'IA pour aucun des champs d'activité mesurés.



Nombre d'utilisations différentes de l'intelligence artificielle (sur les 10 activités mesurées) : ● Aucune ● 1 ● 2 ● 3 et plus

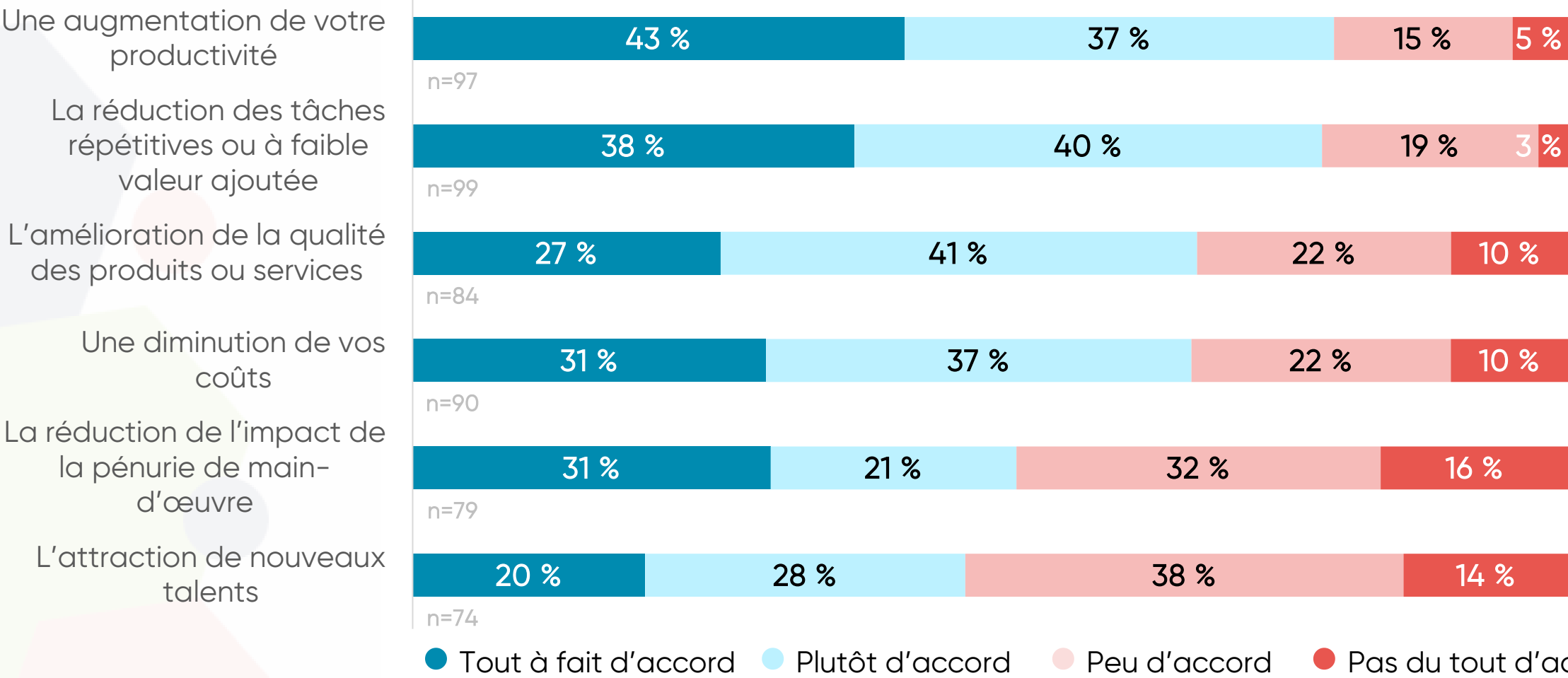
QC5) Votre entreprise utilise-t-elle l'intelligence artificielle dans les activités suivantes? Base : total des manufacturiers; n=257.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

L'augmentation de la productivité et la réduction des tâches répétitives ou à faible valeur ajoutée constituent les deux principaux impacts découlant de l'utilisation de l'IA.

Deux autres impacts de l'utilisation de l'IA sont perçus par les deux tiers des manufacturiers, soit l'amélioration de la qualité de leurs produits et services (68 %), et la réduction des coûts (67 %).

En revanche, les opinions sont partagées quant aux impacts de l'IA sur la pénurie de main-d'œuvre ou l'attraction de nouveaux talents (52 % et 48 % respectivement).



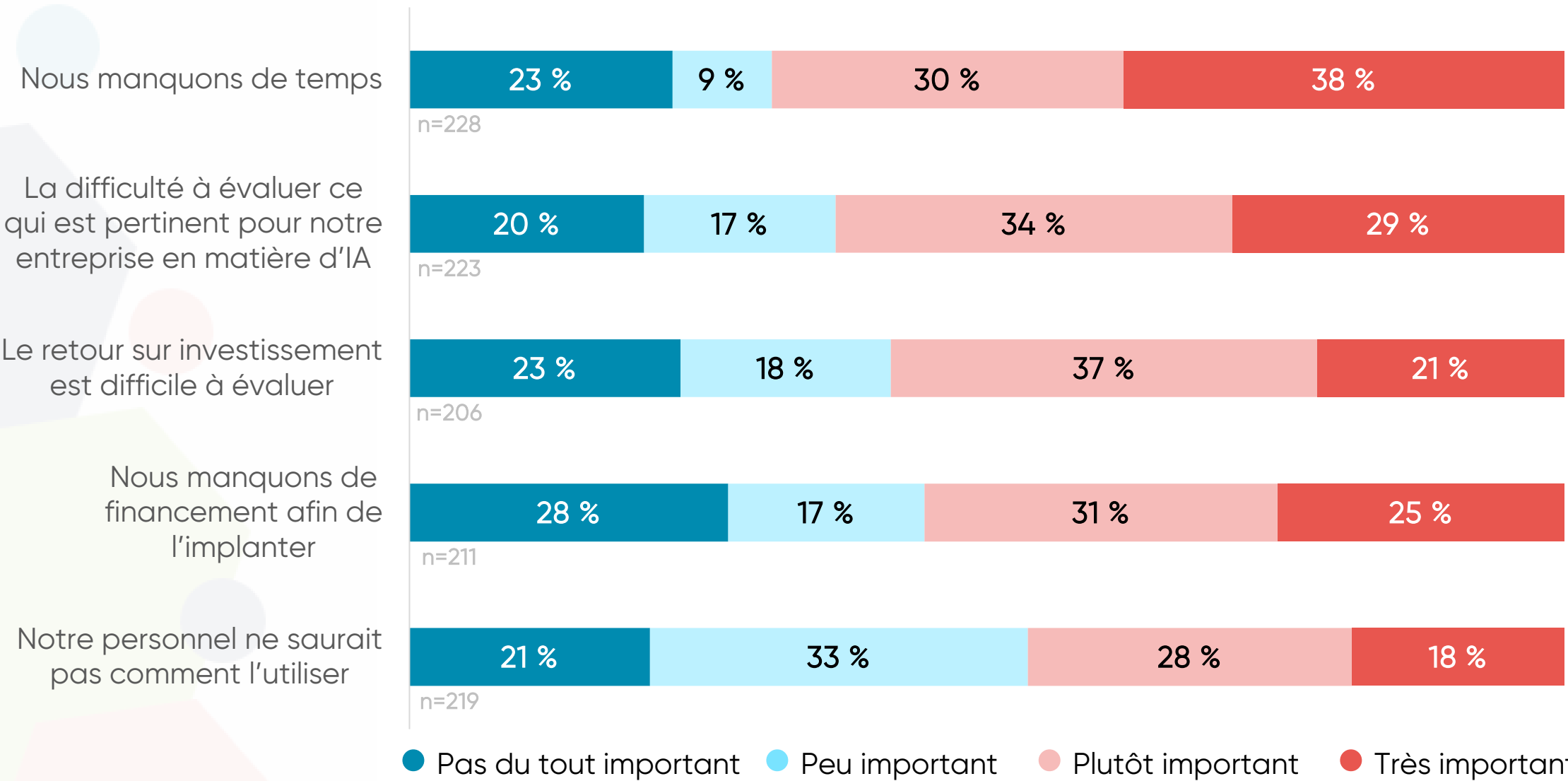
MANUFACTURIERS	Meubles, armoires, ébénisterie, menuiserie architecturale	Meubles	Armoires et comptoirs en bois	Ébénisterie et menuiserie architecturale	Portes et fenêtres	Produits minéraux non métalliques
% Tout à fait + plutôt d'accord						
80 %	83 %	85 %	89 %	97 %	66 %	88 %
79 %	86 %	90 %	91 %	96 %	69 %	65 %
68 %	70 %	71 %	65 %	71 %	63 %	65 %
67 %	79 %	83 %	81 %	93 %	51 %	40 %
52 %	55 %	59 %	54 %	53 %	40 %	64 %
48 %	49 %	51 %	55 %	54 %	43 %	56 %

QC6) Êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt, peu ou pas du tout d'accord avec les énoncés suivants sur les impacts de l'intelligence artificielle pour votre entreprise?
L'utilisation de l'intelligence artificielle a eu pour conséquence... Base : manufacturiers qui utilisent l'IA pour au moins un champ d'activité, excluant les « Ne s'applique pas » et les « Je ne sais pas ».
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

Le manque de temps constitue le principal obstacle à l'adoption de l'IA, selon les manufacturiers (69 %).

La difficulté à évaluer ce qui est pertinent pour leur entreprise (63 %) ou à évaluer le retour sur investissement (58 %) et le manque de financement nécessaire à son implantation (55 %) sont jugés comme étant des freins importants par une majorité de manufacturiers.

À l'inverse, le manque de connaissance du personnel est perçu comme un frein de beaucoup moindre importance (46 %) aux yeux des manufacturiers.



MANUFACTURIERS	Meubles, armoires, ébénisterie, menuiserie architecturale	Meubles	Armoires et comptoirs en bois	Ébénisterie et menuiserie architecturale	Portes et fenêtres	Produits minéraux non métalliques
% Très + plutôt important						
69 %	67 %	66 %	72 %	65 %	83 %	60 %
63 %	66 %	68 %	73 %	71 %	73 %	33 %
58 %	59 %	59 %	68 %	70 %	66 %	45 %
55 %	57 %	62 %	59 %	62 %	53 %	49 %
46 %	41 %	41 %	43 %	42 %	66 %	55 %

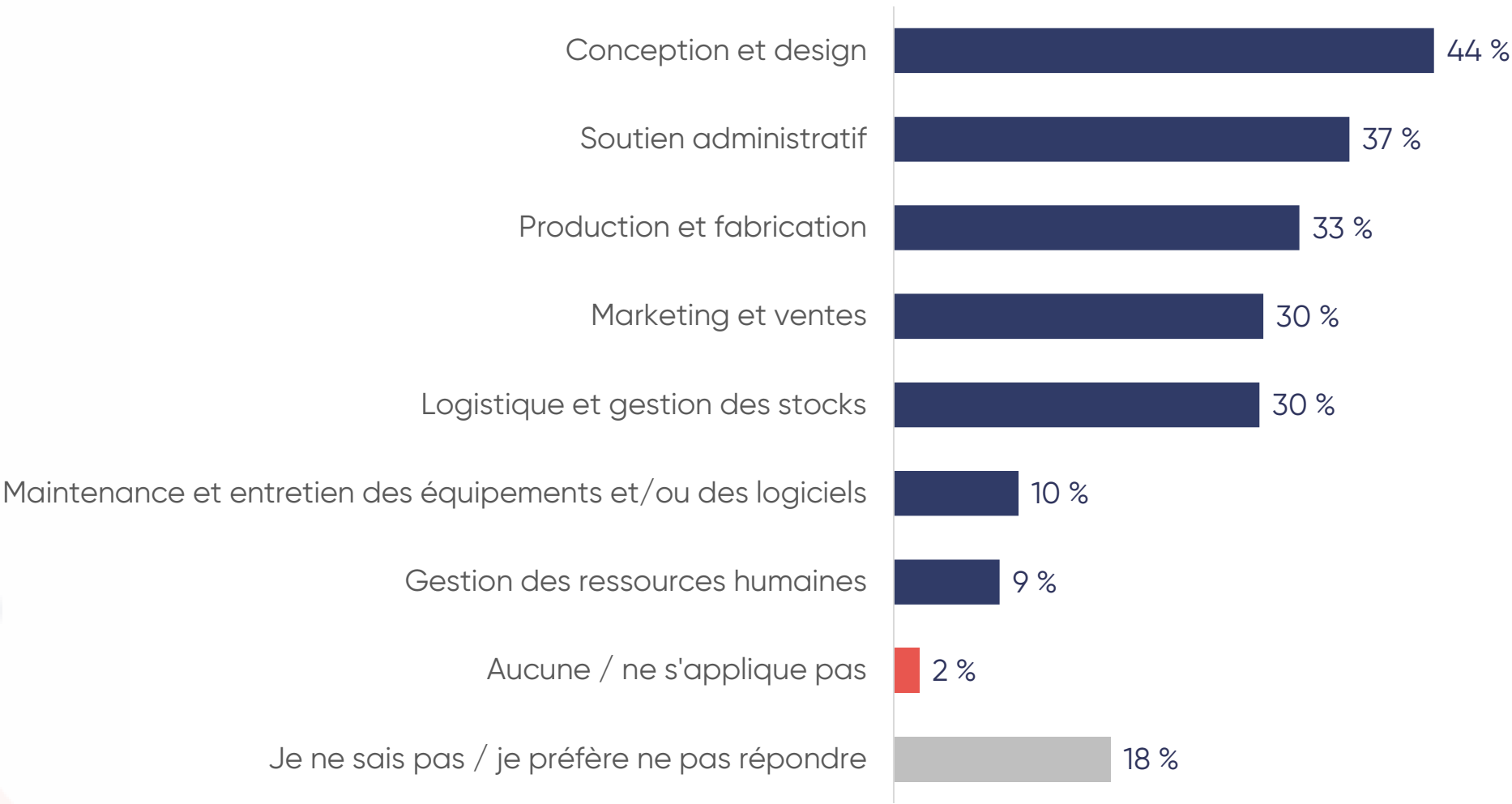
QC7) Les facteurs suivants sont-ils des freins très, plutôt, peu ou pas du tout importants à l'implantation de l'intelligence artificielle dans votre entreprise?
Base : total des manufacturiers, excluant les « Je ne sais pas ».
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

Bon nombre de catégories d'emploi sont susceptibles d'être touchées par l'intelligence artificielle.

Bien que l'usage de l'IA touche actuellement davantage les emplois administratifs, la conception et le design seront possiblement, à terme, avec le développement de cette technologie, des emplois qui seront les plus susceptibles d'être affectés par l'intelligence artificielle (44 %).

Le tiers est d'avis que les emplois en production et fabrication (33 %), en marketing et ventes (30 %) et en logistique et gestion des stocks (30 %) seront également touchés.

C'est dans la maintenance et l'entretien des équipements ou logiciels (10 %) et la gestion des ressources humaines (9 %) que les emplois risquent le moins d'être touchés.



Meubles, armoires, ébénisterie, menuiserie architecturale n=184	Meubles n=122	Armoires et comptoirs en bois n=120	Ébénisterie et menuiserie architecturale n=88	Portes et fenêtres n=50	Produits minéraux non métalliques n=16 ¹
50 %	61 %	55 %	51 %	29 %	26 %
33 %	33 %	33 %	30 %	49 %	44 %
36 %	37 %	36 %	37 %	32 %	16 %
30 %	32 %	31 %	32 %	37 %	20 %
29 %	32 %	32 %	33 %	42 %	21 %
8 %	7 %	5 %	8 %	11 %	20 %
8 %	7 %	8 %	8 %	19 %	-
1 %	1 %	1 %	1 %	-	10 %
20 %	14 %	17 %	21 %	15 %	8 %

QC8) Selon vous, quelles sont les catégories de métiers dans votre entreprise pour lesquelles l'intelligence artificielle (IA) aura le plus d'impact? (Mentions multiples)
Base : manufacturiers comptant au moins un employé; n=250.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.
1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Outils d'intelligence artificielle implantés et place que l'IA occupe dans la stratégie d'affaires des entreprises

L'intelligence artificielle est assez peu implantée au sein des entreprises participantes. Chez certaines, elle ne l'est pas du tout. Mis à part la production de textes (courriels, rapports, production de soumissions et de commandes, création de publicités), l'IA est utilisée pour très peu d'autres activités, sinon aucune. Les participants aux groupes sont donc représentatifs des répondants manufacturiers à l'enquête quantitative.

Les représentants d'employés, qui travaillent dans de plus grandes entreprises, indiquent que l'IA n'est pas du tout utilisée dans les usines. Son utilisation est cependant courante dans les services de recherche et développement, de ventes-marketing et de gestion des ressources humaines pour la production de textes et comme outil d'aide à la planification et aux prévisions.

L'intelligence artificielle n'occupe pas encore de place dans la stratégie d'affaires de la plupart des entreprises participantes. Toutefois, plusieurs montrent un intérêt envers l'IA et sont conscients de sa progression rapide comme outil d'aide à la production de documents, à l'accomplissement de plusieurs tâches et à la prise de décision. Certaines envisagent de l'intégrer graduellement dans leur stratégie d'affaires.

En même temps, plusieurs participants mentionnent qu'ils ont d'autres priorités à régler avant d'envisager le déploiement de l'IA, par exemple poursuivre l'implantation de technologies (automates, ERP, logiciels), développer des marchés et former le personnel.



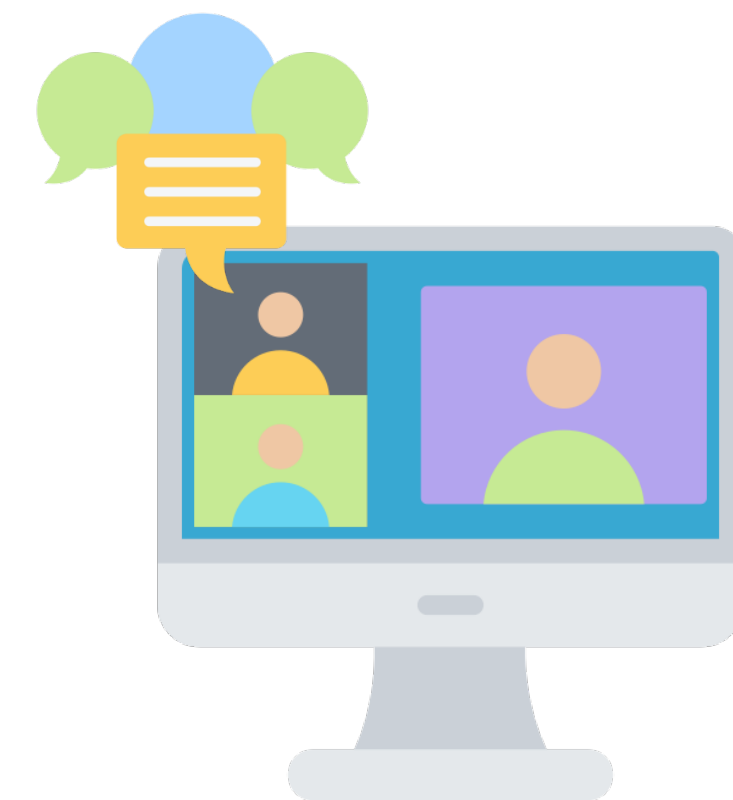
Obstacles rencontrés à l'implantation de l'IA

Les connaissances peu développées, voire inexistantes en matière d'IA, tant chez les dirigeants que chez la majorité des employés, constituent le principal obstacle à son implantation. Ce n'est pas nécessairement qu'on est réfractaire à son implantation, mais plutôt qu'on ne sait pas par quoi commencer et comment procéder. D'autres obstacles ou freins sont aussi mentionnés :

- ✓ La plupart des dirigeants et du personnel ne sauraient pas comment l'utiliser. Il y a un important besoin de formation à cet égard.
- ✓ Les gestionnaires manquent de temps. Ils soulignent le paradoxe suivant : l'IA est censée faire économiser du temps, mais on manque de temps pour l'implanter et former les dirigeants et le personnel.
- ✓ Le coût peut s'avérer élevé, surtout pour une petite entreprise, et il manque de financement pour l'implanter.
- ✓ On fait part d'inquiétudes à propos de l'éthique, de la transparence et de la confidentialité des données.
- ✓ Le retour sur investissement est difficile à évaluer.

Implication des représentants d'employés dans l'implantation de l'IA

Les représentants d'employés participants mentionnent que l'IA n'étant pas encore utilisée dans la fonction production de leur entreprise, ils n'ont pas eu à être consultés ou impliqués dans les décisions. Mais une fois que la décision d'implanter l'IA dans les usines sera prise, ils s'attendent à être étroitement impliqués dans la mise en place d'un plan de formation des employés, leur employeur ayant une culture de proaction en matière de formation et de développement des compétences.



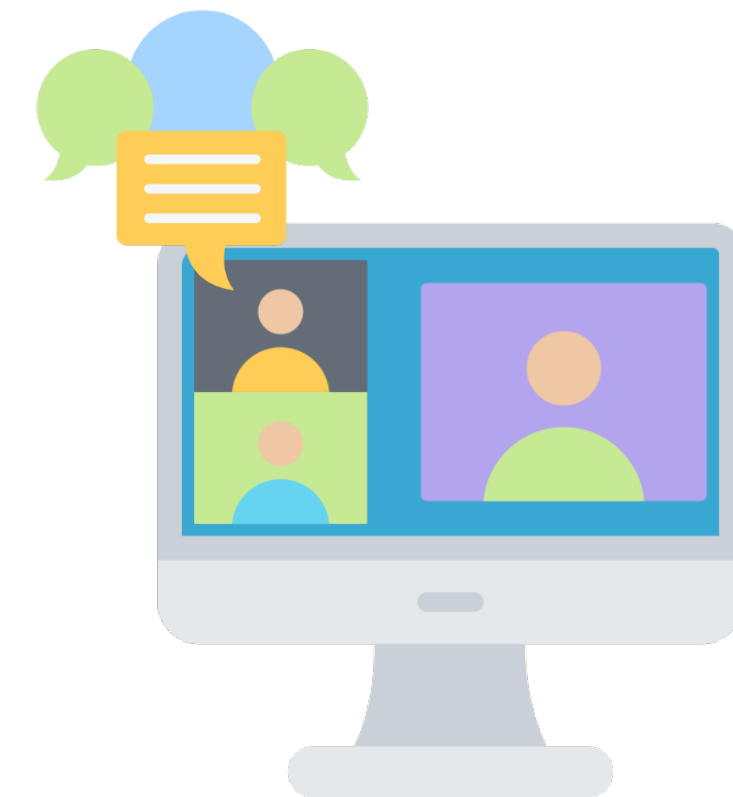
Impact de l'IA sur la main-d'œuvre et plan de formation ou de requalification

Les dirigeants participants et les représentants d'employés qui utilisent l'IA constatent certains bénéfices. Ce sont principalement l'économie de temps pour l'accomplissement de certaines tâches (rédaction de textes, production de soumissions, génération des commandes, établissement de prévisions) et l'accroissement de la productivité et de l'efficacité. L'amélioration de la qualité – surtout la diminution des erreurs – est également mentionnée. Mais ceux qui l'utilisent pour la rédaction ou la production de documents mentionnent que l'IA peut faire des erreurs et qu'il faut réviser ces documents.

Pour l'instant, la plupart des entreprises ainsi que les représentants d'employés ne perçoivent pas que l'IA constitue une menace pour les employés, du moins pour ceux de production. L'IA impliquera cependant des changements à certaines de leurs tâches et nécessitera de la formation. En contrepartie, certains participants n'excluent pas que l'IA puisse menacer des emplois dans d'autres fonctions telles que les approvisionnements, le marketing et les ventes ainsi que la comptabilité.

Quant aux représentants d'employés, ils ne constatent pas, au sein du personnel de production, de la crainte ou de la peur face à la venue éventuelle de l'IA, comme la perte ou la dévalorisation de certains emplois.

Les entreprises participantes n'ont pas encore mis en place de plan de formation, d'adaptation ou de requalification de leurs employés. En fait, ils n'ont pas encore saisi tous les impacts qu'aura le déploiement de l'IA sur leurs activités et les besoins de formation qui en découlera.

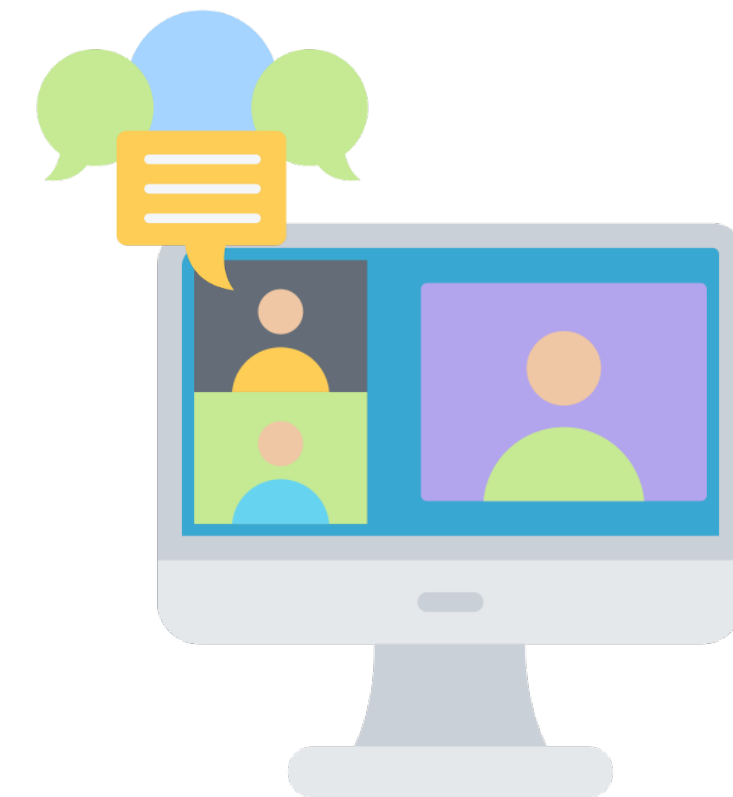


Perception des clients face à l'utilisation de l'IA

Les entreprises participantes ne croient pas que la perception de leurs clients face à l'utilisation de l'IA représente un obstacle à la relation qu'elles ont avec eux. Elles estiment que leurs clients – qui eux aussi commencent à utiliser l'IA – sont conscients des impacts positifs que peut avoir l'IA mais également des dangers ou des inquiétudes possibles sur l'éthique, la transparence, la confidentialité des données ou la qualité encore limitée pour certaines tâches. Il est donc important de rassurer les clients sur ces risques.

Capacité à demeurer compétitif face à un concurrent qui utiliserait l'IA

Si demain un concurrent utilisait l'IA pour réduire ses délais de production ou améliorer son service client, la plupart des entreprises participantes ne croient pas qu'elles auraient les compétences pour suivre le rythme, du moins à court terme. Cela s'explique par le fait que l'IA est peu utilisée, à l'exception de la production de textes, mais aussi par les obstacles déjà mentionnés qui freinent à court terme son implantation à plus large échelle.



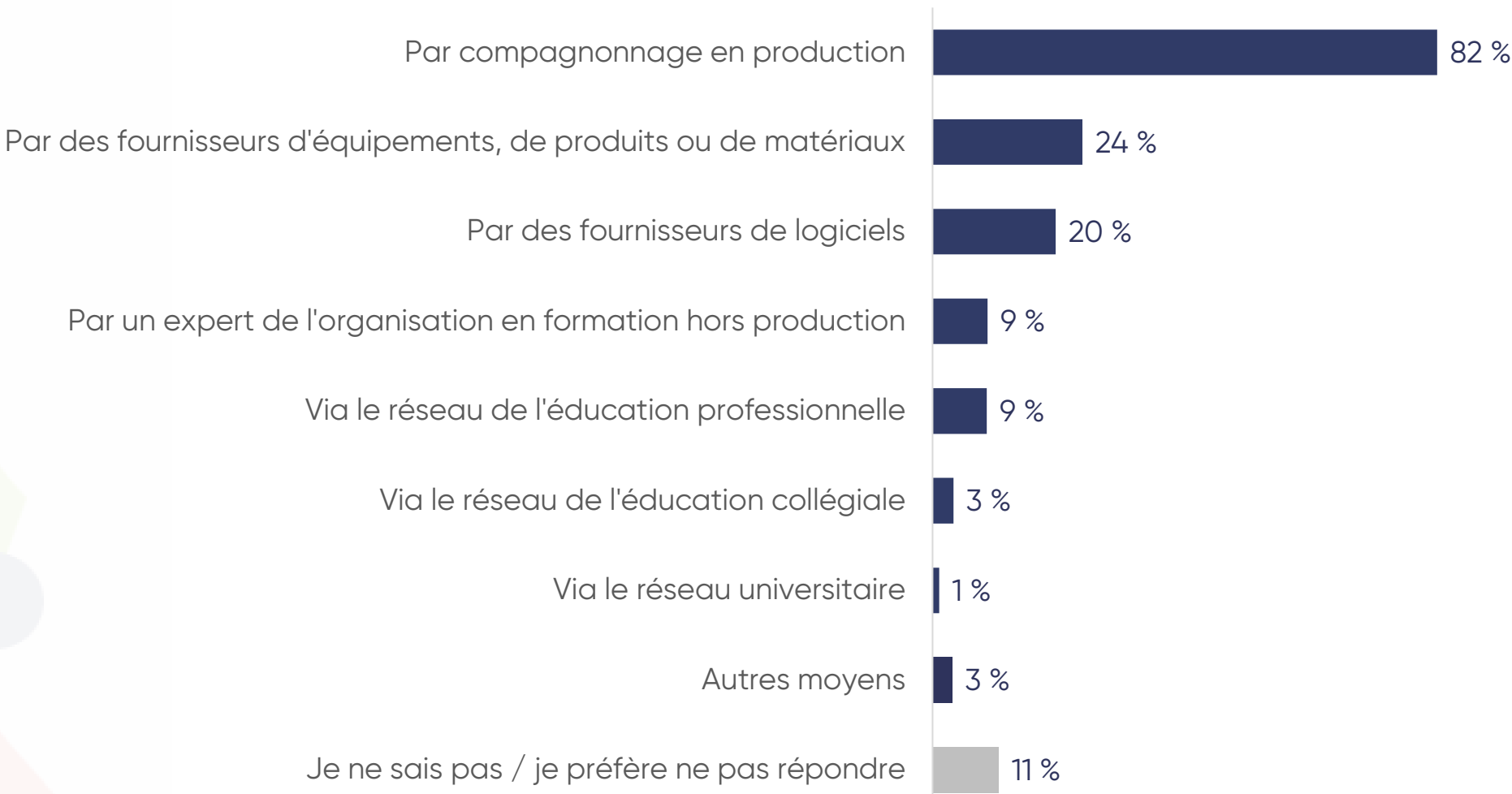
Formation et perfectionnement de la main-d'œuvre

Pour le perfectionnement de leurs employés, les manufacturiers ont très souvent recours aux formations offertes par leurs fournisseurs.

Huit entreprises manufacturières sur dix (82 %) ont recours au compagnonnage lorsqu’il est question de perfectionner leurs employés en production, ce qui le classe au premier rang des méthodes utilisées. Dans le secteur des portes et fenêtres, ce sont neuf entreprises sur dix (91 %) qui ont recours à cette méthode.

Les formations offertes par les fournisseurs sont très populaires également, qu’elles soient offertes par les fournisseurs d’équipements, de produits ou de matériaux (24 %), ou encore par les fournisseurs de logiciels (20 % – plus souvent cité par le secteur de l’ébénisterie et de la menuiserie architecturale).

Les autres méthodes sont citées par 9 % ou moins des répondants. Par ailleurs, parmi les autres moyens cités en réponse ouverte, 1 % ont mentionné les formations offertes par les associations et ordres professionnels.



Meubles, armoires, ébénisterie, menuiserie architecturale n=184	Meubles n=122	Armoires et comptoirs en bois n=120	Ébénisterie et menuiserie architecturale n=88	Portes et fenêtres n=50	Produits minéraux non métalliques n=16 ¹
82 %	81 %	84 %	86 %	91 %	73 %
23 %	25 %	27 %	28 %	27 %	28 %
19 %	21 %	25 %	27 %	12 %	34 %
7 %	6 %	5 %	8 %	11 %	16 %
8 %	8 %	6 %	10 %	11 %	10 %
3 %	4 %	2 %	6 %	7 %	-
1 %	1 %	1 %	3 %	-	-
2 %	3 %	2 %	3 %	12 %	-
10 %	10 %	6 %	4 %	7 %	18 %

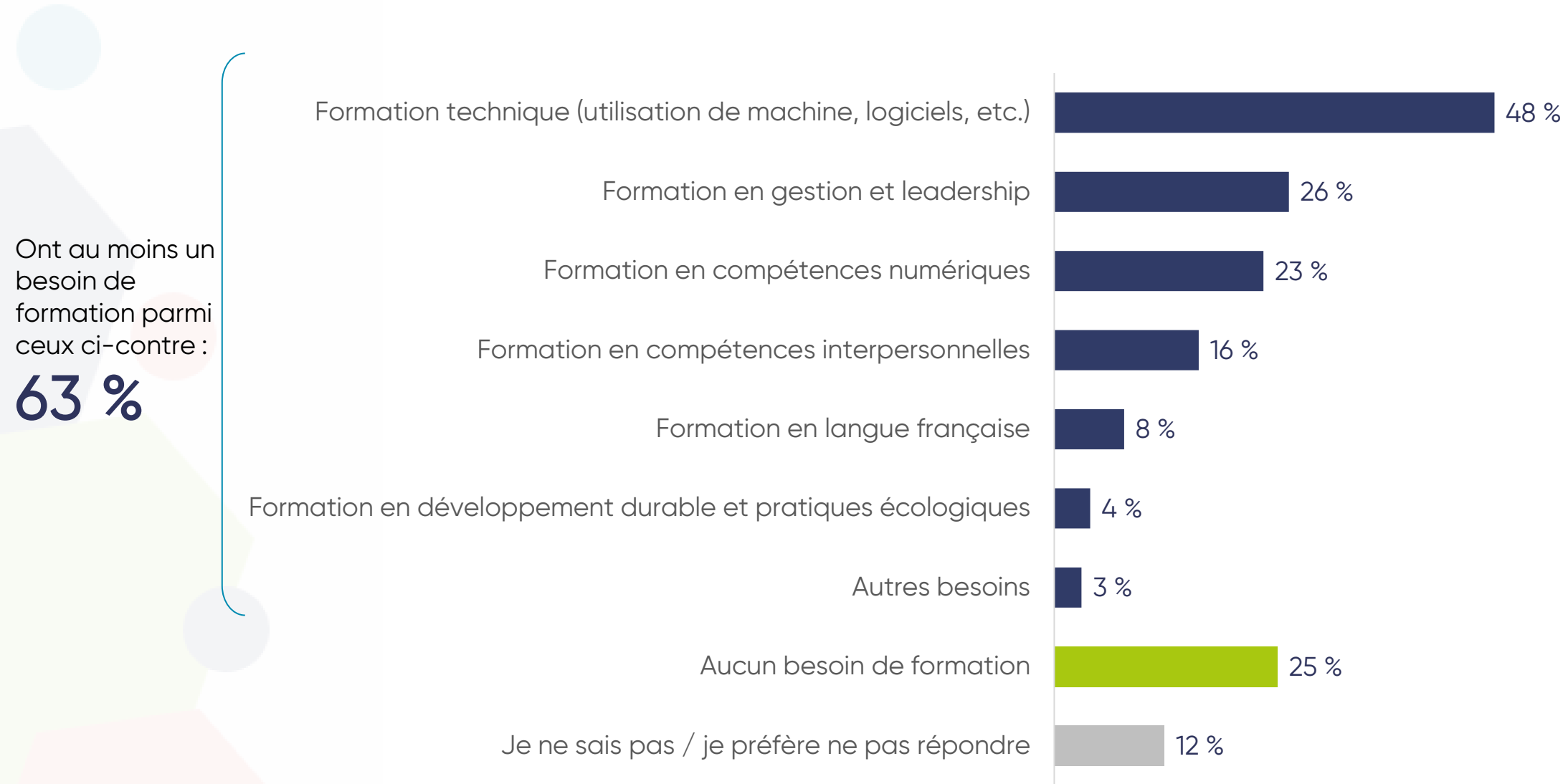
QE1) Quels moyens de formation utilisez-vous pour perfectionner vos employés? (Mentions multiples)
Base : manufacturiers comptant au moins un employé; n=250.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Une entreprise manufacturière sur deux exprime des besoins en formation technique.

Quelque 63 % des manufacturiers ont exprimé des besoins en formation, le principal étant pour de la formation technique, par exemple l'utilisation d'une machine ou de logiciels (48 %). Le quart des manufacturiers expriment ensuite des besoins pour de la formation en gestion et leadership (26 %) ou en compétences numériques (23 %). Suivent de la formation en compétences interpersonnelles (16 %) et en langue française (8 %). Très peu ont cité des besoins de formation en développement durable et pratiques écologiques (4 %).

Les manufacturiers du secteur des portes et fenêtres ont été plus nombreux à citer des besoins de formation en compétences numériques (39 % vs 23 % au total des manufacturiers).

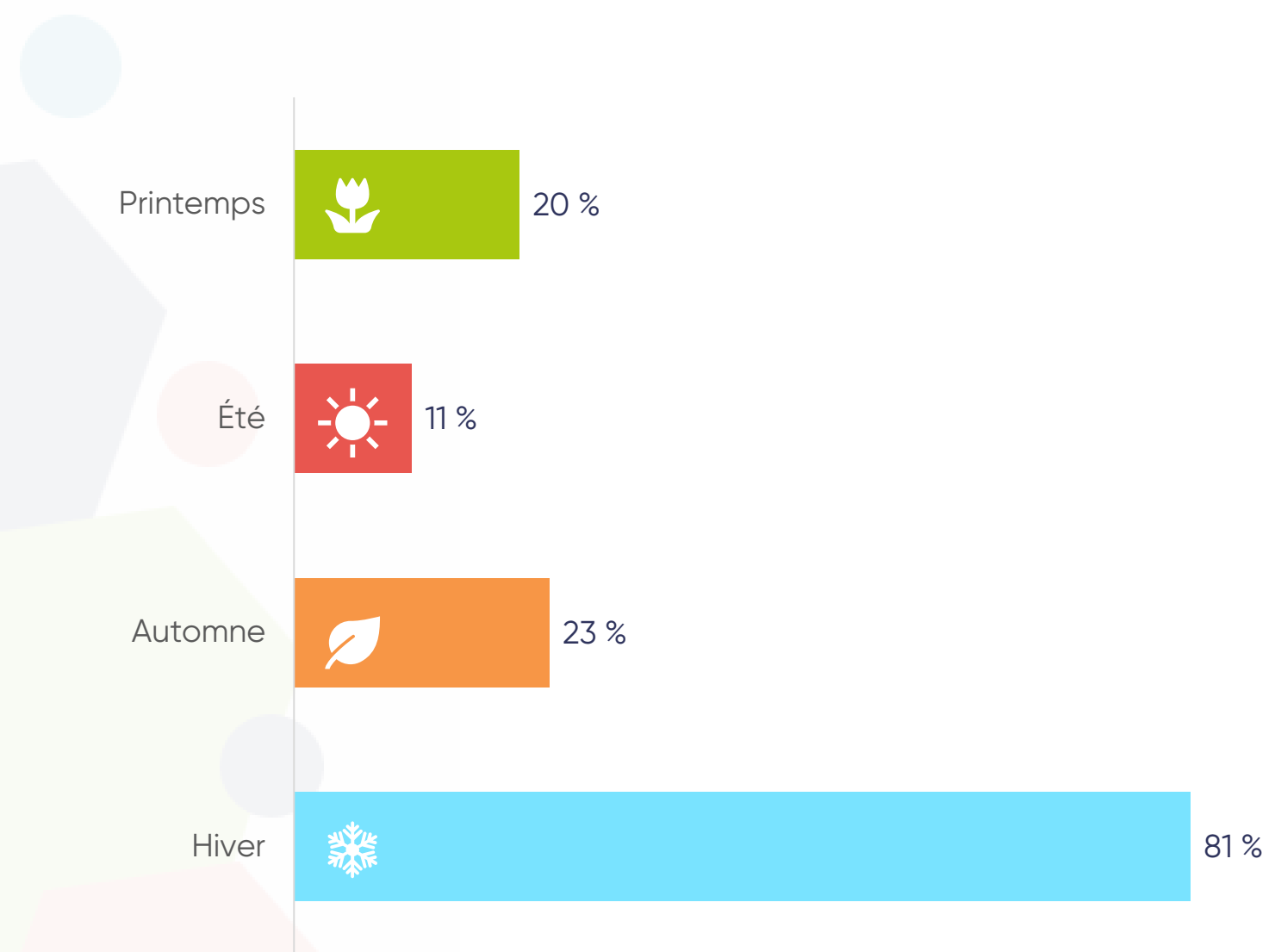


Meubles, armoires, ébénisterie, menuiserie architecturale n=191	Meubles n=129	Armoires et comptoirs en bois n=123	Ébénisterie et menuiserie architecturale n=91	Portes et fenêtres n=50	Produits minéraux non métalliques n=16 ¹
46 %	47 %	48 %	53 %	63 %	45 %
23 %	21 %	21 %	21 %	33 %	36 %
20 %	20 %	23 %	20 %	39 %	21 %
13 %	13 %	11 %	10 %	22 %	25 %
9 %	6 %	7 %	10 %	10 %	0 %
4 %	5 %	4 %	6 %	3 %	4 %
2 %	3 %	2 %	1 %	1 %	10 %
25 %	21 %	22 %	20 %	16 %	33 %
14 %	17 %	17 %	13 %	8 %	8 %

QE3) Quels types de besoins de formation, parmi les suivants, pourraient répondre aux besoins de vos employés? / Quels types de besoins de formation, parmi les suivants, pourraient répondre à vos besoins? (Mentions multiples)
Base : total des manufacturiers; n=257.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.
¹: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

La très grande majorité s'entend pour dire que l'hiver constitue la saison la plus propice à l'offre de formation.

Sans conteste, c'est la saison hivernale qui s'avère la plus propice à l'offre de formation, et ce, quel que soit le secteur (77 % à 92 %). En deuxième choix, la période automnale est privilégiée (23 %), suivie de la période printanière (20 %). L'été s'avère beaucoup moins propice selon les manufacturiers (11 %), surtout dans le secteur des armoires et comptoirs en bois (8 %). D'ailleurs, l'hiver représente la saison avec le moins de ventes (voir les ventes manufacturières au chapitre 5 du rapport), ce qui leur laisse plus de temps pour libérer des postes de travail à la formation ou de l'accompagnement subventionné.



Meubles, armoires, ébénisterie, menuiserie architecturale n=162	Meubles n=109	Armoires et comptoirs en bois n=105	Ébénisterie et menuiserie architecturale n=77	Portes et fenêtres n=45	Produits minéraux non métalliques n=12 ¹
20 %	19 %	18 %	18 %	17 %	25 %
13 %	15 %	8 %	10 %	8 %	-
23 %	23 %	22 %	22 %	25 %	19 %
77 %	75 %	83 %	79 %	92 %	87 %

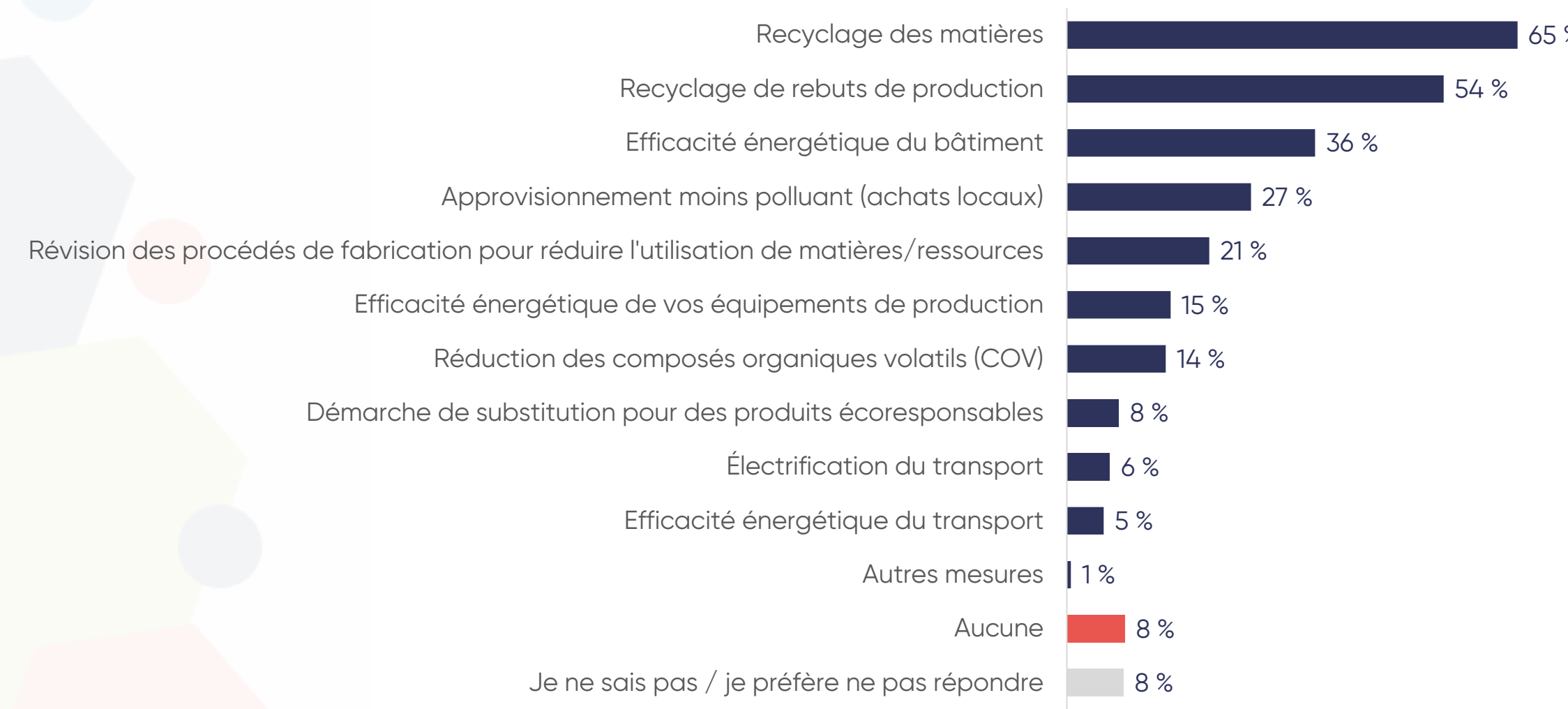
QE4) Quelle(s) période(s) de l'année sont les plus propices à l'offre de formation pour vos employés/pour vos besoins? (Mentions multiples)
Base : manufacturiers ayant exprimé des besoins en formation; n=219.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.
1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Empreinte environnementale

Le recyclage des matières et des rebuts s’avère une mesure très répandue.

Mis à part le recyclage des matières (65 %) et des rebuts de production (54 %), qui est une pratique largement introduite, l’amélioration de l’efficacité énergétique du bâtiment (36 %), l’approvisionnement moins polluant ou local (27 %) et la révision des procédés de fabrications visant à réduire l’utilisation des matières ou des ressources (21 %) sont les autres pratiques les plus courantes. Suivent l’amélioration de l’efficacité énergétique des équipements de production (15 %) et la réduction des composés organiques volatils (14 %). Quant à la substitution pour des produits écoresponsables (8 %), l’électrification (6 %) et l’efficacité énergétique du transport (5 %), ces mesures arrivent au bas de la liste.

Soulignons que le recyclage des rebuts de production est une mesure largement répandue dans le secteur des portes et fenêtres (76 %), s’avérant celle la plus souvent mise en place dans ce secteur.

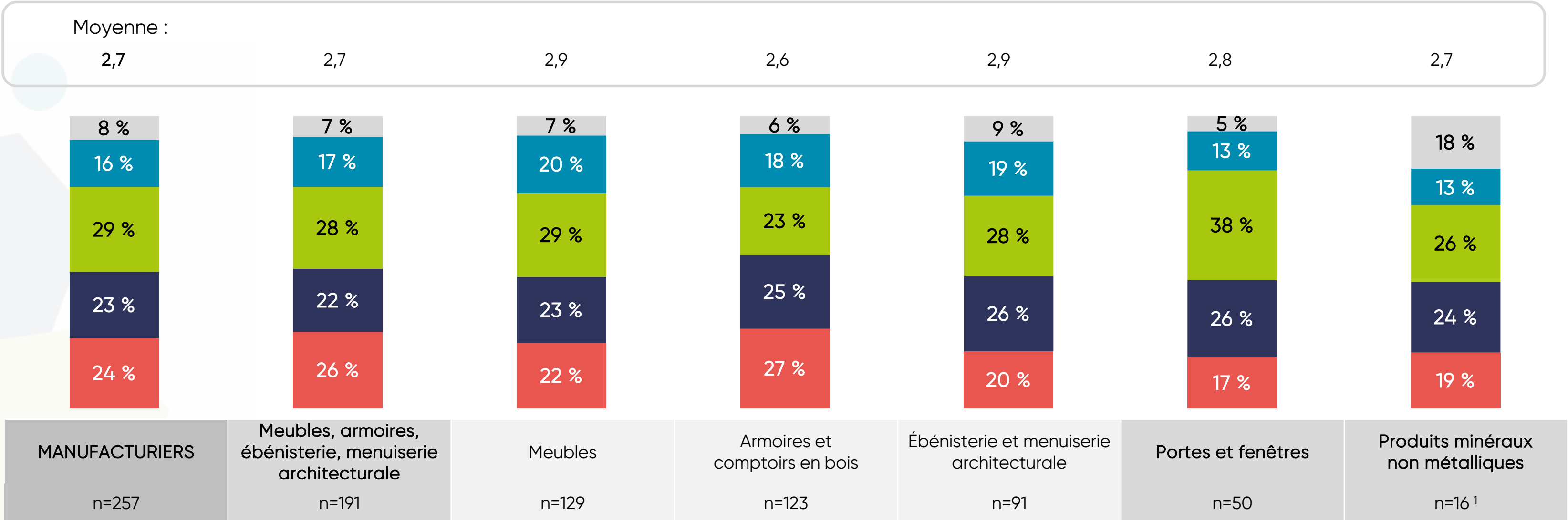


Meubles, armoires, ébénisterie, menuiserie architecturale n=191	Meubles n=129	Armoires et comptoirs en bois n=123	Ébénisterie et menuiserie architecturale n=91	Portes et fenêtres n=50	Produits minéraux non métalliques n=16 ¹
67 %	70 %	66 %	63 %	71 %	47 %
56 %	58 %	54 %	61 %	76 %	23 %
35 %	36 %	30 %	36 %	36 %	42 %
27 %	29 %	27 %	32 %	17 %	35 %
21 %	22 %	22 %	20 %	21 %	20 %
15 %	16 %	17 %	18 %	8 %	20 %
14 %	17 %	17 %	19 %	11 %	18 %
8 %	11 %	7 %	5 %	6 %	4 %
5 %	5 %	4 %	5 %	11 %	10 %
5 %	6 %	5 %	8 %	6 %	4 %
1 %	1 %	1 %	1 %	-	-
9 %	6 %	10 %	7 %	5 %	10 %
7 %	7 %	6 %	9 %	5 %	18 %

QH1) Quelles activités avez-vous mises en place en vue de réduire l’empreinte environnementale de votre entreprise? (Mentions multiples)
Base : total des manufacturiers; n=257.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l’industrie de l’habitation, par BIP Recherche.
¹: En raison de la taille limitée de l’échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Il y a place à amélioration lorsqu’il est question de réduction de l’empreinte environnementale.

En moyenne, les manufacturiers ont introduit 2,7 mesures visant à réduire l’empreinte environnementale parmi les 10 mesurées.
Aucune différence n’est observée selon les différents secteurs et sous-secteurs.



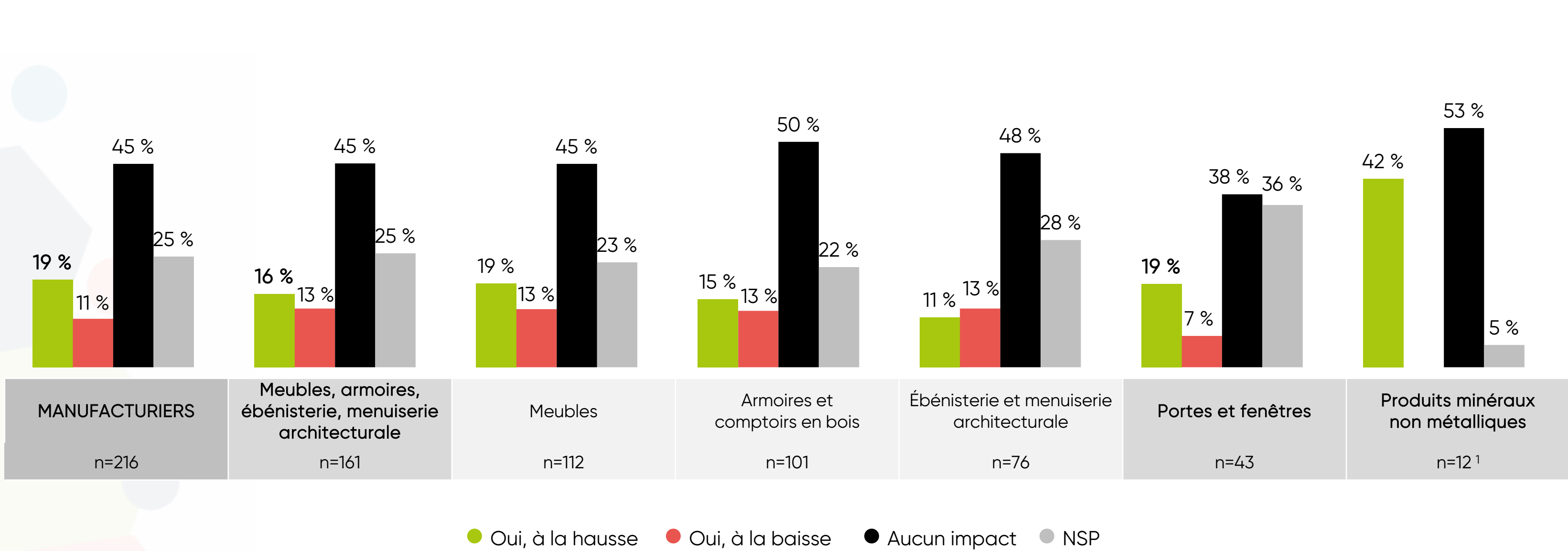
Nombre de mesures mises en place pour réduire l’empreinte environnementale (sur les 10 mesurées) : 0 ou 1 2 3 ou 4 5 et plus NSP

QH1) Quelles activités avez-vous mises en place en vue de réduire l’empreinte environnementale de votre entreprise? (Mentions multiples)
Base : total des manufacturiers; n=257.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l’industrie de l’habitation, par BIP Recherche.
1.: En raison de la taille limitée de l’échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Un manufacturier sur cinq a constaté un impact positif sur la rentabilité de son entreprise à la suite de la mise en place de mesures environnementales.

Pour la plupart, l'implantation de mesures environnementales n'a eu aucun impact sur la rentabilité de leur entreprise (45 %), ou ces impacts ne sont pas connus (25 %).

Chez ceux qui ont constaté un impact, davantage le qualifient plus de positif (19 %) que de négatif (11 %).



QH2) L'implantation de ces pratiques visant à réduire votre empreinte environnementale a-t-elle eu un impact sur la rentabilité de votre entreprise?
Base : manufacturiers ayant mis en place des mesures visant à réduire leur empreinte environnementale; n=216.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Intérêt à introduire des techniques d'écoconception dans la conception et la fabrication des produits ou services

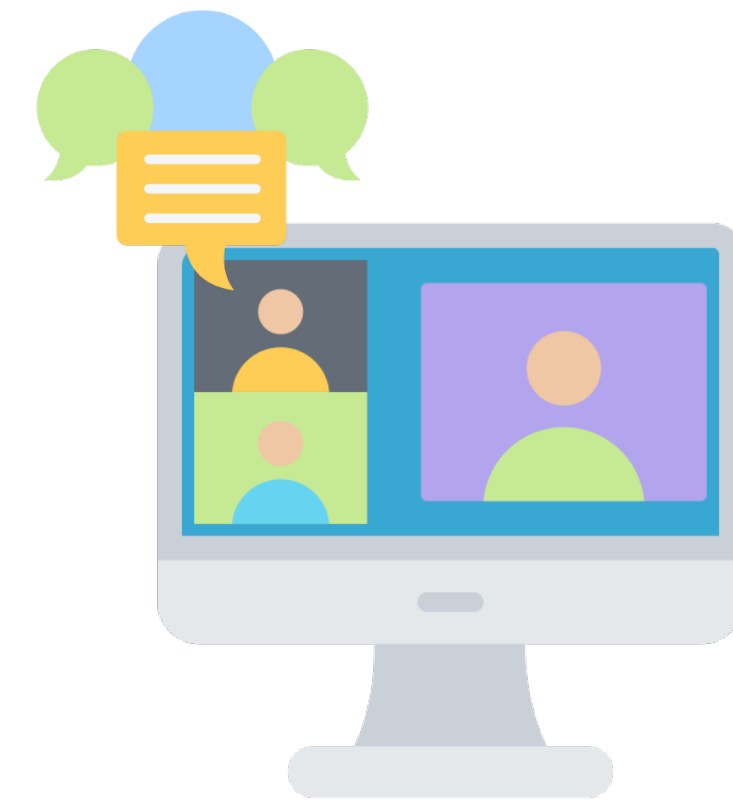
Plusieurs participants aux groupes ont déjà introduit ou montrent un intérêt à introduire des techniques d'écoconception dans la conception et la fabrication des produits. À peu près tous se disent sensibilisés à la réduction de leur empreinte écologique. Ceux qui ont introduit de telles techniques le font avant tout par conviction et non à cause de pressions ou d'exigences de leurs clients.

Parmi les actions mises en œuvre en matière d'écoresponsabilité, mentionnons :

- ✓ L'optimisation du rendement énergétique.
- ✓ Dans leurs approvisionnements, le choix de produits de bois à faible taux de composés organiques volatils (COV) et de tissus écoresponsables.
- ✓ L'élimination ou la réduction importante de certains produits tels que les solvants.
- ✓ Le recyclage de la majeure partie des rebuts et des poussières de bois.
- ✓ La conception d'un site internet écoresponsable, simple et allégé, dans l'optique où les gros serveurs émettent beaucoup de GES.

Un participant souligne qu'il y a encore de la résistance de la part de dirigeants plus âgés pour qui les techniques d'écoconception bousculent les façons de faire traditionnelles.

Par ailleurs, certains participants mentionnent qu'il est difficile d'évaluer l'introduction de techniques d'écoconception sur la rentabilité de leur entreprise.



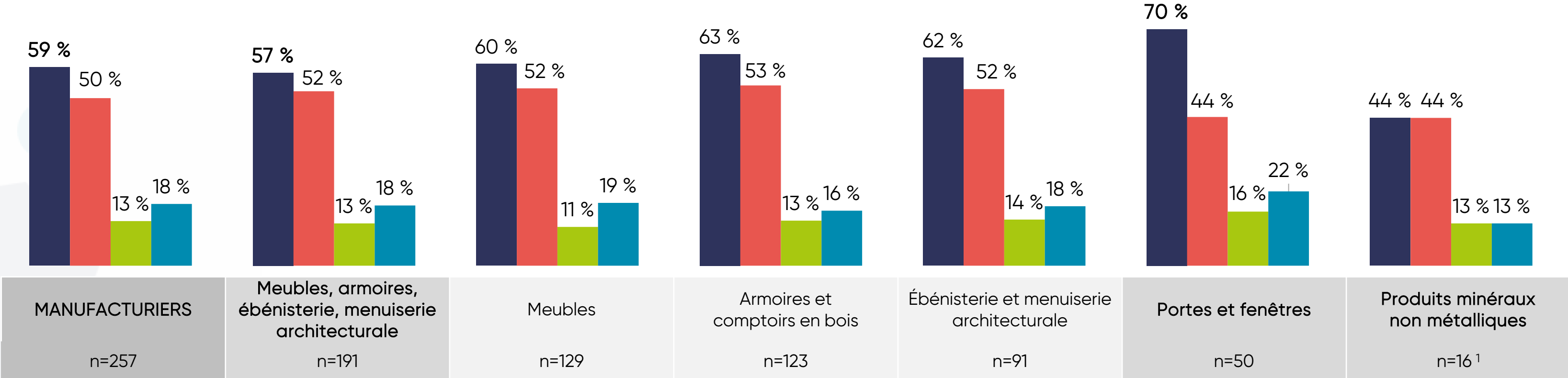
Actions pour réduire l'empreinte environnementale des entreprises

Les représentants d'employés précisent que les activités mises en place de façon importante par leur entreprise en vue de réduire leur empreinte environnementale sont le recyclage des matières et le recyclage des rebuts de production. Quelques actions plus limitées sont effectuées pour améliorer l'efficacité énergétique du bâtiment. Si d'autres activités sont pratiquées par leur entreprise, ils ne sont pas au courant.

Attentes des manufacturiers à l'égard du CSMO Habitation

Un soutien ou de la formation sur les nouvelles technologies où l'IA suscite un intérêt marqué (59 %).

Les entreprises manufacturières manifestent également un fort intérêt pour en savoir davantage sur le programme d'apprentissage en milieu de travail (50 %).



- Formations ou accompagnements offerts par le CSMO Habitation pour soutenir l'intégration des nouvelles technologies ou de l'intelligence artificielle
- En connaître davantage sur le programme d'apprentissage en milieu de travail
- Aide du CSMO Habitation à l'intégration d'une politique d'équité, de diversité et d'inclusion
- Formations ou accompagnements offerts par le CSMO Habitation pour aider à réduire l'empreinte environnementale

QC9) Seriez-vous intéressé-e par des formations ou des accompagnements offerts par le CSMO pour soutenir votre intégration des nouvelles technologies et l'intégration IA?

QE5) Seriez-vous intéressé-e à connaître le programme d'apprentissage en milieu de travail, qui offre 24 % de crédit d'impôt sur le salaire du formateur et le salaire de l'employé en formation, pour des périodes qui peuvent varier de 6 mois à 2 ans et demi et s'appliquant aux métiers soumis à des normes professionnelles (opérateur de machines industrielles, ébéniste, peintre-finiisseur, couturier de meubles, rembourreur et assembleur de portes et fenêtres)?

QG2) Souhaitez-vous bénéficier de l'aide du CSMO Habitation pour faciliter l'intégration d'une politique d'équité, de diversité et d'inclusion?

QH3) Seriez-vous intéressé-e par des formations ou des accompagnements pour vous aider à réduire votre empreinte environnementale?

Bases : QC9 et QH3 : total des manufacturiers; n=257 QE5 et QG2 : manufacturiers comptant au moins un employé; n=250. Données non pondérées.

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.



**CSMO
Habitation**

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'habitation



RECHERCHE

Chapitre 2

**Résultats : enquête quantitative
et qualitative – Design d'intérieur**

Profil des entreprises en design d'intérieur interrogées

Les firmes spécialisées en design d'intérieur sont largement représentées dans la RMR de Montréal.

Six concepteurs interrogés sur dix (62 %) sont établis dans la RMR de Montréal, principalement sur l'Île de Montréal (29 %) ou en Montérégie (24 %). Les autres régions administratives sont représentées par 11 % ou moins chacune. En Montérégie, un nombre significativement plus élevé de travailleurs autonomes ont participé à l'enquête (27 % vs 12 % d'entreprises comptant au moins un employé).

	Design d'intérieur	Travailleurs autonomes	Au moins un employé
Région administrative	n=61	n=22 ¹	n=39
06 - Montréal	29 %	27 %	34 %
16 - Montérégie	24 %	27 %	12 %
15 - Laurentides	11 %	14 %	4 %
14 - Lanaudière	11 %	9 %	15 %
05 - Estrie	9 %	9 %	9 %
03 - Capitale-Nationale	6 %	5 %	10 %
13 - Laval	4 %	5 %	4 %
04 - Mauricie	3 %	5 %	-
12 - Chaudière-Appalaches	1 %	-	6 %
07 - Outaouais	1 %	-	3 %
11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1 %	-	3 %
02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	-	-	-
08 - Abitibi-Témiscamingue	-	-	-
17 - Centre-du-Québec	-	-	-
01 - Bas-Saint-Laurent	-	-	-
09 - Côte-Nord	-	-	-
10 - Nord-du-Québec	-	-	-

	Design d'intérieur	Travailleurs autonomes	Au moins un employé
Région	n=61	n=22 ¹	n=39
Montréal RMR	62 %	64 %	57 %
Québec RMR	8 %	5 %	17 %
Régions centrales ²	30 %	32 %	23 %
Régions ressources ³	1 %	-	3 %

2. Les régions centrales comprennent les régions administratives 03 Capitale-Nationale, 04 Mauricie, 05 Estrie, 07 Outaouais, 12 Chaudière-Appalaches, 14 Lanaudière, 15 Laurentides, 16 Montérégie et 17 Centre-du-Québec, en dehors des régions métropolitaines de recensement de Montréal et de Québec.

3. Les régions ressources comprennent les régions administratives 01 Bas-Saint-Laurent, 02 Saguenay-Lac-Saint-Jean, 08 Abitibi-Témiscamingue, 09 Côte-Nord, 10 Nord-du-Québec et 11 Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

Toutes les entreprises interrogées sont non syndiquées.

	Design d'intérieur	Travailleurs autonomes	Au moins un employé
Entreprise syndiquée?	n=61	n=22 ¹	n=39
Oui	-	-	-
Non	100 %	100 %	100 %

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.
1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

On compte au sein des entreprises en design d'intérieur une majorité de travailleurs autonomes.

Les trois quarts (76 %) des entreprises spécialisées en design d'intérieur interrogées ne comptent aucun employé. S'ajoutent à cela 19 % qui en comptent 1 à 4, ce qui en fait de très petites entreprises.

	Design d'intérieur	Travailleurs autonomes	Au moins un employé
Taille de l'entreprise	n=61	n=22 ¹	n=39
Aucun employé	76 %	100 %	-
1 à 4 employés	19 %	-	78 %
5 à 9 employés	3 %	-	13 %
10 à 19 employés	1 %	-	2 %
20 à 49 employés	2 %	-	6 %
50 à 99 employés	-	-	-

Une fois sur deux (52 %), ce sont les directeurs et directrices généraux qui prenaient part à l'enquête.

Les propriétaires, copropriétaires ou associés ont quant à eux répondu à l'enquête dans 28 % des cas.

	Design d'intérieur	Travailleurs autonomes	Au moins un employé
Fonction de la personne répondante	n=61	n=22 ¹	n=39
Directeur général/Directrice générale	52 %	45 %	73 %
Propriétaire/Copropriétaire / associé(e)	28 %	32 %	16 %
Directeur(trice) des opérations / de production / de projets	8 %	9 %	3 %
Directeur(trice) des finances / Contrôleur-se / Comptable / VP finances / Gestionnaire	1 %	-	3 %
Directeur(trice) des ressources humaines	0,3 %	-	1 %
Adjoint(e) à l'administration / Technicien(ne) comptable	0,3 %	-	1 %
Autres fonctions	11 %	14 %	1 %

QA3) Combien d'employés votre entreprise compte-t-elle? (Veuillez considérer les employés à temps plein, à temps partiel, temporaires et permanents) Base : total des concepteurs; n=161.

QA5) Veuillez valider ou compléter vos coordonnées en tant que répondant au sondage. Base : entreprises en design d'intérieur; n=61.

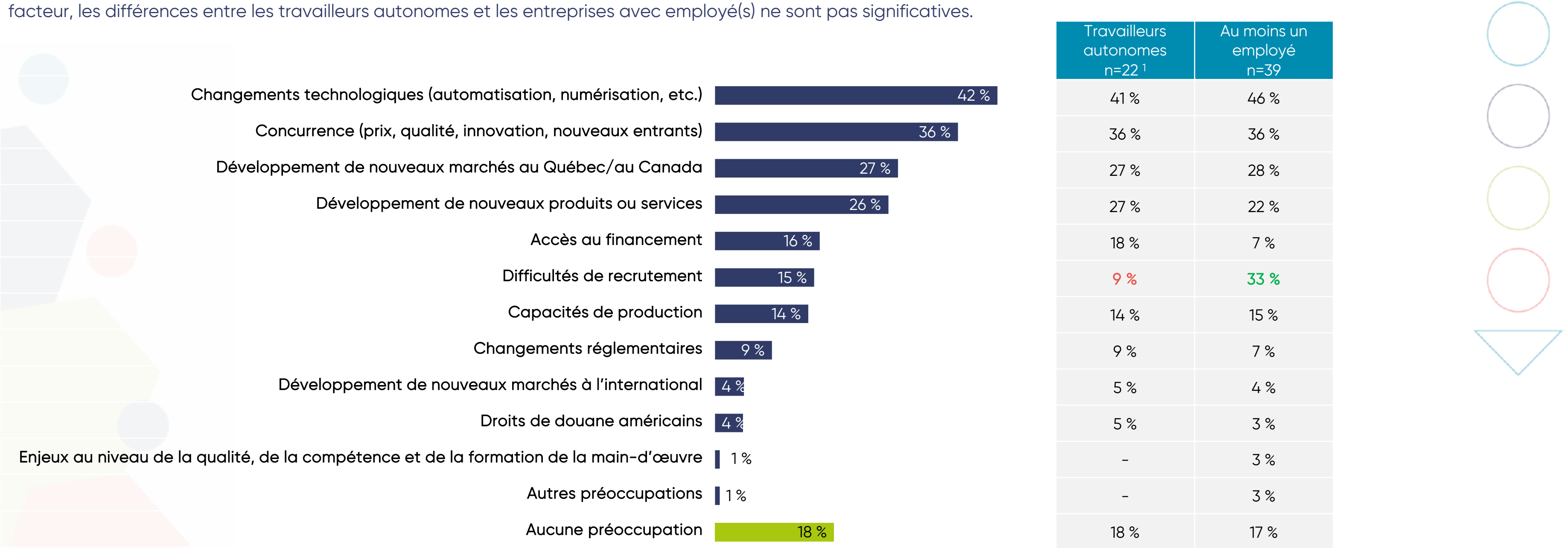
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Principaux enjeux des entreprises en design d'intérieur

Trois enjeux touchent plus du tiers des entreprises spécialisées en design d’intérieur, soit les changements technologiques (42 %), la concurrence (36 %) et les difficultés de recrutement au sein des entreprises qui comptent au moins un employé (33 %).

Le développement de nouveaux marchés (27 %) ou de nouveaux produits et services (26 %) constitue également une préoccupation chez plus du quart des entreprises de design d’intérieur. Nous pouvons voir que les difficultés de recrutement sont moins importantes pour les designers d’intérieur que pour les manufacturiers. En effet, selon les manufacturiers, 45 % rencontraient des difficultés de recrutement contre 15 % pour le designer. Néanmoins, 33 % des entreprises de design avec employé(s) montrent une inquiétude. Au-delà de ce facteur, les différences entre les travailleurs autonomes et les entreprises avec employé(s) ne sont pas significatives.

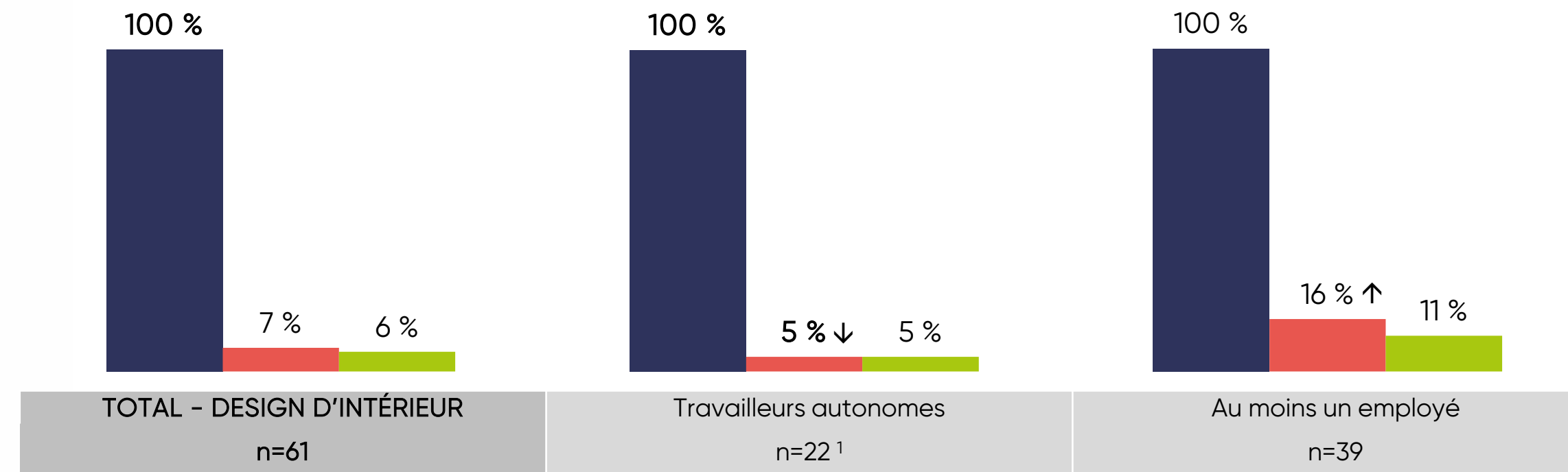


QB1) Présentement, quelles sont vos principales préoccupations en matière d’environnement d’affaires? (Mentions multiples) Base : entreprises en design d’intérieur; n=61.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l’industrie de l’habitation, par BIP Recherche.

1.: En raison de la taille limitée de l’échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Quelque 7 % des entreprises en design d'intérieur interrogées proposent leurs services aux autres provinces canadiennes, et 6 % à l'international – exclusivement aux États-Unis.

Les entreprises comptant au moins un employé sont trois fois plus nombreuses en proportion à étendre leurs services aux autres provinces canadiennes (16 % vs 5 % chez les travailleurs autonomes).



Proportion d'entreprises en design d'intérieur qui : ● Vendent au Québec ● Vendent ailleurs au Canada ● Exportent

QB2) Veuillez répartir vos ventes selon les marchés suivants. Base : entreprises en design d'intérieur; n=61.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

La quasi-totalité (99,6 %) des ventes des entreprises en design d'intérieur se font au Canada, et presque exclusivement au Québec (98,8 %).

En ne tenant compte que des entreprises qui exportent, ce sont 6,1 % de leurs ventes qui sont effectuées à l'international – exclusivement aux États-Unis.

RÉPARTITION DES VENTES SELON LES MARCHÉS			
	DESIGN D'INTÉRIEUR	Travailleurs autonomes	Au moins un employé
Base totale	n=61	n=22 ¹	n=39
PROVINCE DE QUÉBEC	98,8 %	99,5 %	96,4 %
AILLEURS AU CANADA	0,9 %	0,5 %	2,2 %
% DES VENTES À L'INTERNATIONAL	0,4 %	0,1 %	1,4 %
• États-Unis	0,4 %	0,1 %	1,4 %
• Mexique	0,0 %	0,0 %	0,0 %
• Ailleurs dans le monde	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Base : parmi celles qui exportent	n=6 ¹	n=1 ¹	n=5 ¹
% DES VENTES À L'INTERNATIONAL	6,1 %	1,0 %	12,9 %
• États-Unis	6,1 %	1,0 %	12,9 %
• Mexique	0,0 %	0,0 %	0,0 %
• Ailleurs dans le monde	0,0 %	0,0 %	0,0 %

QB2) Veuillez répartir vos ventes selon les marchés suivants. Base : entreprises en design d'intérieur; n=61.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

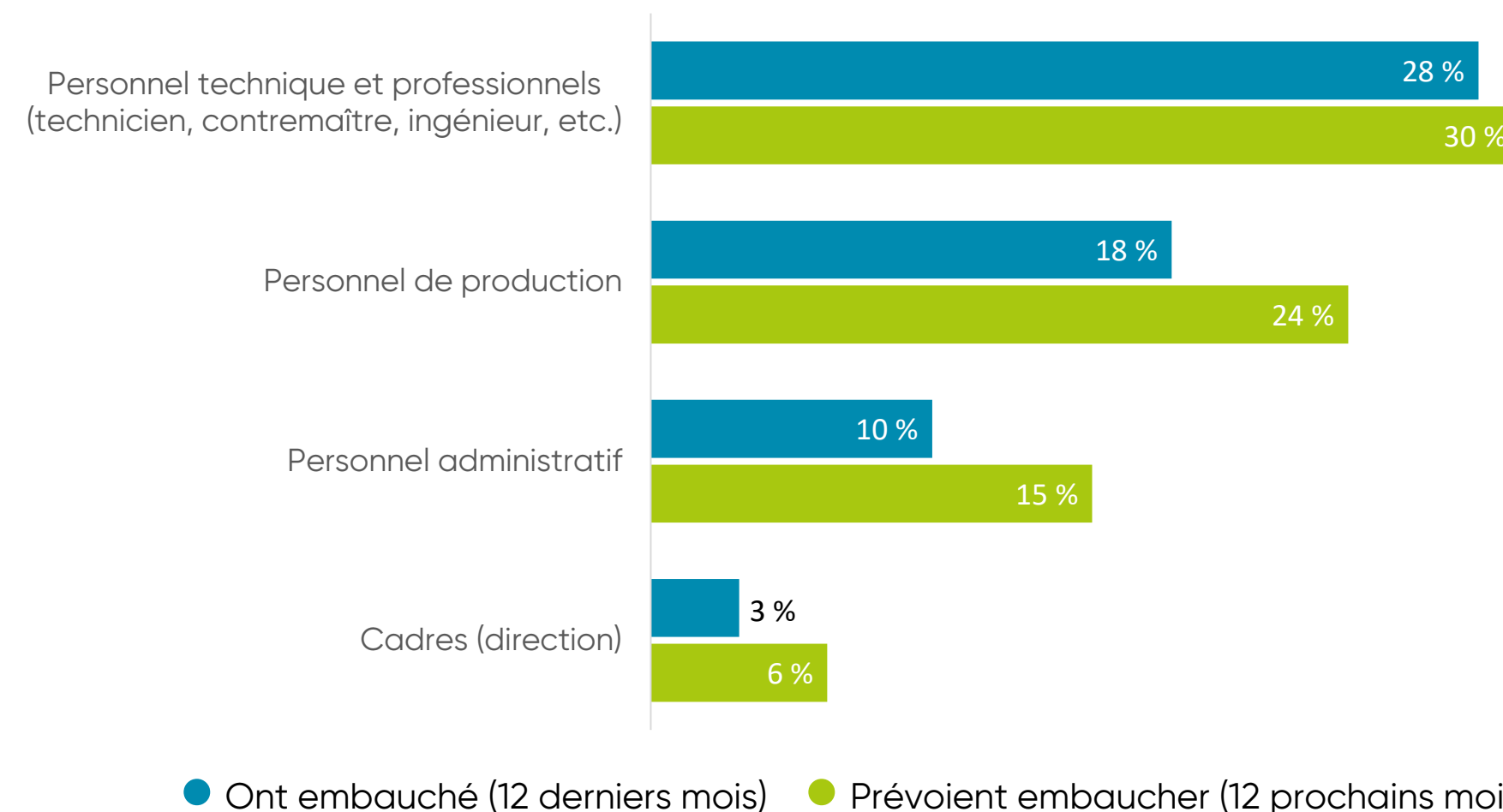
1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Recrutement de main-d'œuvre

Le tiers (30 %) des entreprises spécialisées en design d'intérieur qui comptent au moins un employé envisagent d'embaucher du personnel technique ou des professionnels dans la prochaine année.

Par ailleurs, le quart (24 %) de celles-ci prévoient l'embauche de personnel de production et 15 % de personnel administratif. Finalement, très peu prévoient pourvoir des postes de cadres (6 %).

Part des entreprises en design d'intérieur qui ont embauché du personnel (dernière année) et qui prévoient en embaucher (prochaine année) par catégories d'emploi



QD2X) Au cours des 12 derniers mois ou au cours des 12 prochains mois, avez-vous embauché ou prévoyez-vous embaucher du personnel dans chacune des catégories d'emploi suivantes?

Base : entreprises en design d'intérieur comptant au moins un employé; n=39.

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

Raisons expliquant la difficulté de recrutement

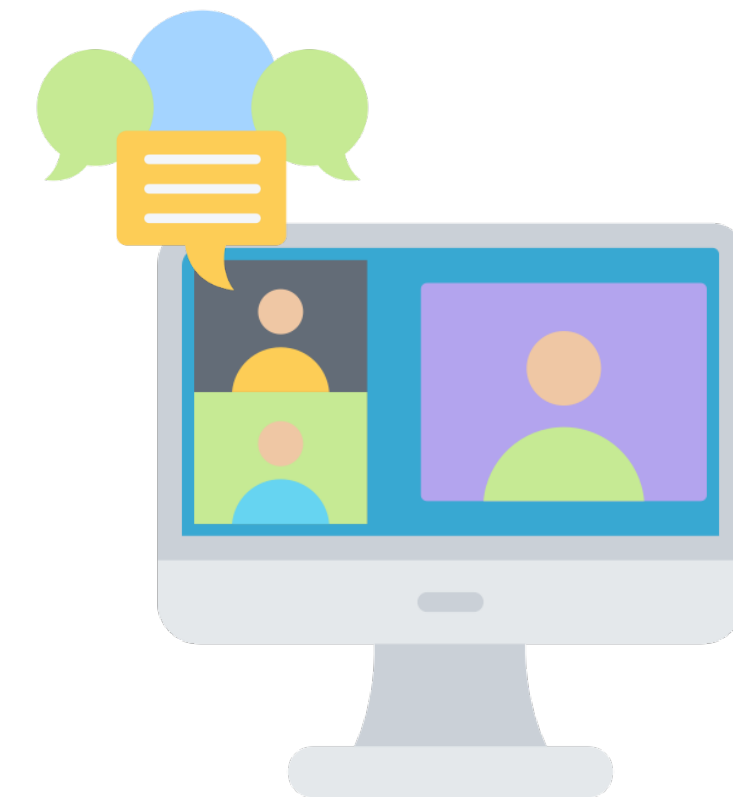
Les concepteurs ayant participé au groupe de discussion mentionnent à peu près tous que la difficulté de recrutement fait partie des préoccupations parmi les plus importantes en matière d'environnement d'affaires.

Plusieurs ciblent les raisons suivantes pour expliquer la difficulté de recrutement :

- ✓ Les attentes trop élevées ou irréalistes des candidats – surtout chez les jeunes travailleurs ayant peu d'expérience – et ce, sur deux aspects :
 - En matière de conditions de travail en général et de salaire en particulier, les attentes dépassent la capacité de payer des employeurs.
 - Les candidats n'ont pas une idée claire des tâches qu'ils auront à exercer et des savoir-faire qu'elles exigent, par exemple la rigueur, la précision et la minutie.
- ✓ En partie corollaire au point précédent, un problème de rétention – ou de taux de roulement élevé – chez les jeunes employés. Ceux-ci ne restent pas longtemps en emploi. Une fois qu'ils ont acquis un peu d'expérience, certains veulent partir à leur compte en créant leur entreprise ou en devenant travailleur autonome.
- ✓ Le manque de main-d'œuvre compétente et expérimentée.
- ✓ Un problème de savoir-être chez plusieurs jeunes candidats, dans un contexte où le secteur des concepteurs comporte une proportion importante de personnel professionnel et technique, et plusieurs sont en relation avec la clientèle.

D'autres raisons ont été mentionnées mais par peu de participants :

- ✓ Les petites et les très petites entreprises – qui constituent la forte majorité des entreprises du secteur – n'ont pas la capacité de concurrencer les moyennes et les grandes entreprises sur le plan des conditions de travail.
- ✓ Les entreprises situées en région offriraient des salaires moins élevés que les salaires accordés par celles situées dans les grands centres urbains.
- ✓ Ajoutons que le manque de finissants dans les divers programmes en lien avec le secteur, la reconnaissance des diplômes d'immigrants et la barrière linguistique des immigrants n'ont pas été mentionnés comme facteurs contribuant à la difficulté de recrutement.

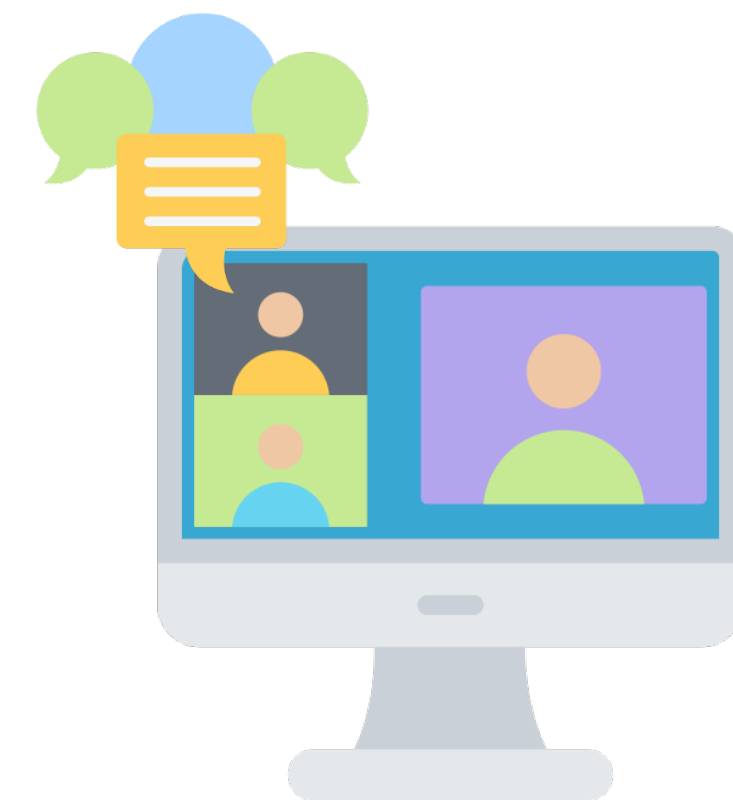


Pistes de solution privilégiées pour étendre le bassin potentiel de main-d'œuvre

Les pistes de solution suivantes sont les plus souvent privilégiées par les participants au groupe de discussion pour étendre leur bassin de main-d'œuvre :

- ✓ Appel à des pigistes ou à des sous-traitants. Cette solution évite d'avoir à recruter des employés et à les former, et ne coûte pas plus cher, sinon moins. Certains soulignent que les pigistes et les sous-traitants sont des gens de confiance, avec qui ils travaillent à l'occasion.
- ✓ Embauche de travailleurs récemment retraités, généralement dans la fin de la cinquantaine ou le début de la soixantaine, souvent à temps partiel. Ces personnes ont un fort bagage de compétences et de savoir-faire.
- ✓ Embauche de jeunes travailleurs qui achèvent leur formation ou qui l'ont terminée, et qui travaillent d'abord comme stagiaires (parfois non rémunérés). Par la suite, ils deviennent employés.
- ✓ Alliance ou consortium avec une autre entreprise pour certains projets majeurs qui requièrent plus de main-d'œuvre mais pour une durée déterminée. Cette solution est jugée plus simple et nettement moins coûteuse que d'avoir à embaucher de la main-d'œuvre qui ne sera à l'emploi que pour la durée du contrat.

Par ailleurs, quelques participants mentionnent que, lors de périodes très chargées où il y a plus de contrats que normalement, les dirigeants et certains de leurs employés vont travailler davantage d'heures.



Prévision quant à l'évolution des difficultés de recrutement

Quasi unanimement, les designers d'intérieur ayant participé au groupe de discussion sont d'avis que le niveau de difficulté de recrutement devrait empirer au cours des prochaines années, malgré un contexte économique moins favorable, la présence d'un certain taux de chômage, les tensions commerciales et l'incertitude qu'elles engendrent. Ils attribuent leur prévision plutôt pessimiste aux facteurs suivants :

- ✓ Les employeurs sont plus exigeants en matière de rendement, de savoir-faire et de savoir-être. D'autre part, les jeunes employés sont plus exigeants : ils veulent accéder rapidement à des postes et à des salaires élevés, sans avoir l'expérience et l'accumulation des compétences de leurs aînés, et travailler moins d'heures de travail que leurs aînés. Ces exigences respectives sont assez peu compatibles. Il en résulte un taux de roulement plutôt élevé, donc du personnel à remplacer.
- ✓ Les employés des plus jeunes générations sont moins loyaux à l'entreprise que leurs aînés (commentaire unanime). Ils quittent leur emploi en plus grand nombre après peu d'années de service. La conséquence est la même qu'au point précédent.
- ✓ L'évolution démographique prévisible – plus de travailleurs qui partiront à la retraite et moins d'entrants sur le marché du travail –, couplée au vieillissement des employés et des dirigeants, fait en sorte qu'il faudra remplacer davantage de personnel à moyen et à long termes.



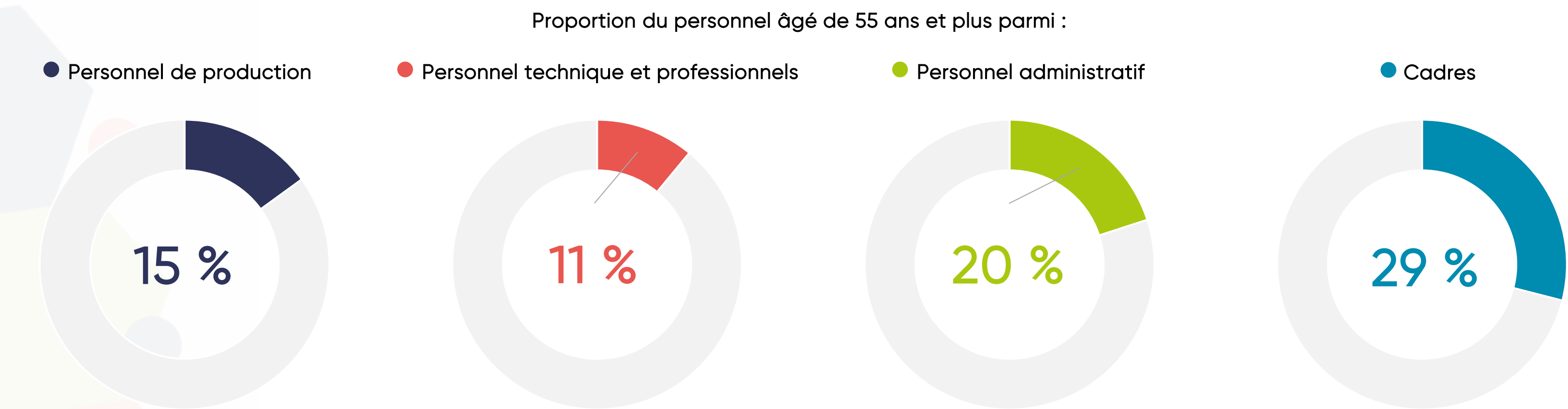
Vieillissement et diversité de la main-d'œuvre

Les entreprises en design d'intérieur sont relativement peu touchées par le vieillissement de la main-d'œuvre.

Parmi les cabinets comptant au moins un employé, les postes de cadre regroupent la plus forte proportion de personnes âgées de 55 ans et plus (29 %), ce qui s'explique par le niveau d'expérience généralement requis pour occuper de telles fonctions.

Inversement, c'est parmi le **personnel technique et les professionnels** que l'incidence de personnel plus âgé est la moins grande (11 %), puis au sein du personnel de production (15 %).

Finalement, le **personnel administratif** est constitué en moyenne de 20 % de personnes âgées de 55 ans et plus. Ces chiffres sont comparables à ceux du recensement de 2021 de Statistique Canada (voir chapitre 5 du rapport).



QD2) Selon votre estimation, environ quelle proportion du personnel de chacune des catégories d'emploi suivantes est âgée de 55 ans et plus?
Base : entreprises en design d'intérieur comptant au moins un employé; n=39.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

Impact sur les entreprises du vieillissement de leur main-d'œuvre

Globalement, l'enjeu du vieillissement de la main-d'œuvre est d'importance moyenne chez la majorité des entreprises participantes, et le problème se posera le plus souvent à moyen et à long termes.

Chez quelques entreprises seulement, les dirigeants/propriétaires et certains employés partiront à la retraite dans peu d'années. Elles planifient déjà la relève, notamment par le transfert intergénérationnel des compétences pour éviter la perte de compétence et de mémoire organisationnelle.

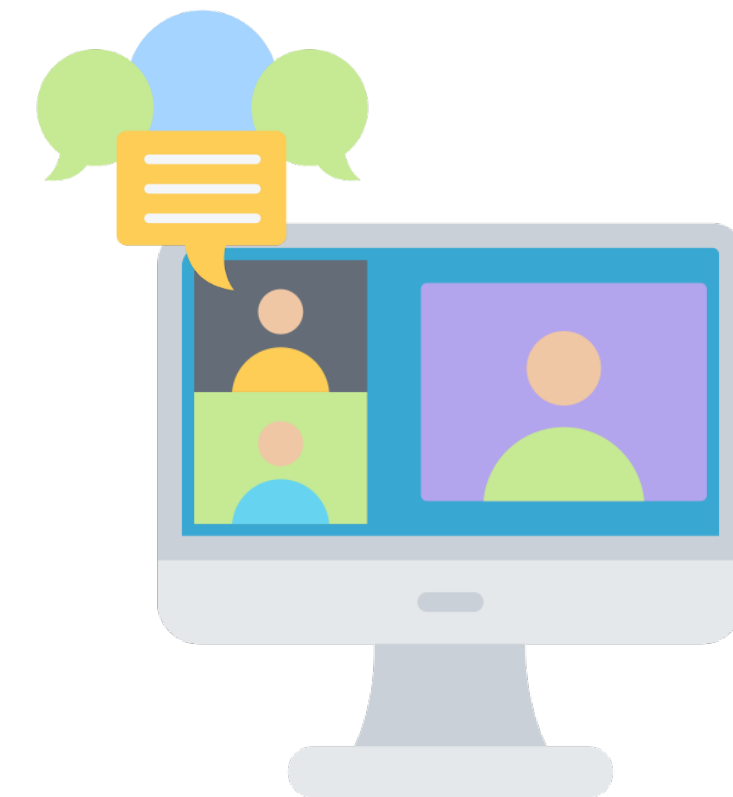
Certains participants font face à un problème de remplacement d'un employé clé ayant beaucoup d'expérience qui approche l'âge de la retraite. Pour le remplacer, ils envisagent de recruter une personne moins ou peu expérimentée qu'ils formeront.

Un autre impact mentionné par deux participants est le choix de ne pas prendre de l'expansion, de demeurer une très petite entreprise.

Solutions mises en œuvre ou envisagées au regard du vieillissement de leur main-d'œuvre

Les entreprises participantes qui entendent un problème de vieillissement de leur main-d'œuvre tiennent à garder plus longtemps leurs employés plus âgés à cause de leur savoir-faire, de leur fiabilité et de leur loyauté à l'entreprise. Ainsi, elles envisagent les solutions suivantes :

- ✓ Prolonger la vie active des travailleurs âgés en offrant des incitatifs en matière de conditions de travail : réduction du nombre d'heures de travail et augmentation du nombre de semaines de vacances. Le fait de travailler à temps partiel contribue à la rétention du personnel plus âgé.
- ✓ Offrir une plus grande flexibilité dans les conditions de travail en général : horaires, télétravail, vacances, etc.
- ✓ Quelques participants ajoutent que cette flexibilité est offerte à tous les employés pour favoriser une plus grande rétention, notamment auprès des plus jeunes.
- ✓ D'autres font un jumelage d'employés expérimentés avec des employés moins expérimentés pour favoriser le transfert de connaissances. Fait intéressant, certains mentionnent que l'apport de jeunes travailleurs crée une émulation entre les générations; parfois, ce sont les plus jeunes qui agissent comme mentors auprès des employés plus âgés, notamment en matière de nouvelles technologies et d'intelligence artificielle.



Difficultés de relation intergénérationnelle et impact sur le partage de connaissances

La plupart des participants au groupe de discussion mentionnent qu'ils ne vivent pas de difficultés majeures de relation intergénérationnelle sur le plan de la communication, de la formation et du transfert de connaissances. Les relations interpersonnelles demeurent très bonnes dans l'ensemble. Ils ajoutent que le facteur personnel – la chimie entre les personnes – est souvent plus important que le facteur générationnel.

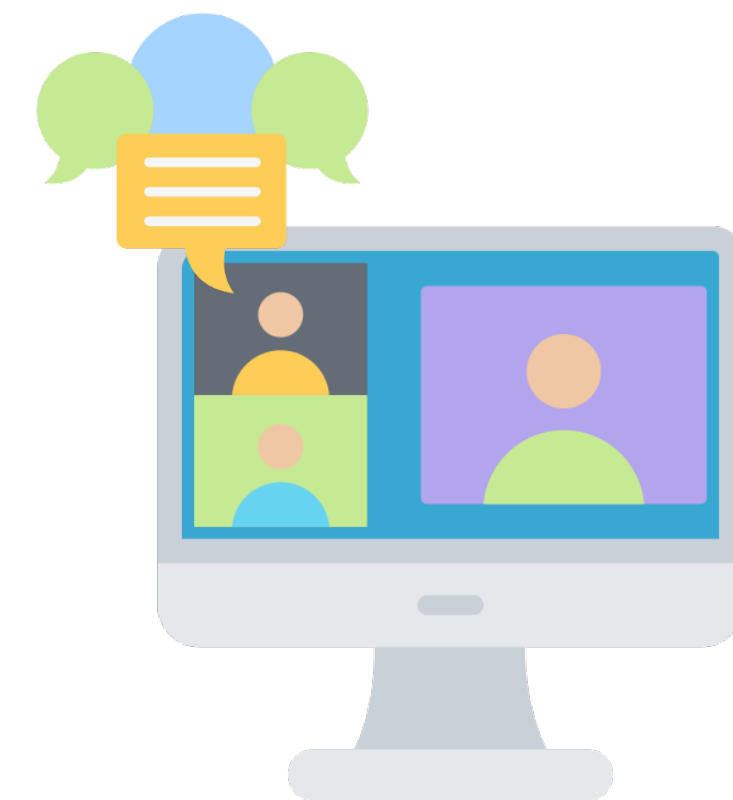
En outre, les dirigeants considèrent que la gestion des ressources humaines est plus difficile ou plus complexe auprès des employés des générations plus jeunes. Ces derniers sont plus exigeants que leurs aînés en matière de conditions de travail et sont moins loyaux à leur employeur. La rétention demeure un défi constant. Certains mentionnent que les exigences de la part des plus jeunes – jugées trop élevées ou exagérées par les employeurs – peuvent être source de conflits entre les employés expérimentés et les plus jeunes et créer un sentiment d'iniquité chez les plus âgés.

À l'instar du secteur manufacturier, les designers d'intérieur indiquent que l'écart générationnel s'observe en matière de valeurs, d'éthique du travail et de divergence d'intérêts. Les plus jeunes accordent plus d'importance à l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle, sont moins disposés à effectuer des heures supplémentaires et ont plus de difficulté à composer avec l'autorité.

Moyens mis en place pour assurer la relève des postes clés et des postes de direction

Pour les postes clés hors de la direction, occupés par des travailleurs très expérimentés, on privilégie l'embauche de jeunes dans le cadre de stages. Ces stagiaires sont jumelés avec des travailleurs d'expérience qui agissent comme formateurs et mentors.

Les quelques participants qui vivent un enjeu de relève de la direction ont écarté la possibilité d'un transfert de propriété au sein de la famille, les enfants n'étant pas intéressés à prendre les rênes de l'entreprise. Comme relève éventuelle au dirigeant, deux participants ciblent plutôt un professionnel d'expérience qui travaille depuis longtemps dans l'entreprise. Un autre dit ne pas avoir trouvé de solution pour l'instant.

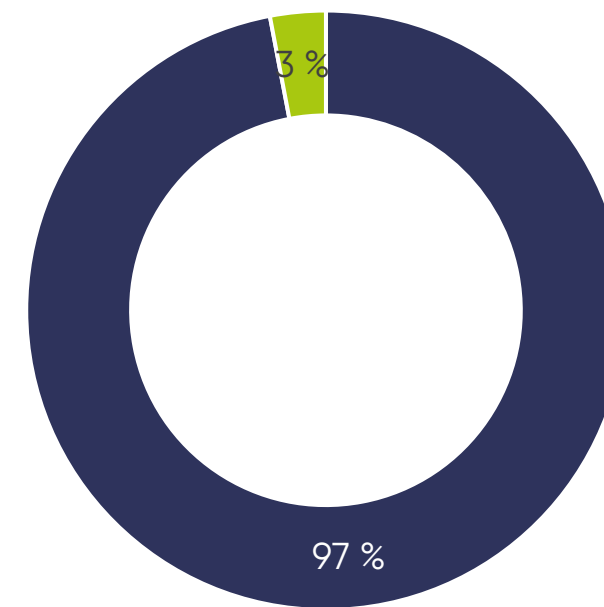


Le personnel des firmes de design d'intérieur a, dans la quasi-totalité des cas, le français ou l'anglais comme langue maternelle.

Une seule entreprise en design d'intérieur interrogée compte (3 %), parmi son personnel, au moins une personne ayant une langue non officielle comme langue maternelle.

Proportion d'employés n'ayant ni le français ni l'anglais comme langue maternelle :

● Aucun (0 %) ● Entre 1 % et 5 % ● Plus de 5 %



QD4a) Environ quelle proportion de l'ensemble de vos employés n'a ni le français ni l'anglais comme langue maternelle?

Base : entreprises en design d'intérieur comptant au moins un employé, excluant les « Je ne sais pas »; n=38.

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

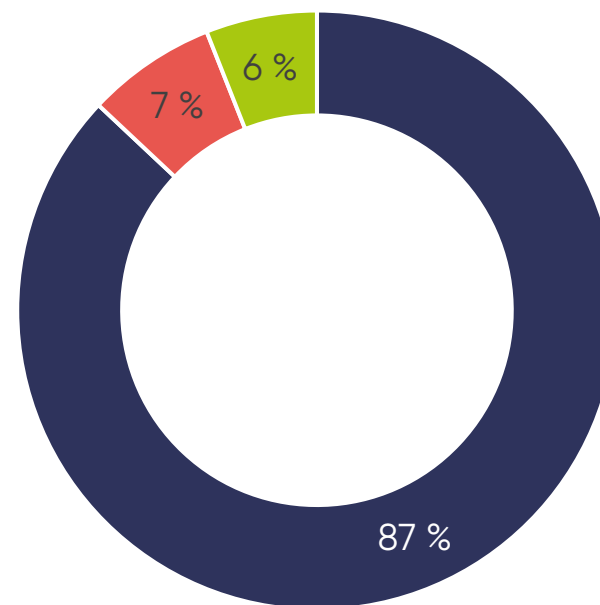
Le recours à des travailleurs étrangers temporaires demeure marginal chez les designers d'intérieur.

Très peu d'entreprises en design d'intérieur comptent parmi leur personnel des travailleurs étrangers temporaires (13 %). Elles se disent donc très peu touchées par les nouvelles mesures gouvernementales visant à limiter leur nombre (3 % affirment être actuellement touchées ou prévoient l'être pour les prochains postes à pourvoir).

Comme le démontrent les commentaires recueillis lors des groupes de discussion, les lois, normes, techniques et codes de construction étant différents au Québec et au Canada, l'embauche de travailleurs étrangers pour occuper des postes de professionnels en design d'intérieur s'y prête moins facilement que pour des travailleurs en production, par exemple.

Proportion de travailleurs étrangers temporaires :

● Aucun (0 %) ● Entre 1 % et 5 % ● Plus de 5 %



QD4b) Environ quelle proportion de l'ensemble de vos employés sont des travailleurs étrangers temporaires?

Base : entreprises en design d'intérieur comptant au moins un employé, excluant les « Je ne sais pas »; n=38.

QD5) Votre entreprise est-elle présentement affectée par les récentes mesures réglementaires des gouvernements fédéral et provincial au sujet de la limitation des travailleurs étrangers temporaires?

Base : entreprises en design d'intérieur comptant au moins un employé, excluant les « Je ne sais pas »; n=38.

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

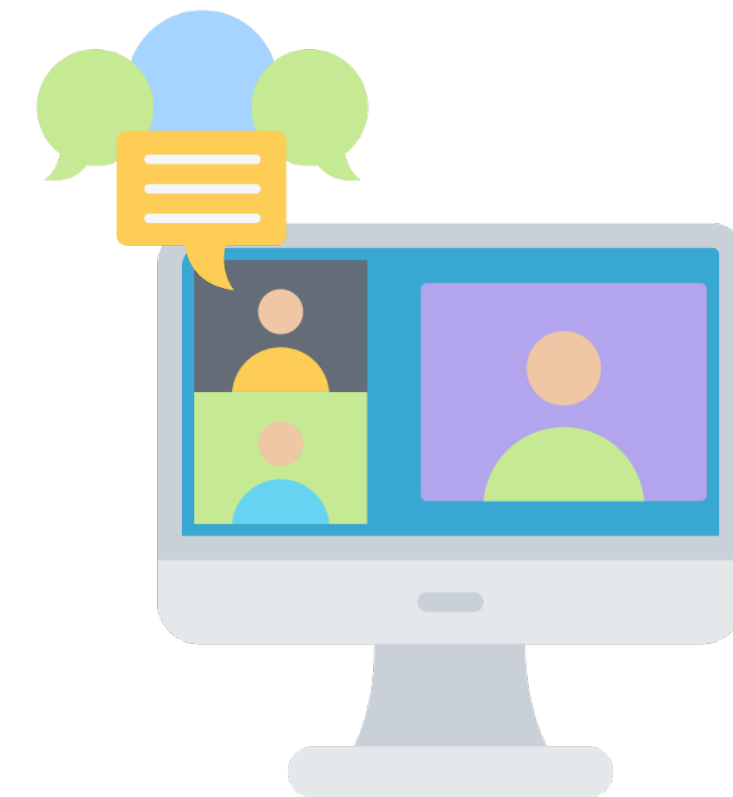
Importance des travailleurs étrangers et impacts du resserrement des mesures gouvernementales

Les entreprises participantes ont très peu ou pas du tout de travailleurs étrangers à leur emploi, et aucun travailleur étranger temporaire. Unaniment, elles sont d'avis que ces travailleurs ne sont pas indispensables à leur fonctionnement.

Elles expliquent cela par le fait que les façons de faire, les lois, les normes, les techniques, les codes de construction sont différents au Québec et au Canada de ceux en vigueur dans les pays d'où seraient susceptibles de provenir les travailleurs étrangers. Ces derniers, s'ils venaient ici pour exercer une profession ou un métier – par exemple architecte, technicien, designer d'intérieur – devraient refaire leur formation ou, du moins, mettre à niveau leurs compétences ou la formation acquise dans leur pays d'origine.

Certaines entreprises ont déjà embauché des travailleurs étrangers par le passé – des personnes provenant d'Europe –, mais il a fallu qu'elles investissent beaucoup de temps à les former sur les normes, techniques, codes de construction, etc. Dans plusieurs cas, ces travailleurs sont retournés dans leur pays d'origine, n'ayant pas obtenu leur permis de travail permanent.

Le resserrement des mesures gouvernementales au regard des travailleurs étrangers temporaires (limite du nombre de travailleurs étrangers, non-renouvellement des permis de travail) n'a donc aucun impact sur les entreprises participantes.



Innovations technologiques et recours à l'intelligence artificielle

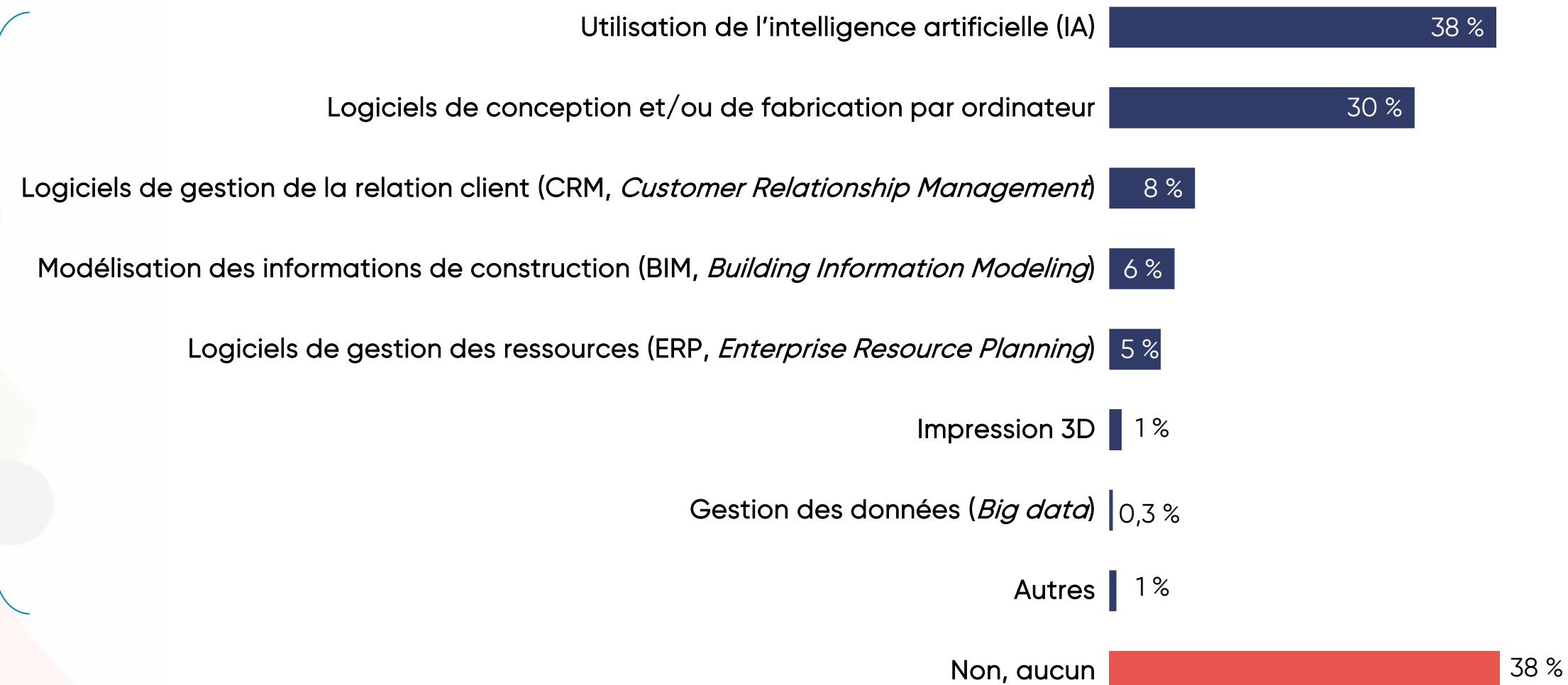
Six entreprises en design intérieur sur dix (62 %) ont introduit des changements technologiques au cours des deux dernières années.

L'utilisation de l'intelligence artificielle a largement été introduite au cours des deux dernières années (38 %), et davantage encore au sein des cabinets comptant au moins un employé (57 %).

Par ailleurs, près d'une entreprise sur trois a introduit un ou des logiciels de conception ou de fabrication par ordinateur (30 %).

Une troisième innovation importante a été introduite, principalement au sein des cabinets comptant un ou plusieurs employés : les logiciels de gestion de la relation client (21 % des cabinets vs 5 % des travailleurs autonomes).

Au moins une innovation effectuée :
62 %



Travailleurs autonomes n=22 ¹	Au moins un employé n=39
32 %	57 %
27 %	38 %
5 %	21 %
5 %	12 %
5 %	7 %
-	5 %
-	1 %
-	3 %
45 %	15 %

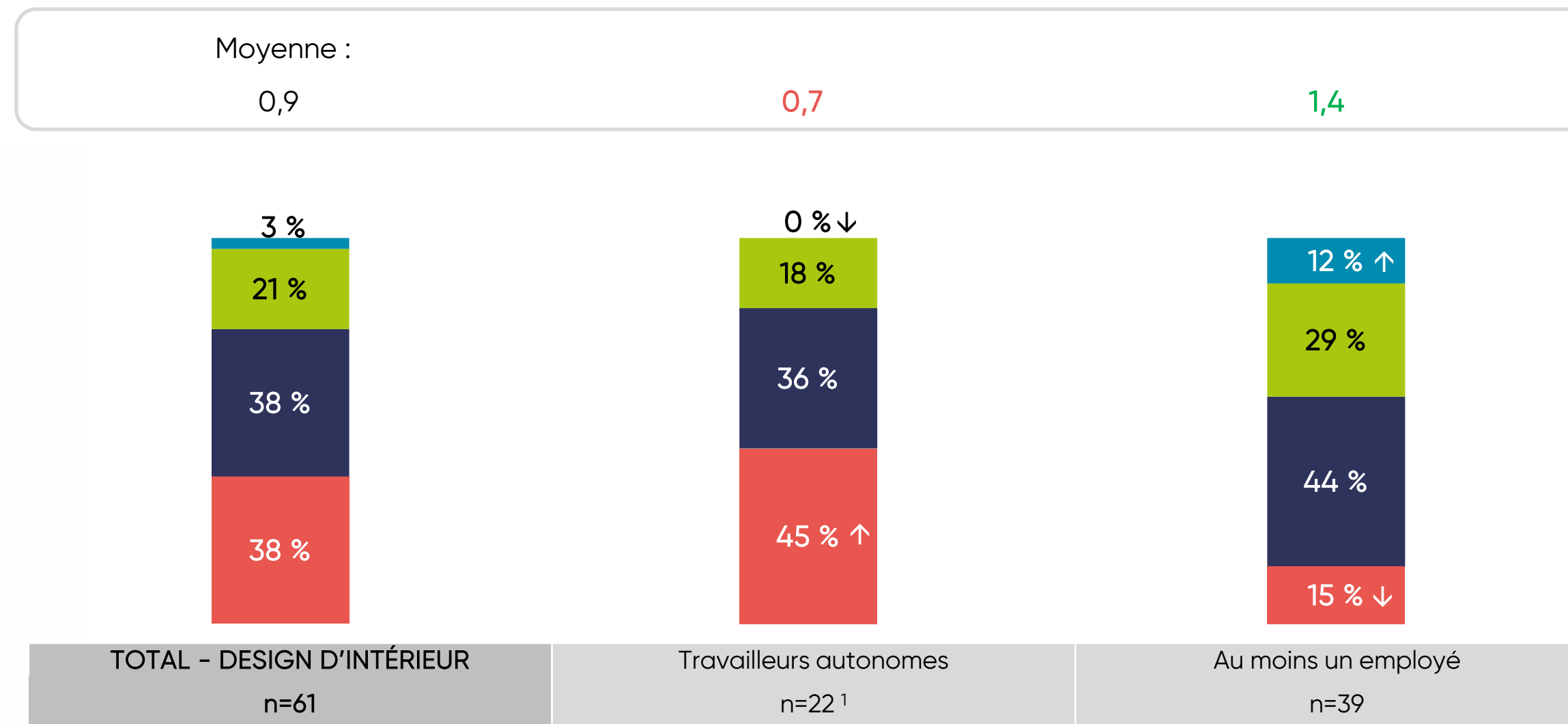
QC1) Avez-vous introduit des changements technologiques au cours des deux dernières années? Si oui, lesquels? (Mentions multiples)

Base : entreprises en design d'intérieur; n=61.

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Parmi les huit changements technologiques mesurés, les designers d'intérieur en ont intégré en moyenne 0,9 au cours des deux dernières années. Les firmes comptant au moins un employé se démarquent avec une moyenne de 1,4 changement, comparativement à 0,7 chez les travailleurs autonomes (la plupart de ces derniers n'en ayant introduit aucun – 45 %).



Nombre de changements technologiques introduits au cours des deux dernières années (sur les 8 mesurés) : ● Aucun ● 1 ● 2 ● 3 et plus

QC1) Avez-vous introduit des changements technologiques au cours des deux dernières années? Si oui, lesquels?

Base : entreprises en design d'intérieur; n=61.

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

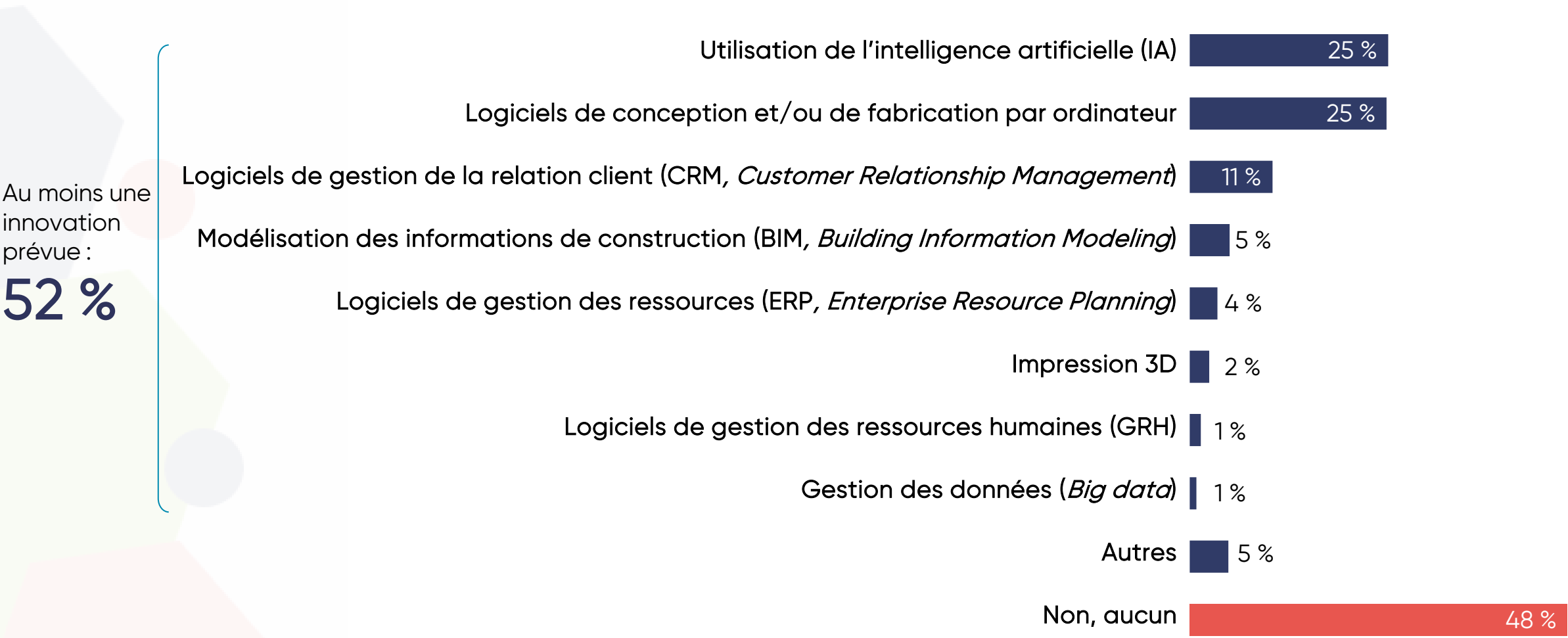
1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Un cabinet spécialisé en design d'intérieur sur deux prévoit innover au cours des deux prochaines années.

En ce qui concerne les innovations technologiques prévues au cours des deux prochaines années, le recours à l'intelligence artificielle et l'ajout de logiciels de conception ou de fabrication par ordinateur arrivent en tête (25 %). Le recours à l'IA est davantage envisagé par les entreprises avec employé(s) (48 %), alors que chez les travailleurs autonomes, l'ajout de logiciels de conception ou de fabrication par ordinateur domine (23 %).

Au sein des firmes avec employé(s), deux autres innovations majeures sont prévues : les logiciels de gestion de la relation client (30 %) et la modélisation des informations de construction (21 %).

Ajoutons que 59 % des travailleurs autonomes n'envisagent aucun changement technologique au cours des deux prochaines années (contre 12 % des entreprises avec employé(s)).



Travailleurs autonomes n=22 ¹	Au moins un employé n=39
18 %	48 %
23 %	32 %
5 %	30 %
-	21 %
-	15 %
-	10 %
-	6 %
-	4 %
5 %	6 %
59 %	12 %

QC2) Prévoyez-vous des changements technologiques au sein de votre entreprise au cours des deux prochaines années? Si oui, lesquels? (Mentions multiples)

Base : entreprises en design d'intérieur; n=61.

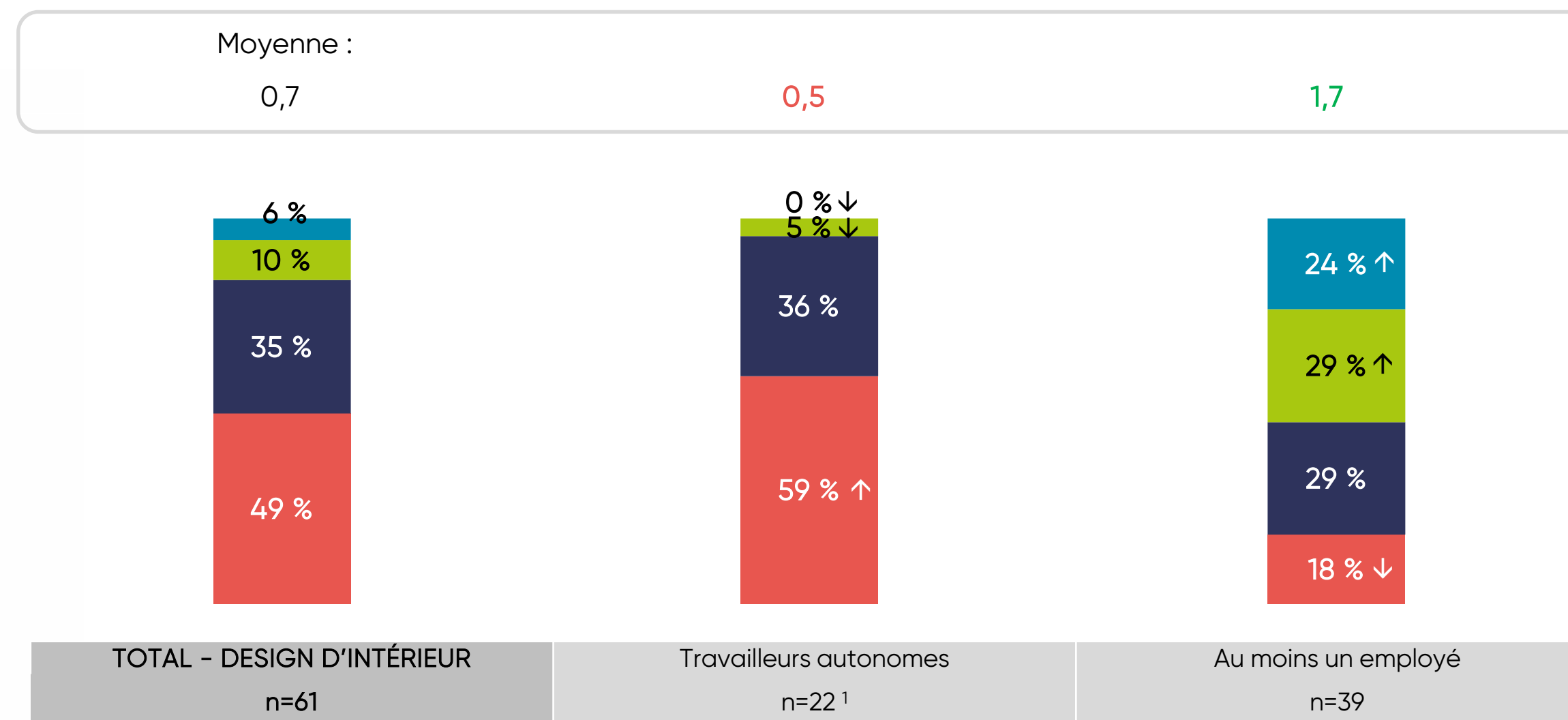
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Innovations technologiques prévues au cours des deux prochaines années

Parmi les huit changements technologiques mesurés, les entreprises spécialisées en design d'intérieur prévoient en introduire en moyenne 0,7 au cours des deux prochaines années. Les firmes comptant au moins un employé se démarquent avec une moyenne de 1,7 changement, comparativement à 0,5 chez les travailleurs autonomes.

En effet, plus de la moitié des cabinets avec employé(s) prévoient en adopter deux ou plus (53 %), contre seulement 5 % des travailleurs autonomes. Qui plus est, chez ces derniers, la majorité (59 %) ne prévoient aucun changement technologique au cours des deux années à venir.



Nombre de changements technologiques prévus au cours des deux prochaines années (sur les 8 mesurés) : ● Aucun ● 1 ● 2 ● 3 et plus

QC2) Prévoyez-vous des changements technologiques au sein de votre entreprise au cours des deux prochaines années? Si oui, lesquels? (Mentions multiples)

Base : entreprises en design d'intérieur; n=61.

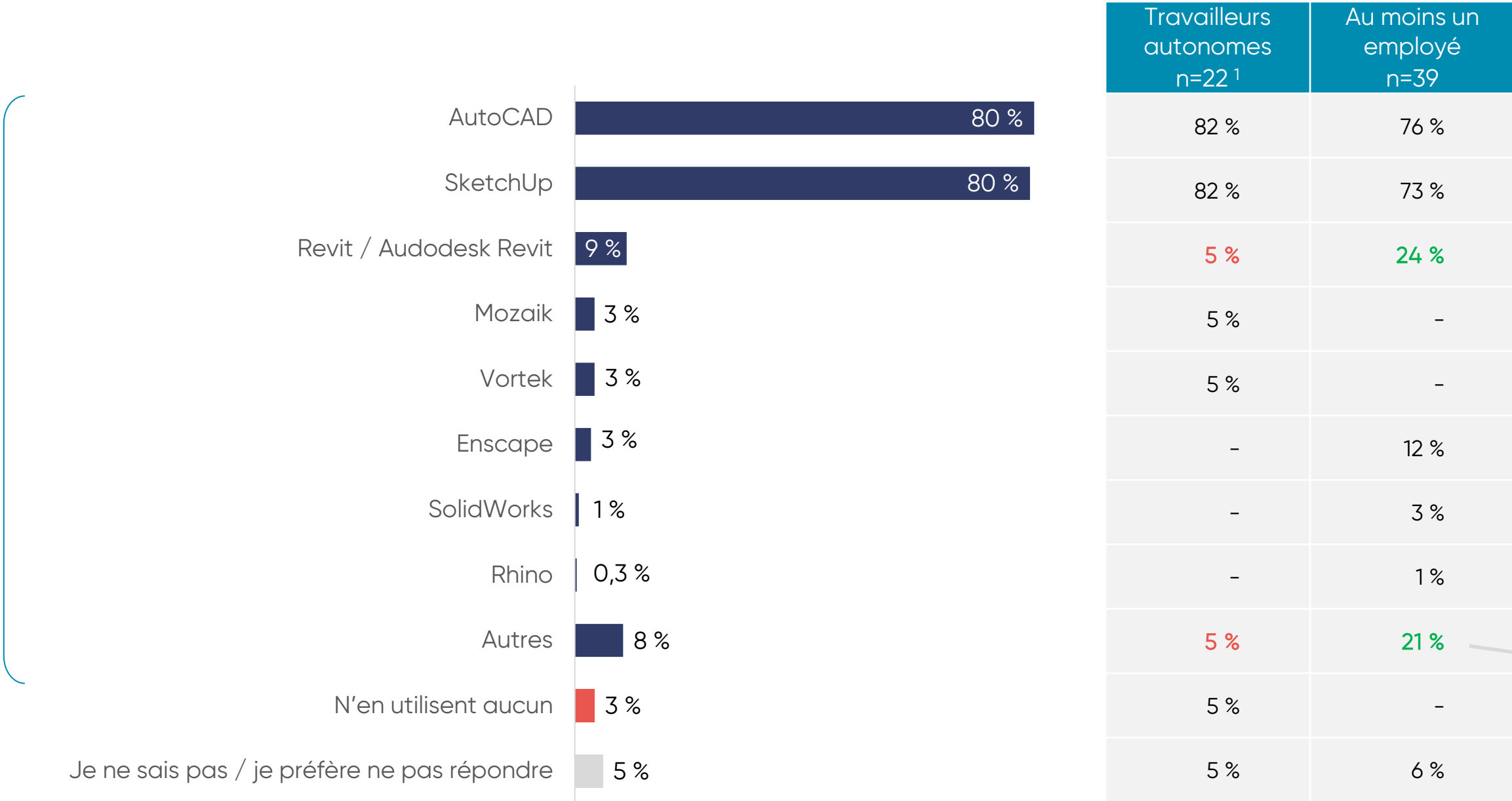
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

AutoCAD et SketchUp dominant le marché des logiciels de conception utilisés.

Un troisième logiciel de conception fait sa marque, principalement au sein des cabinets avec employés, étant utilisé par le quart d'entre eux : Revit/Autodesk Revit (24 %).
Les autres logiciels mesurés recueillent des taux marginaux d'utilisation.

Utilisent au moins un logiciel de conception :
92 %



Chief Architect : 2 mentions
BricsCAD : 2 mentions
3DS Max : 1 mention
Houzz : 1 mention
Autre : 1 mention

QC3) Quel(s) logiciel(s) de conception vos employés utilisent-ils?/ Quel(s) logiciel(s) de conception utilisez-vous? (Mentions multiples)
Base : entreprises en design d'intérieur; n=61.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

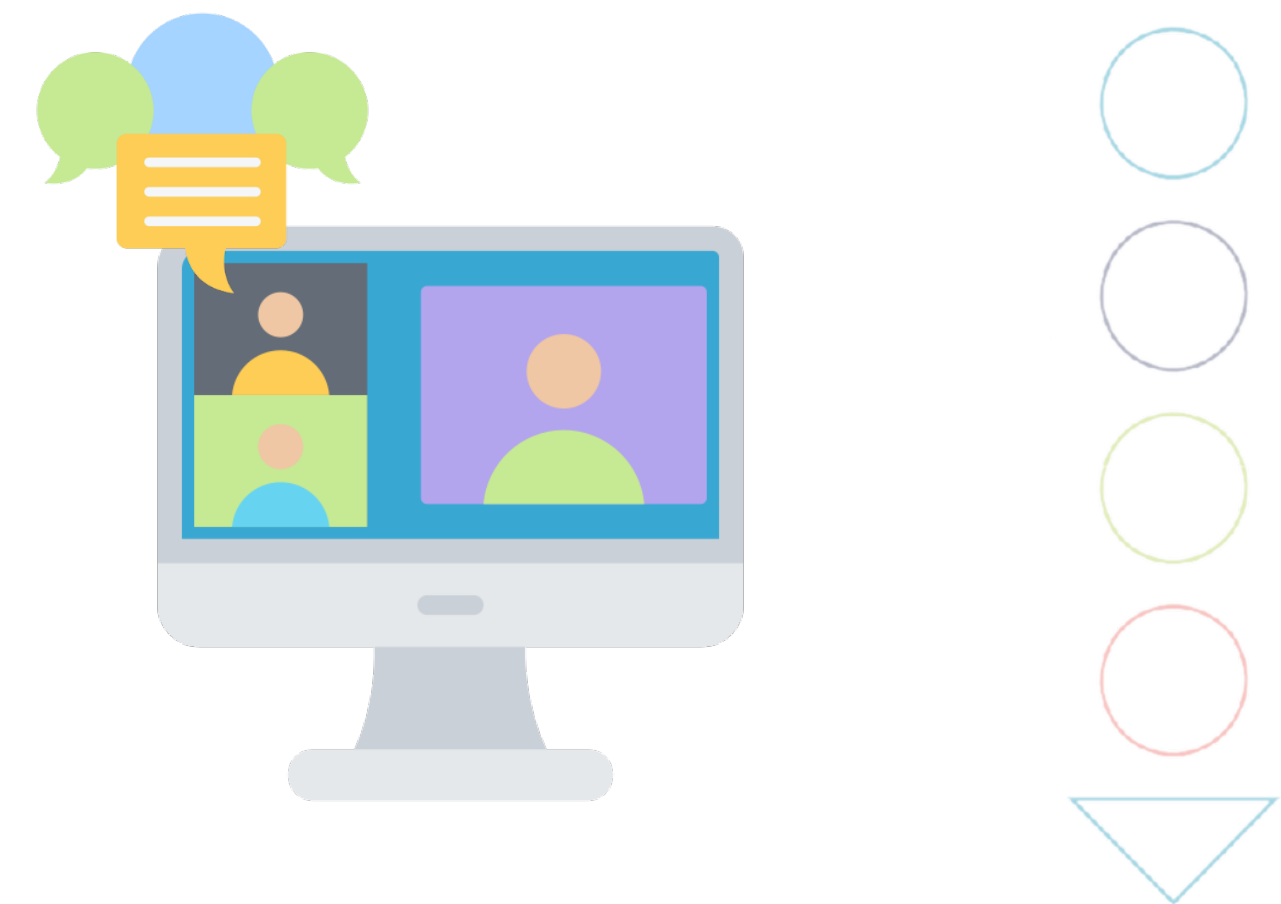
Principaux changements technologiques effectués et degré d'avancement technologique

Tous les designers d'intérieur ayant participé au groupe de discussion ont déjà implanté ou prévoient instaurer un certain nombre de changements technologiques. Leur transformation numérique est en cours ou est relativement bien implantée. Chez la plupart, les principaux changements technologiques sont l'utilisation de l'intelligence artificielle, l'utilisation de logiciels de conception par ordinateur et la modélisation des informations de construction (BIM). Les participants sont donc assez représentatifs des répondants à l'enquête quantitative, quoiqu'un peu plus avancés.

Parmi les autres changements technologiques mentionnés, mais par un nombre plus restreint de dirigeants, mentionnons les logiciels de gestion de la relation client (CRM), les logiciels de gestion des ressources (ERP) et la gestion des données (Big data).

Quelques participants ont identifié un autre changement technologique applicable aux concepteurs et qui ne fait pas partie de la liste des 11 mesurés dans le cadre de l'enquête quantitative, soit les logiciels de gestion de projets. Ces participants utilisent couramment de tels logiciels.

Parmi les participants aux groupes de discussion, les designers d'intérieur se distinguent de ceux du secteur manufacturier quant au degré d'implantation technologique. Dans le secteur manufacturier, on observe un clivage majeur entre les très petites entreprises (moins de 10 employés), qui sont très peu avancées, et les moyennes et grandes (50 employés et plus), qui sont relativement avancées. Dans le design d'intérieur, ce clivage est nettement moins prononcé. Les très petites entreprises, quoique moins avancées que les plus grandes, ont quand même adopté quelques-uns ou plusieurs changements technologiques.



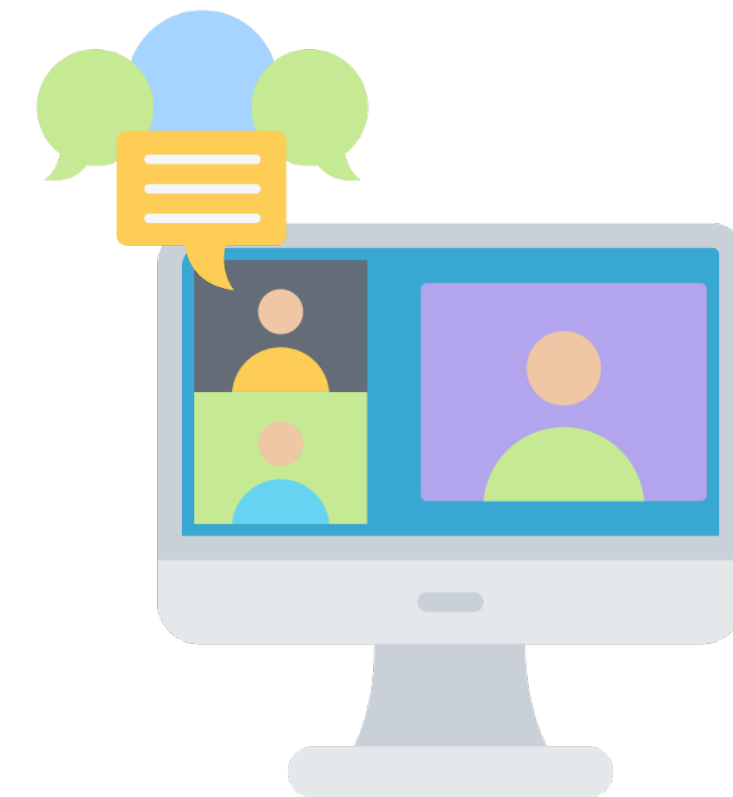
Raisons ayant motivé les entreprises à introduire ces changements technologiques.

Les principales raisons ayant motivé les changements technologiques mentionnés par les entreprises participantes sont :

- ✓ Améliorer la productivité et l'efficacité du travail, faciliter ou simplifier les processus; réduire les besoins en main-d'œuvre; éviter d'avoir à remplacer un employé s'il part pour la retraite ou pour un autre motif.
- ✓ Améliorer la créativité, favoriser l'innovation.
- ✓ S'aligner sur le marché, les clients et les fournisseurs.
- ✓ Libérer du temps pour les gestionnaires-propriétaires, réduire leur nombre élevé d'heures de travail pour améliorer leur qualité de vie.

À l'instar des manufacturiers, la plupart des designers d'intérieur indiquent que les changements technologiques introduits dans leur entreprise ont été effectués à la fois de manière réactive au marché et de manière proactive.

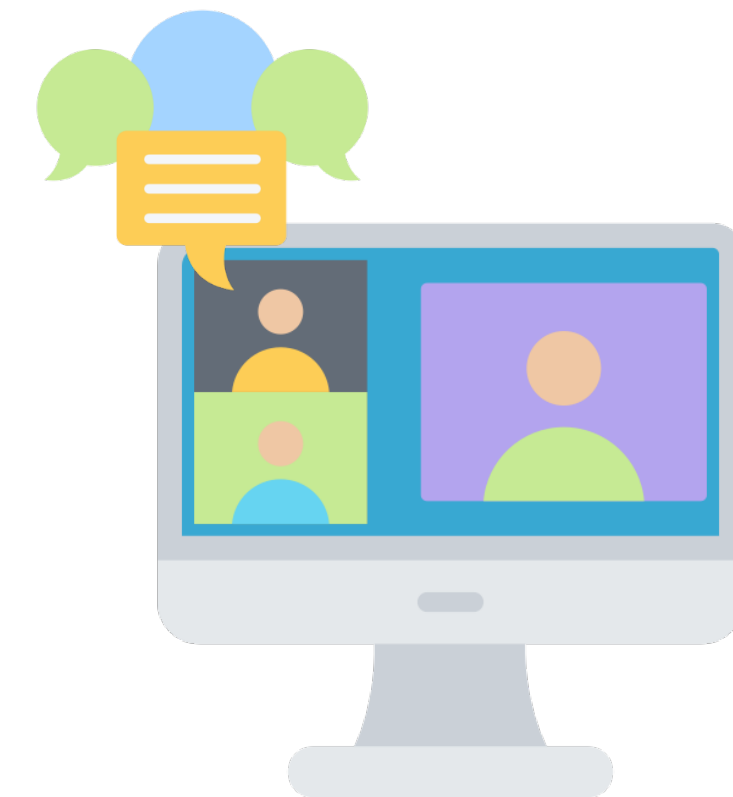
- ✓ De manière réactive à cause de la pression du marché – concurrents directs, clients et fournisseurs – qui rend nécessaire l'adoption des changements technologiques. Les gestionnaires disent qu'ils n'ont pas le choix, c'est une question de viabilité pour leur entreprise.
- ✓ Et de manière proactive, principalement pour améliorer la productivité et l'efficacité, réduire le recours à la main-d'œuvre ou réaliser davantage de contrats sans accroître le nombre d'employés, et réduire le nombre d'heures de travail des gestionnaires.



Difficultés et obstacles vécus lors de l'introduction de ces technologies et actions pour les surmonter

Plusieurs des participants au groupe de discussion ont vécu ou vivent une difficulté notable dans l'introduction des changements technologiques : la sélection des différents logiciels (conception par ordinateur, gestion de la relation client, gestion des ressources humaines, gestion de projets, modélisation des informations de construction). Les dirigeants disent être bombardés d'informations et de publicités sur un grand nombre de logiciels. Mais ces dirigeants et leurs employés manquent souvent de compétences, de temps ou encore d'accompagnement pour trier cette information, comparer les différents logiciels (leurs avantages et inconvénients), évaluer lesquels répondent le mieux à leurs besoins. Ils craignent de faire les mauvais choix technologiques. Certains se sont trompés, ils ont acquis des logiciels inappropriés ou décevants et ont dû recommencer le processus d'analyse et de sélection.

Très peu de participants ont fait part de la résistance au changement comme obstacle à l'implantation de technologies.

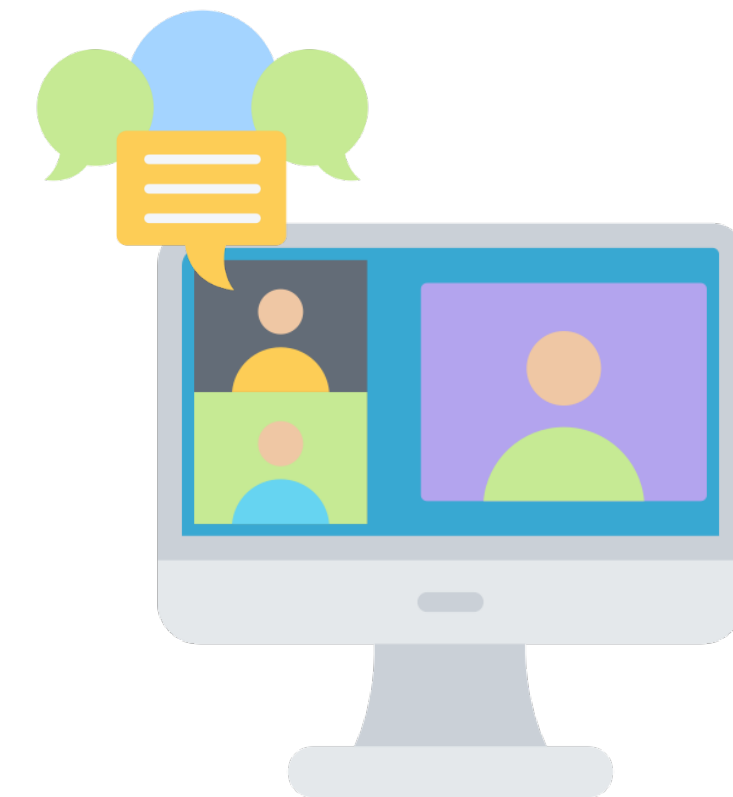


Moyens par lesquels ont été développées les compétences des employés pour introduire ces technologies

Chez la majorité des participants, les compétences des employés et des gestionnaires pour introduire ces nouvelles technologies ont été développées au moyen de formations à distance. Ceux situés en région soulignent que c'est souvent l'option la plus simple et économique, car les formations dont ils ont besoin ne sont pas offertes par le réseau scolaire local ou les formateurs externes à proximité.

Quelques participants ont recouru à d'autres moyens :

- ✓ Des formations données sur place par les fournisseurs de logiciels.
- ✓ Des formations subventionnées par Emploi-Québec.
- ✓ Le réseau professionnel et personnel des dirigeants (à ne pas confondre avec une association professionnelle). Ceux-ci s'entraident, se partagent de l'information, des contenus de formation, des témoignages (quoi faire, quoi éviter), des trucs et astuces, des recommandations (quels logiciels choisir), etc.
- ✓ Par autodidactisme. Certains participants mentionnent qu'il y a beaucoup d'informations – voire de formations – gratuites sur internet, des sites de partage de vidéos et les réseaux sociaux. Les employés et dirigeants se partagent la formation autodidacte et, une fois qu'ils ont maîtrisé le contenu et acquis des compétences, forment leurs collègues.
- ✓ Le recours à l'intelligence artificielle comme outil complémentaire de formation.



Perception par les employés des changements technologiques introduits

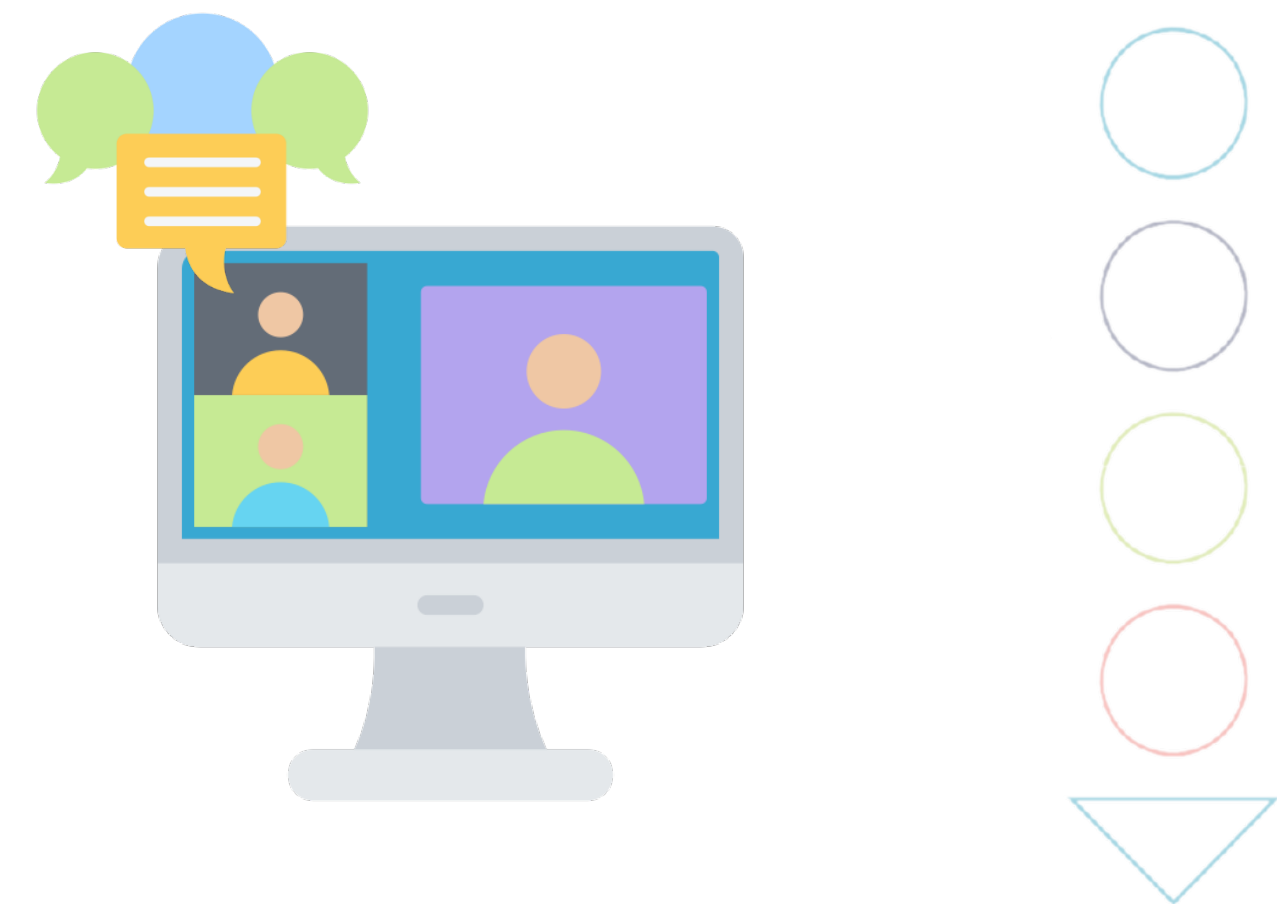
Globalement, les designers d'intérieur estiment que les changements technologiques ont été reçus positivement par les employés. Ceux-ci ont montré une ouverture, se sont bien adaptés aux nouveaux logiciels et outils, et les ont maîtrisés assez rapidement à la suite des formations reçues. Ils ont constaté des gains en matière de rapidité d'exécution de plusieurs de leurs tâches.

Unanimentement, les participants sont d'avis qu'aucun de leurs employés ne considère ses tâches comme moins gratifiantes avec les changements technologiques. Au contraire, certains rapportent que leurs employés trouvent leur travail plus valorisant depuis la mise en place de ces changements.

Difficulté de la main-d'œuvre âgée à utiliser ces changements technologiques

À peu près tous les participants disent constater que leurs employés plus âgés n'ont pas plus de difficultés à s'adapter aux changements technologiques introduits et à utiliser les nouveaux logiciels et outils que les plus jeunes. Ils soulignent que la résistance au changement – assez rare dans leur entreprise – est davantage le fait de facteurs individuels (attitude, personnalité) que de facteurs générationnels.

Il arrive parfois que des employés plus jeunes aident leurs aînés à maîtriser certains outils. C'est une forme de mentorat inversé.



Impacts découlant de l'implantation des nouvelles technologies sur les besoins en main-d'œuvre

Les designers d'intérieur participants au groupe de discussion sont d'avis que l'implantation des changements technologiques a eu des impacts positifs. Ils donnent en exemple l'amélioration de la productivité, une plus grande rapidité dans l'exécution des tâches, une meilleure qualité des produits et la possibilité d'accroître le volume de contrats sans recourir à plus de main-d'œuvre.

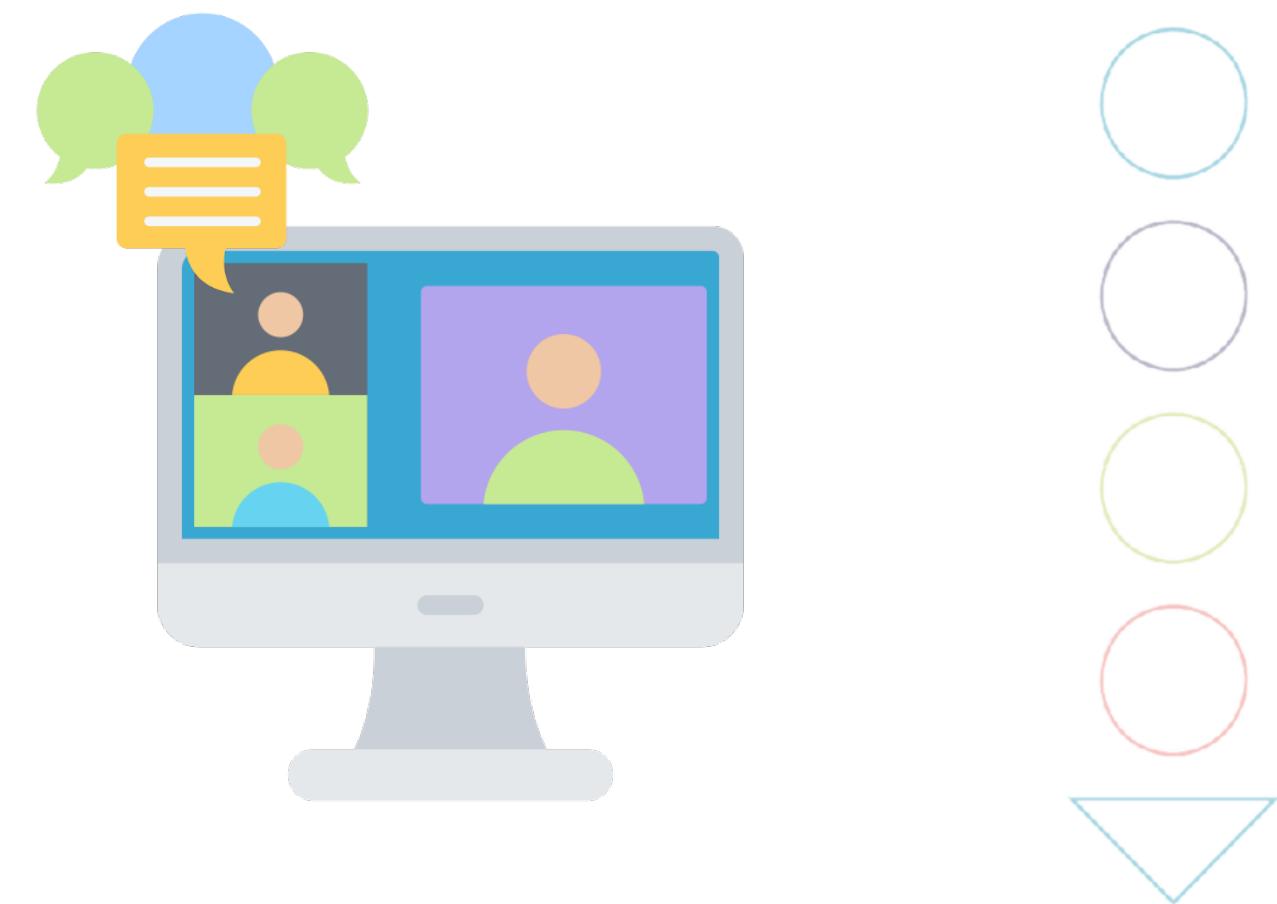
Plusieurs participants ont précisé que les changements technologiques ont eu pour effet l'abolition de postes avec les années ou le non-remplacement d'employés qui ont quitté l'entreprise, entre autres en comptabilité et dans la production de devis. Le plus souvent, ce sont des employés moins qualifiés qui ont perdu leur emploi ou qui n'ont pas été remplacés.

De façon générale, l'introduction de nouvelles technologies a entraîné une diminution, voire une élimination des postes moins qualifiés. Il faut toutefois préciser que chez les designers d'intérieur, contrairement à ce que l'on observe chez les manufacturiers, la proportion de postes moins ou peu qualifiés est beaucoup moindre. Quant aux postes plus qualifiés, les nouvelles technologies ont contribué à un certain rehaussement des qualifications, mais de façon relative, car les qualifications requises pour occuper ces postes étaient déjà très élevées.

Moyens utilisés pour réaliser la veille technologique

La majorité des concepteurs participants disent réaliser la veille technologique au moyen de leur réseau professionnel. Au sein de ce réseau, il s'échange beaucoup d'informations sur les nouvelles tendances dans le secteur, les innovations, les avancées technologiques, les nouveaux logiciels, etc. Cela se fait de façon beaucoup plus informelle que formelle.

Certains se tiennent au courant par des véhicules plus formels : réseaux sociaux (LinkedIn); sites internet, infolettres ou publications d'associations professionnelles et d'organismes publics comme Innovation Québec; recherches dans les sites de fournisseurs de logiciels. Cette tâche est souvent répartie entre les gestionnaires et certains employés.

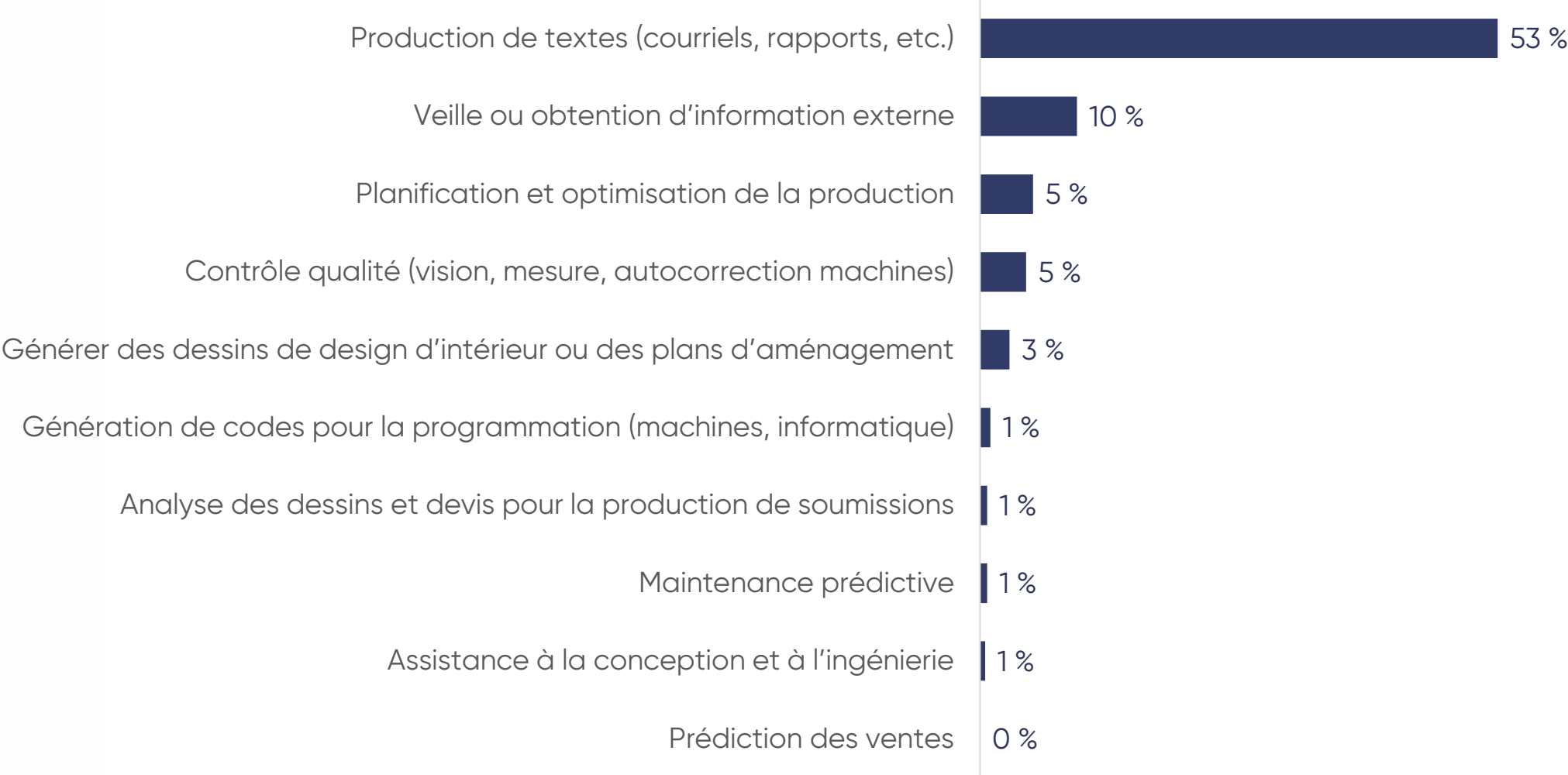


L'IA est largement utilisée pour la production de textes, mais son utilisation dans le cadre d'autres activités demeure marginale.

Une majorité des entreprises en design d'intérieur utilisent l'intelligence artificielle pour la production de textes (53 %). Au sein des cabinets avec employés, cette proportion grimpe à 76 %.

La deuxième principale utilisation de l'IA est la veille ou l'obtention d'informations externes (10 % – principalement au sein des cabinets comptant un employé ou plus : 27 %). Sinon, son utilisation pour d'autres tâches ou activités est très marginale (5 % ou moins), exception faite pour générer des dessins de design d'intérieur ou la planification et l'optimisation de la production au sein des cabinets avec employés (respectivement 13 % et 8 %).

Ont recours à l'IA dans au moins un de ces champs d'activité :
53 %



Travailleurs autonomes n=22 ¹	Au moins un employé n=39
45 %	76 %
5 %	27 %
5 %	8 %
5 %	5 %
-	13 %
-	4 %
-	3 %
-	3 %
-	2 %
-	-

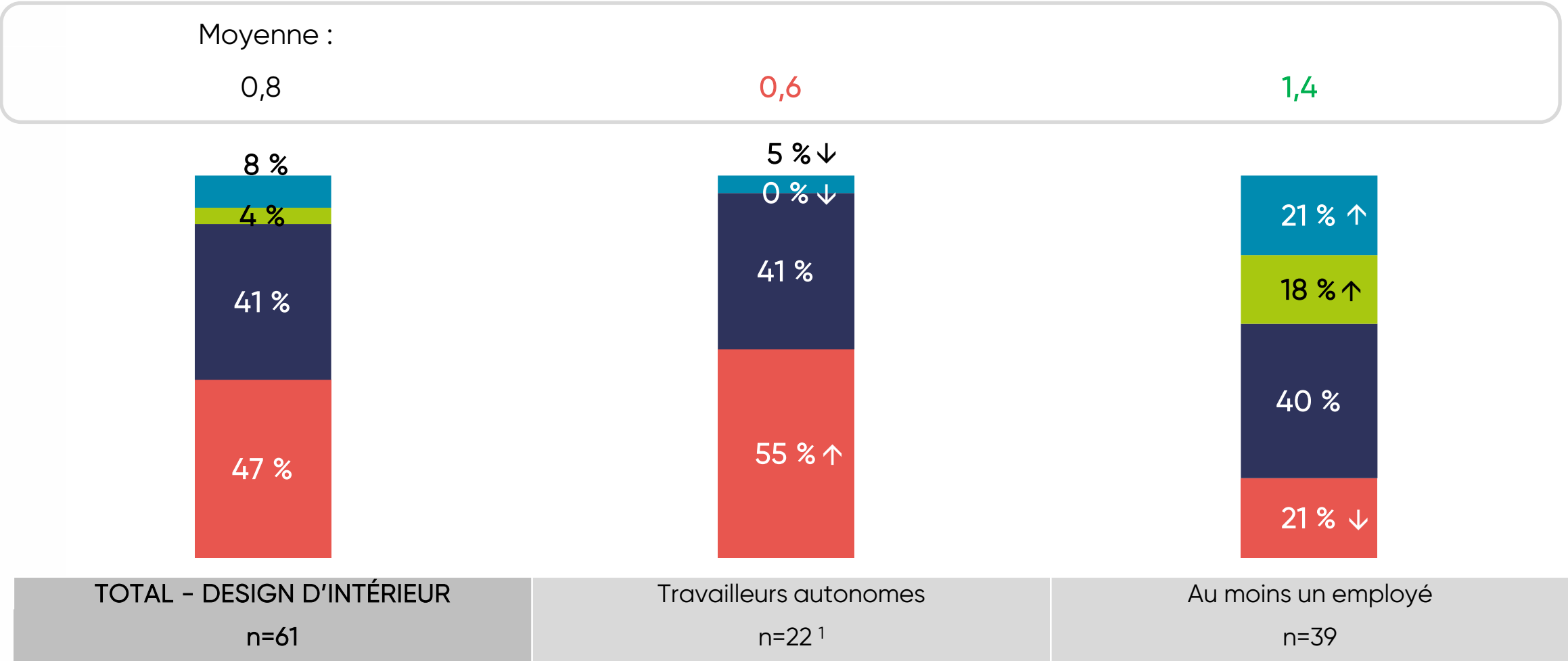
QC5) Votre entreprise utilise-t-elle l'intelligence artificielle dans les activités suivantes?
Base : entreprises en design d'intérieur; n=61.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

L'IA est exploitée dans très peu de contextes.

En moyenne, les entreprises en design d'intérieur ont recours à l'utilisation de l'IA dans le cadre de 0,8 activité, parmi les 10 mesurées. C'est donc dire que pour plusieurs, l'IA est quasi exclusivement utilisée pour la production de textes.

Les firmes avec employés utilisent l'IA dans davantage de contextes en moyenne (1,4 vs 0,6 chez les travailleurs autonomes). Également, une majorité de travailleurs autonomes disent n'utiliser l'IA dans aucun des contextes mesurés (55 %).



Nombre d'utilisations différentes de l'intelligence artificielle (sur les 10 activités mesurées) : ● Aucune ● 1 ● 2 ● 3 et plus

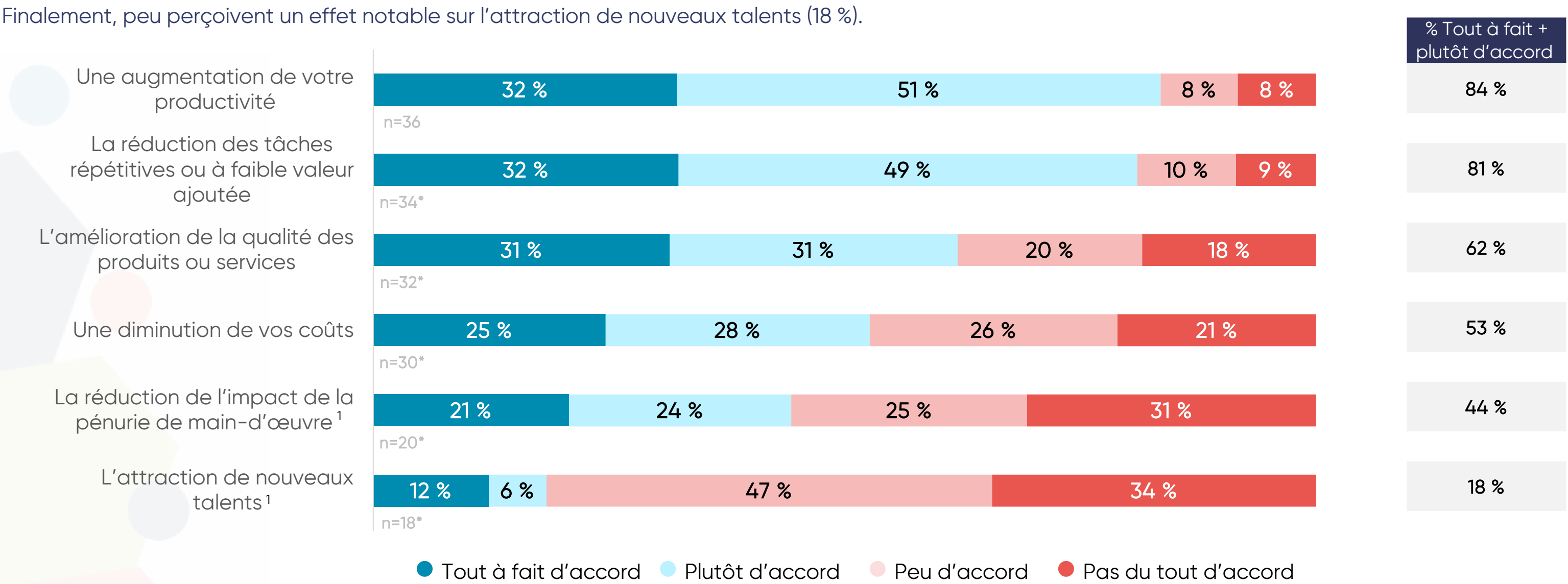
QC5) Votre entreprise utilise-t-elle l'intelligence artificielle dans les activités suivantes?
Base : entreprises en design d'intérieur; n=61.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.
1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec prudence.

L'augmentation de la productivité et la réduction des tâches répétitives ou à faible valeur ajoutée constituent les deux principaux impacts découlant de l'utilisation de l'IA.

Par ailleurs, une majorité d'entreprises de design d'intérieur estiment que l'IA a permis d'améliorer la qualité de leurs produits et services (62 %) et qu'elle a contribué à réduire leurs coûts (53 %).

La contribution de l'IA à réduire la pénurie de main-d'œuvre est nuancée : 44 % sont d'avis qu'elle y a contribué et 56 % ne sont pas de cet avis.

Finalement, peu perçoivent un effet notable sur l'attraction de nouveaux talents (18 %).



QC6) Êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt, peu ou pas du tout d'accord avec les énoncés suivants sur les impacts de l'intelligence artificielle pour votre entreprise?
L'utilisation de l'intelligence artificielle a eu pour conséquence... Base : entreprises en design d'intérieur qui utilisent l'IA pour au moins un champ d'activité, excluant les « Ne s'applique pas » et les « Je ne sais pas ».
1. Les deux derniers énoncés n'ont pas été mesurés auprès des travailleurs autonomes.
* Faibles bases d'observation; interpréter ces résultats avec prudence.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

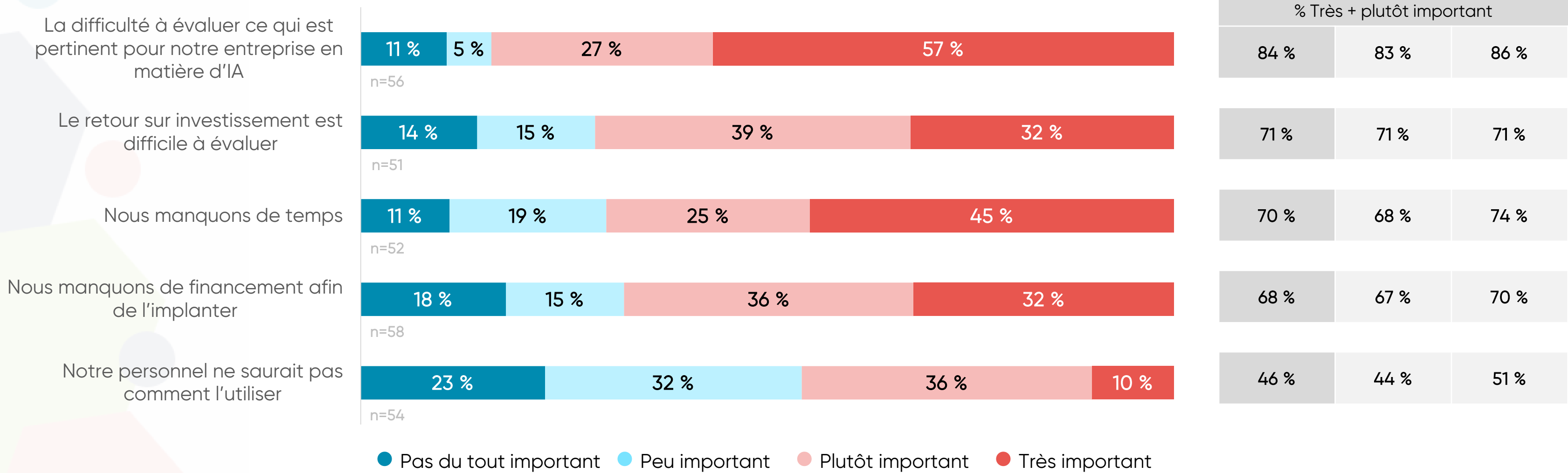
Le principal obstacle à l'adoption de l'IA réside dans la difficulté à en évaluer la pertinence pour l'entreprise.

La difficulté à évaluer ce qui est pertinent pour leur entreprise constitue le principal frein à l'implantation de l'IA (84 % jugent que c'est un frein important, dont 57 % très important).

Trois autres freins sont jugés importants par plus des deux tiers ou plus des designers d'intérieur : la difficulté à évaluer le retour sur investissement (71 %, dont 32 % très important), le manque de temps (70 %, dont 45 % très important) et le manque de financement nécessaire à son implantation (68 %, dont 32 % très important).

À l'inverse, le manque de connaissances du personnel est perçu comme un frein de beaucoup moindre importance (46 %, dont 10 % très important).

Aucun écart ne prévaut entre les travailleurs autonomes et les entreprises comptant au moins un employé.



QC7) Les facteurs suivants sont-ils des freins très, plutôt, peu ou pas du tout importants à l'implantation de l'intelligence artificielle dans votre entreprise?

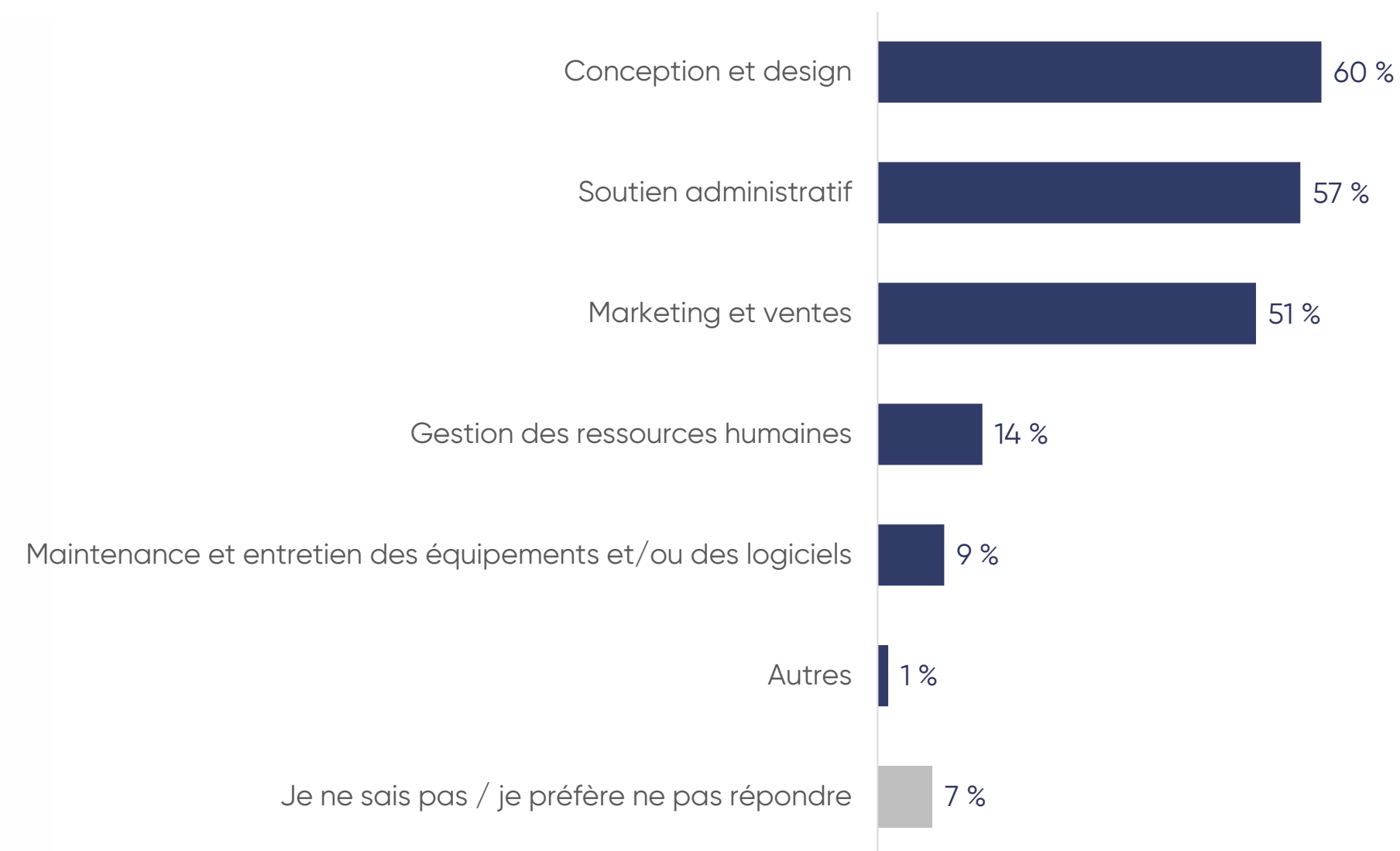
Base : total des entreprises en design d'intérieur, excluant les « Je ne sais pas ».

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

Les designers d'intérieur jugent que l'IA touchera surtout les métiers de conception et de design, puis les postes de soutien administratif.

Selon les entreprises comptant au moins un employé, les postes de conception et de design (60 %) et ceux du soutien administratif (57 %) sont les plus susceptibles d'être touchés par l'intelligence artificielle. Une majorité (51 %) estime aussi que les fonctions de marketing et de vente seront concernées.

À l'inverse, la gestion des ressources humaines (14 %) et les postes de maintenance et d'entretien des équipements et logiciels (9 %) seront beaucoup moins impactés par l'intelligence artificielle.



QC8) Selon vous, quelles sont les catégories de métiers dans votre entreprise pour lesquelles l'intelligence artificielle (IA) aura le plus d'impact? (Mentions multiples)

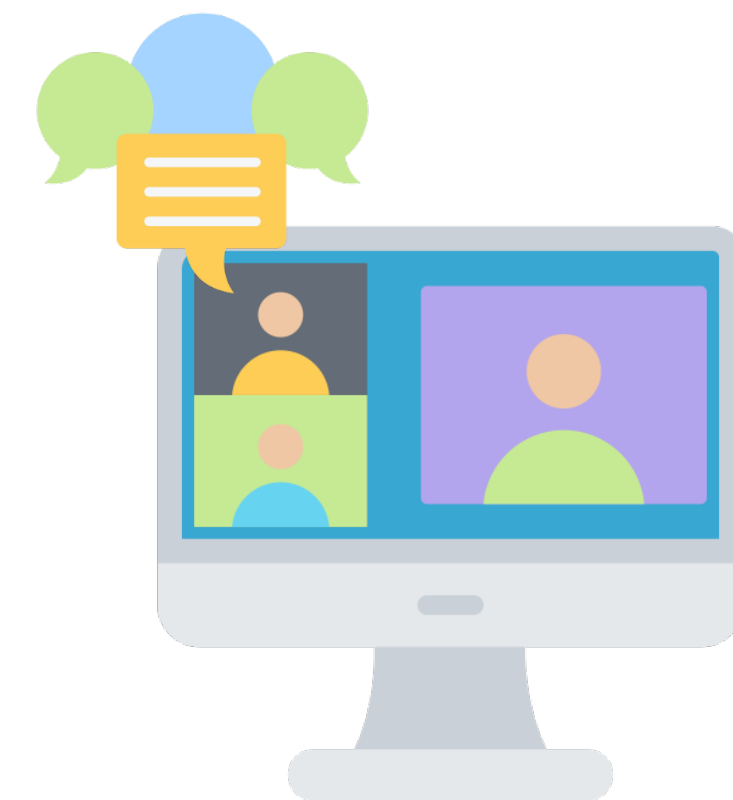
Base : entreprises en design d'intérieur comptant au moins un employé; n=39.

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

Outils d'intelligence artificielle implantés et place que l'IA occupe dans la stratégie d'affaires des entreprises

L'intelligence artificielle est adoptée chez la plupart des designers d'intérieur participants. Pour l'instant, elle est surtout utilisée à des fins de production de textes ou de données (courriels, rapports, production de soumissions, commandes auprès des fournisseurs, gestion financière). Certains l'utilisent pour la veille et l'obtention d'informations externes (recherche sur les produits, logiciels et fournisseurs, analyse de données, tendances dans le marché, etc.). L'IA demeure peu ou pas utilisée pour d'autres activités. Les participants au groupe sont donc représentatifs des répondants concepteurs à l'enquête quantitative.

L'intelligence artificielle ne fait pas encore partie intégrante de la stratégie d'affaires de la plupart des entreprises participantes. Mais elles réalisent la progression rapide de l'IA comme outil pour faciliter la réalisation de plusieurs tâches et la prise de décision et comptent y accorder plus d'importance.



Obstacles rencontrés à l'implantation de l'IA

Les participants au groupe de discussion ont soulevé des obstacles, des craintes ou des risques en lien avec l'implantation de l'IA.

- ✓ La plupart des dirigeants et du personnel manquent de connaissances avancées en matière d'IA pour pouvoir l'implanter au-delà de la production de textes ou de données et de l'obtention d'informations externes. Ils sont généralement ouverts à une utilisation plus étendue, mais ne savent pas quelle activité cibler et comment procéder. Ils ont besoin de formation plus pointue pour pouvoir en faire un usage mieux éclairé et plus optimal.
- ✓ Les dirigeants soulèvent de vives préoccupations en matière de protection et de confidentialité des données. Ils soulignent les dangers d'entrer des données dans les systèmes d'IA et les risques inhérents de fuites de données.
- ✓ Les questions de droits d'auteur, d'éthique et de transparence ont aussi été évoquées, ainsi que l'impact sur leur responsabilité professionnelle et les relations avec la clientèle.
- ✓ Quelques participants font preuve d'une certaine méfiance à faire appel à l'IA dans les activités reliées au service à la clientèle, par crainte d'erreurs ou que les textes soient dépersonnalisés, trop formatés. Ils ne veulent pas risquer d'entacher la qualité de la relation avec leurs clients.
- ✓ Certains mentionnent la qualité encore limitée de l'IA pour certaines tâches, notamment la production de visuels.
- ✓ Enfin, quelques-uns font part de leurs préoccupations sur l'impact environnemental dommageable de l'utilisation de l'IA.



Impact de l'IA sur la main-d'œuvre et plan de formation ou de requalification

Les designers d'intérieur ayant participé au groupe de discussion semblent divisés ou incertains quant à savoir si l'IA constitue une menace pour leurs employés.

- ✓ Pour certains, l'IA ne menacera pas, ou que très peu, les emplois. Elle occasionnera cependant des changements significatifs à plusieurs de leurs tâches et dans leurs façons de travailler, principalement dans les emplois administratifs. Selon eux, l'IA ne pourra pas remplacer la profession de designer d'intérieur, soumise à des responsabilités professionnelles et à un code d'éthique.
- ✓ Pour d'autres, l'IA représente une menace à plusieurs emplois, surtout à moyen et à long termes. Selon eux, ce sont les emplois administratifs et de soutien, ainsi que les emplois moins spécialisés ou moins qualifiés, qui sont les plus menacés.

Les entreprises participantes n'ont pas encore mis en place de plan de formation, d'adaptation ou de requalification de leurs employés. Auparavant, ils devront mieux comprendre les impacts qu'aura un développement de l'IA à plus grande échelle sur leurs activités et identifier les besoins de formation qui en découlent.

Perception des clients face à l'utilisation de l'IA

Généralement, les designers d'intérieur participants ne croient pas que la perception de leurs clients face à l'utilisation de l'IA représente un obstacle à la qualité de leurs relations.

Cependant, ils émettent des mises en garde en matière d'éthique, de transparence, de confidentialité des données et de qualité encore limitée de l'IA pour certaines tâches. Selon eux, il est nécessaire d'apaiser les doutes des clients au regard de ces questions. Ils formulent également une crainte quant à une possible dévalorisation de la profession de designer d'intérieur, du point de vue du client. Ce dernier pourrait penser que l'IA est capable de réaliser les tâches d'un designer d'intérieur à bien moindre coût. De fait, les clients présentent parfois des travaux générés par l'IA aux designers. De plus, ils négocient parfois le prix en disant qu'ils ont fait une partie du travail avec l'IA. En revanche, ces images ou vidéos produites par l'IA restent à ce jour imprécises et loin du travail qu'un designer peut accomplir. Les designers indiquent qu'ils n'ont que très peu utilisé l'IA jusqu'à maintenant.

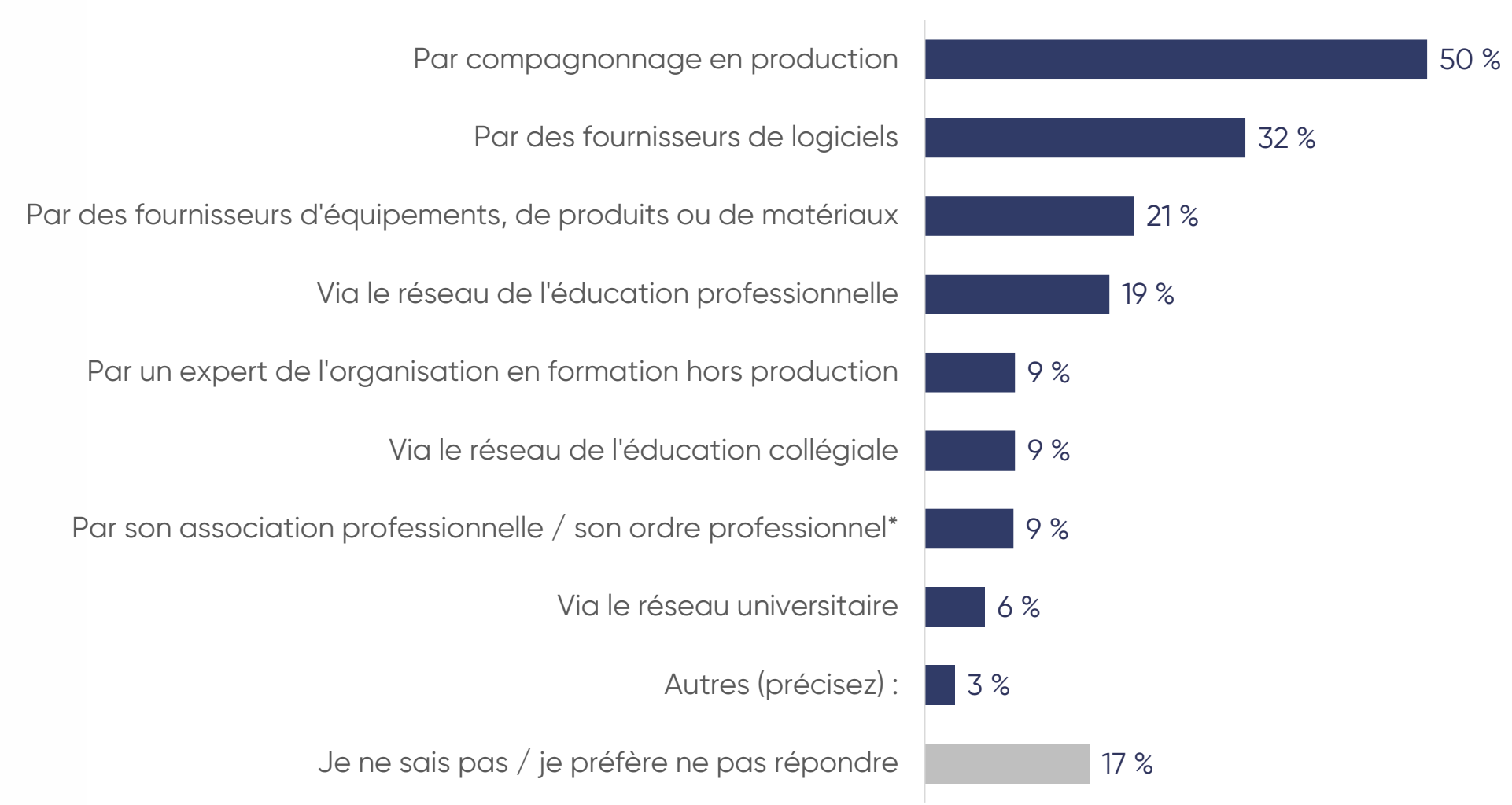


Formation et perfectionnement de la main-d'œuvre

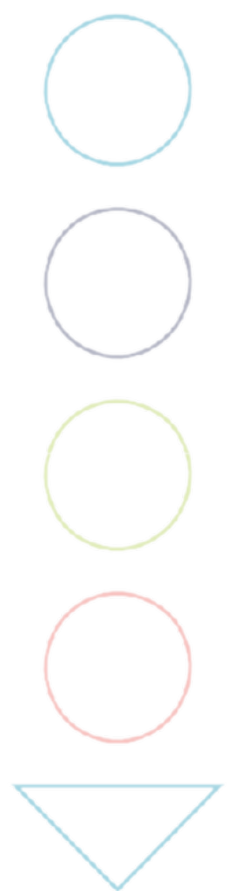
Pour le perfectionnement de leurs employés, les designers d'intérieur ont majoritairement recours au compagnonnage.

Les formations offertes par les fournisseurs sont très populaires également, qu'elles soient offertes par les fournisseurs de logiciels (32 %) ou les fournisseurs d'équipements, de produits ou de matériaux (21 %). Une entreprise sur cinq fait également appel au réseau de l'éducation professionnelle (19 %).

Les autres méthodes sont citées par 9 % ou moins des répondants. Par ailleurs, parmi les autres moyens cités en réponse ouverte, 9 % ont mentionné les formations offertes par les associations et ordres professionnels.



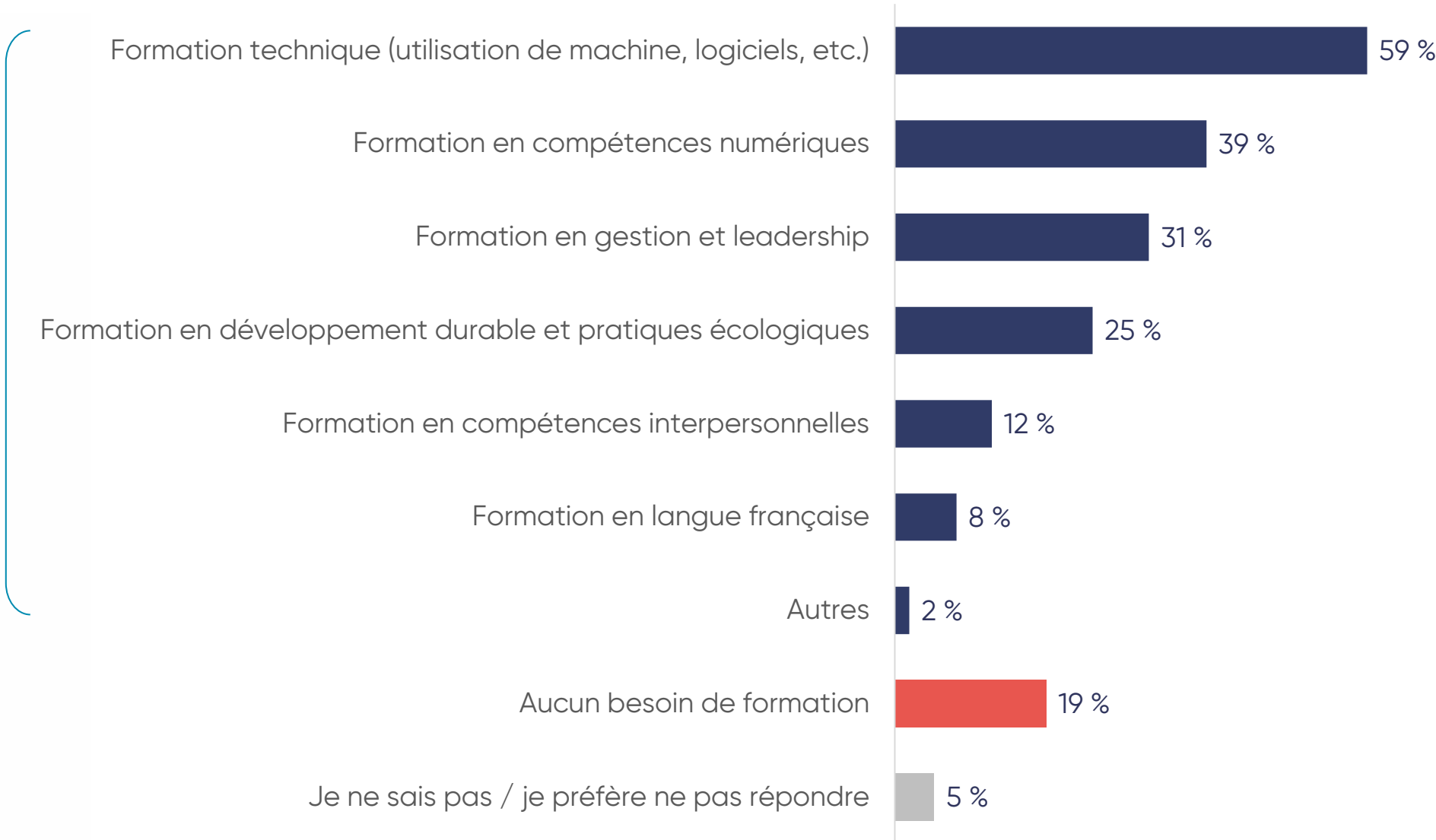
QE1) Quel(s) moyen(s) de formation utilisez-vous pour perfectionner vos employés? (Mentions multiples)
Base : entreprises en design d'intérieur comptant au moins un employé; n=39.
* Méthode citée en réponse ouverte.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.



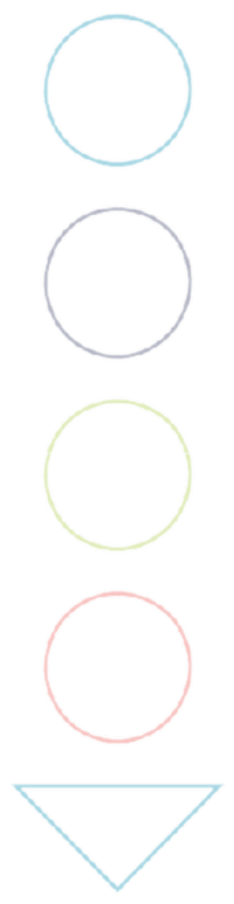
En design d'intérieur, il y a un fort engouement pour de la formation technique.

Les trois quarts des entreprises en design d'intérieur (76 %) ont exprimé des besoins en formation, le principal étant pour de la formation technique, par exemple l'utilisation d'une machine ou de logiciels (59 %). Environ le tiers nomment ensuite des besoins pour de la formation en compétences numériques (39 %) et en gestion et leadership (31 %). Suivent des besoins pour de la formation en développement durable et pratiques écologiques (25 %) et, dans une moindre mesure, en compétences interpersonnelles (12 %) ou en langue française (8 %).

Ont au moins un besoin de formation parmi ceux ci-contre :
76 %



Travailleurs autonomes n=22 ¹	Au moins un employé n=39
55 %	71 %
41 %	31 %
32 %	30 %
23 %	30 %
9 %	22 %
9 %	3 %
-	7 %
23 %	6 %
5 %	6 %



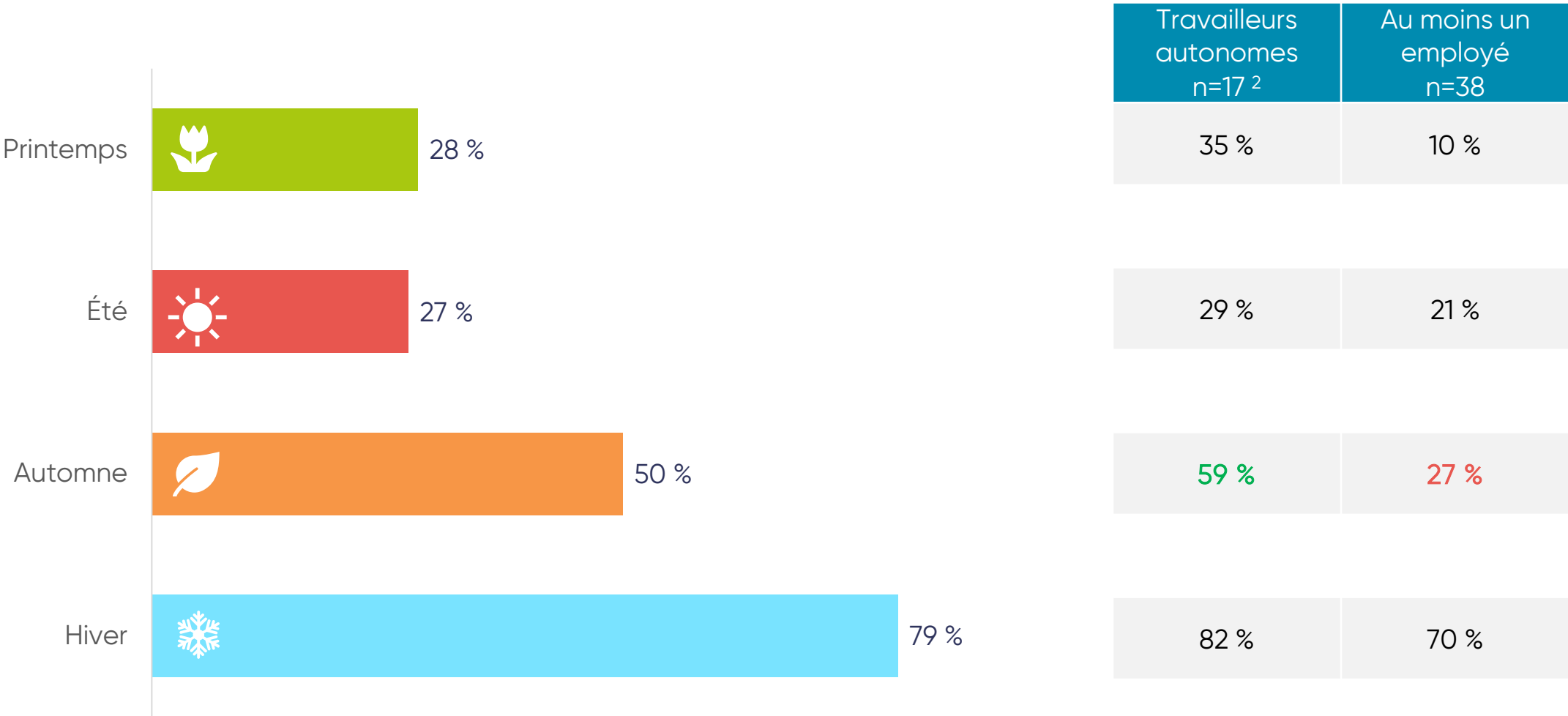
QE3) Quels types de besoins de formations, parmi les suivants, pourraient répondre aux besoins de vos employés? / Quels types de besoins de formations, parmi les suivants, pourraient répondre à vos besoins? (Mentions multiples)
Base : entreprises en design d'intérieur; n=61.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.
1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Aux yeux des designers d'intérieur, l'hiver constitue la saison la plus propice à l'offre de formation.

Selon la très grande majorité des répondants, c'est la saison hivernale qui s'avère la plus propice à l'offre de formation (79 %), qu'on soit travailleur autonome (82 %) ou employeur (70 %).

L'automne est également perçu comme une période favorable par 50 % des designers, mais cette proportion grimpe à 59 % chez les travailleurs autonomes, comparativement à seulement 27 % dans les entreprises avec employés. Cela s'explique en partie par le fait que les travailleurs autonomes ont cité 2,1 réponses en moyenne – ayant une plus grande flexibilité saisonnière et au niveau de leur horaire de travail, comparativement à 1,3 réponse en moyenne chez les entreprises avec employés – qui sont généralement plus contraintes à se limiter aux horaires de travail réguliers de leur personnel. À titre de comparaison, en calculant la distribution des réponses, 29 %¹ des choix des travailleurs autonomes ont été attribués à la saison automnale (contre 21 % des choix des employeurs).

Quant au printemps et à l'été, ils sont jugés propices pour un peu plus du quart des entreprises (respectivement 28 % et 27 %).



QE4) Quelle(s) période(s) de l'année sont les plus propices à l'offre de formation pour vos employés / pour vos besoins? (Mentions multiples)

Base : entreprises en design d'intérieur ayant exprimé des besoins en formation; n=55.

1. Distribution des réponses obtenues pour les travailleurs autonomes : $[59 \% (\text{automne}) \div 205 \% (\text{somme des réponses de la colonne})] \times 100 \% = 29 \%$.

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

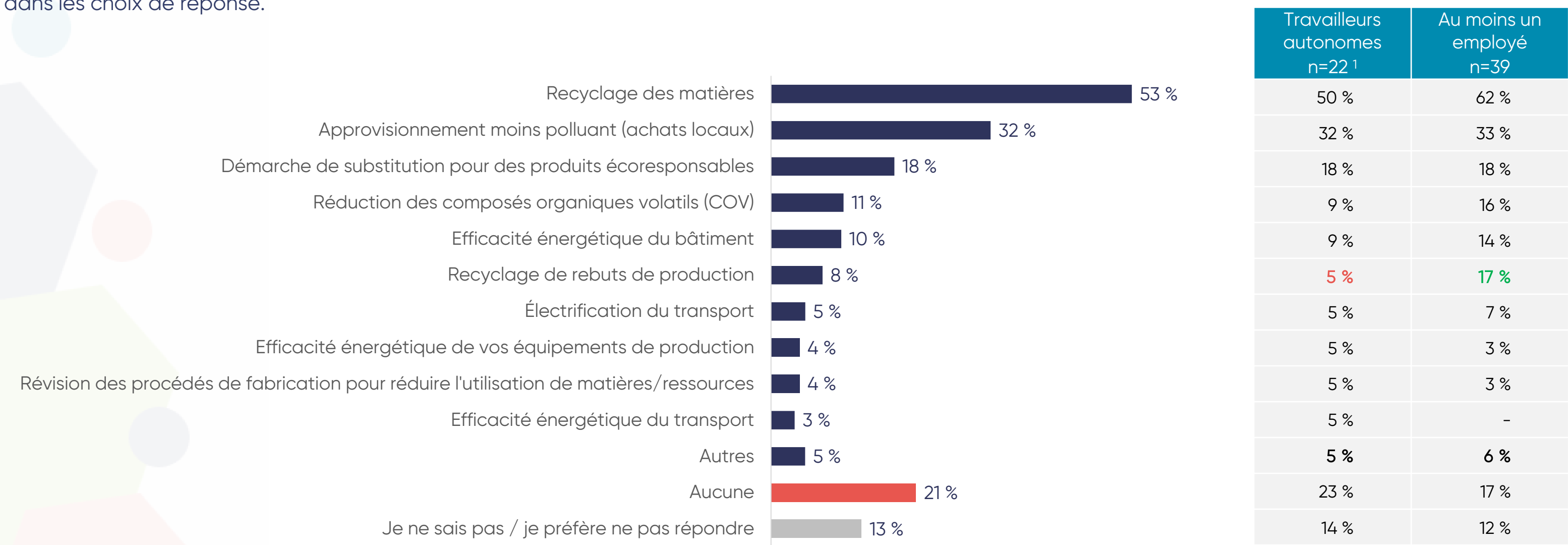
2. En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Empreinte environnementale

Bien que des initiatives soient en place, les entreprises de design d’intérieur disposent encore d’une marge de progression pour réduire leur empreinte environnementale.

Mis à part le recyclage des matières (53 %), qui est une pratique largement introduite, l’approvisionnement moins polluant ou local (32 %), la substitution de certains produits par des produits écoresponsables (18 %), la réduction des composés organiques volatils (11 %) et l’amélioration de l’efficacité énergétique du bâtiment (10 %) sont les autres pratiques les plus courantes visant à réduire l’empreinte environnementale. Suit le recyclage de rebuts de production (8 % – davantage pratiqué au sein des entreprises comptant au moins un employé). Les autres mesures ont été mises en place par 5 % ou moins des entreprises en design d’intérieur.

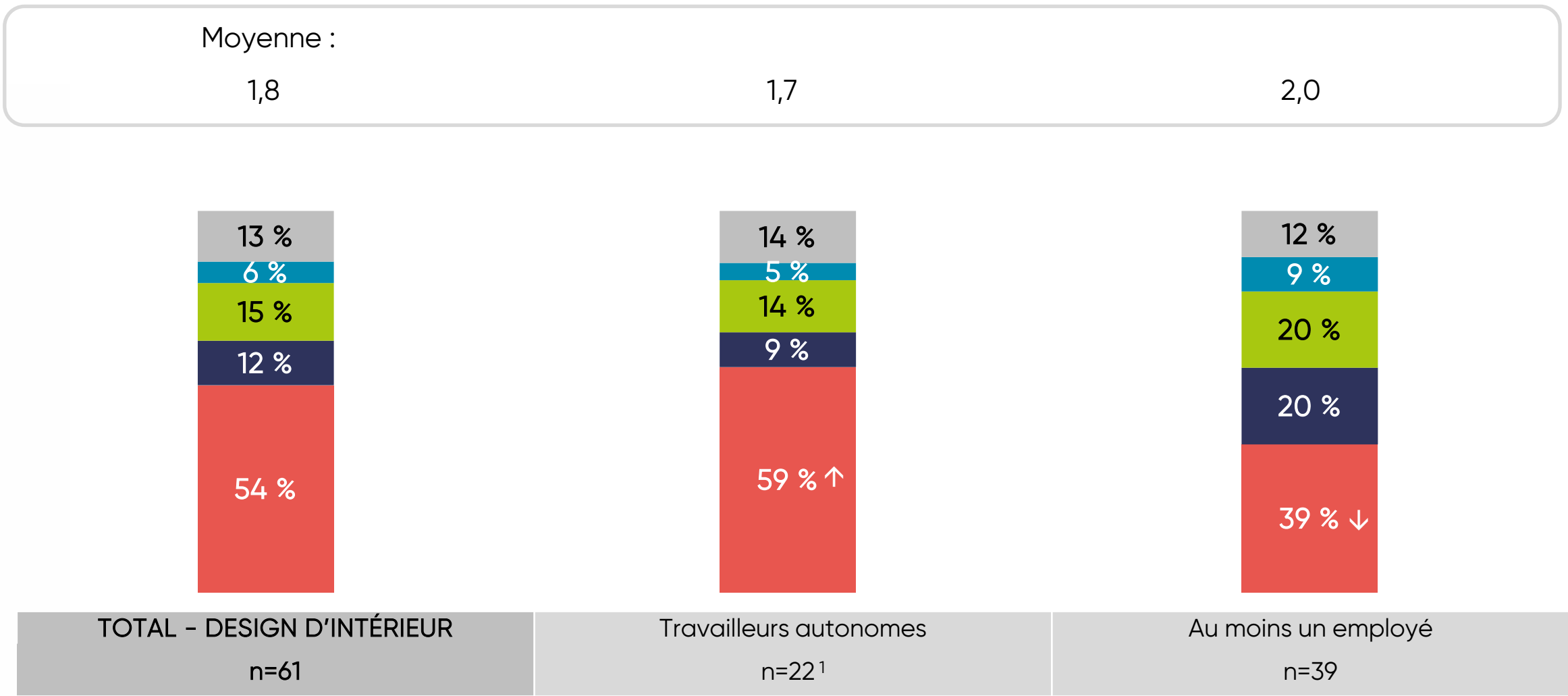
Parmi les autres mesures citées en réponse ouverte, les plus fréquentes concernent la réduction de l’utilisation du papier ou de l’imprimante (3 %), l’encouragement ou le recours au transport actif ou en commun (1 %), de même qu’au télétravail (1 %). Ces choix auraient fort probablement été davantage sélectionnés s’ils avaient figuré dans les choix de réponse.



QH1) Quelles activités avez-vous mises en place en vue de réduire l’empreinte environnementale de votre entreprise? (Mentions multiples)
Base : entreprises en design d’intérieur; n=61.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l’industrie de l’habitation, par BIP Recherche.
¹: En raison de la taille limitée de l’échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Il y a place à une adoption plus étendue de mesures environnementales.

En moyenne, les entreprises spécialisées en design d’intérieur ont introduit 1,8 mesure visant à réduire l’empreinte environnementale parmi les 10 mesurées.



Nombre de mesures mises en place pour réduire l’empreinte environnementale (sur les 10 mesurées) : ● 0 ou 1 ● 2 ● 3 ou 4 ● 5 et plus ● NSP

QH1) Quelles activités avez-vous mises en place en vue de réduire l’empreinte environnementale de votre entreprise? (Mentions multiples)

Base : entreprises en design d’intérieur; n=61.

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l’industrie de l’habitation, par BIP Recherche.

1.: En raison de la taille limitée de l’échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

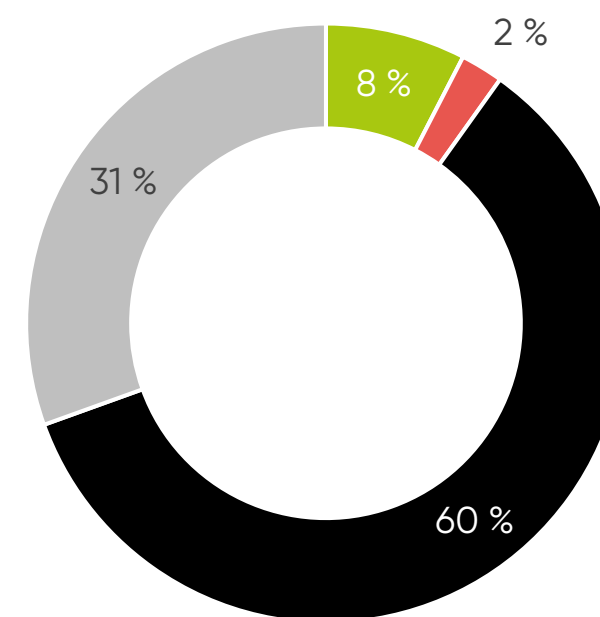
Très peu d'impacts tangibles sur la rentabilité de l'entreprise sont perçus à la suite de l'implantation de mesures visant à réduire l'empreinte environnementale.

Pour la très grande majorité des designers d'intérieur, l'implantation de mesures environnementales n'a eu aucun impact sur la rentabilité de leur entreprise (60 %), ou encore, ces impacts ne sont pas connus ou difficiles à évaluer (31 %).

Chez ceux qui ont constaté un impact, davantage le qualifient de positif (8 %), alors que très peu le qualifient de négatif (2 %).

L'implantation de ces pratiques visant à réduire votre empreinte environnementale a-t-elle eu un impact sur la rentabilité de votre entreprise?

● Oui, à la hausse ● Oui, à la baisse ● Aucun impact ● NSP



QH2) L'implantation de ces pratiques visant à réduire votre empreinte environnementale a-t-elle eu un impact sur la rentabilité de votre entreprise?

Base : entreprises en design d'intérieur ayant mis en place des mesures visant à réduire leur empreinte environnementale; n=42.

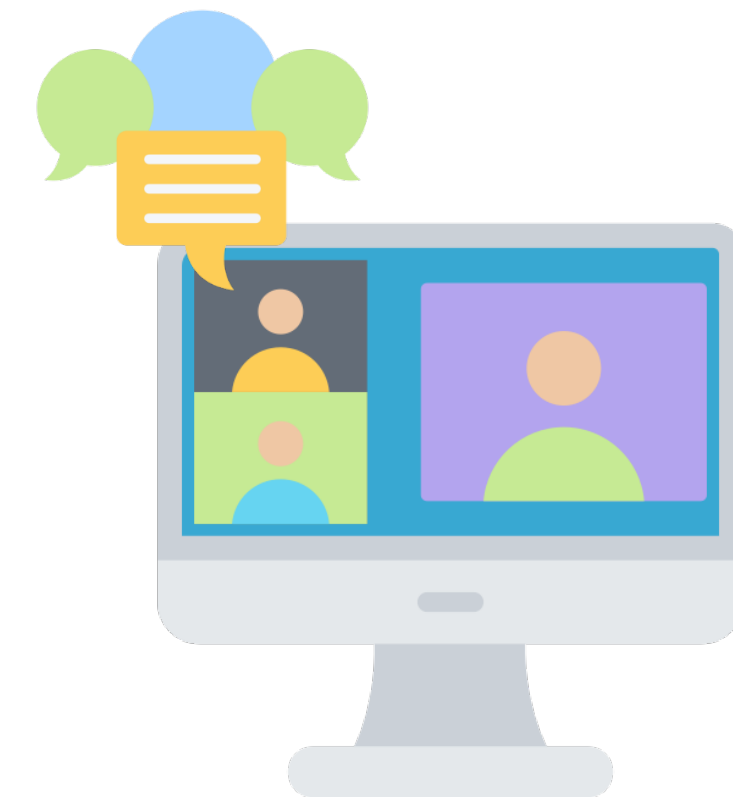
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

Intérêt à introduire des techniques d'écoconception dans la conception des services

Tous les participants au groupe de discussion ont déjà introduit des techniques d'écoconception dans l'élaboration des services offerts. Ils se disent sensibilisés et préoccupés à réduire leur empreinte écologique. Ils ont introduit de telles techniques par conviction et non à cause de pressions ou d'exigences de leurs clients.

Les principales techniques d'écoconception mises en œuvre sont les suivantes :

- ✓ Favoriser l'efficacité énergétique en réduisant la consommation, par exemple en éteignant ou en mettant en veille les ordinateurs et autres appareils électroniques.
- ✓ Prioriser l'achat d'équipements à haute efficacité énergétique (ordinateurs, imprimantes, etc.).
- ✓ Ne recourir à l'impression que si nécessaire.
- ✓ La remise en question ou la substitution dans le choix de certains matériaux et produits dans la conception.
- ✓ Le choix de fournisseurs québécois ou canadiens écoresponsables.
- ✓ L'utilisation de l'IA seulement lorsque nécessaire – ils sont conscients que de passer par l'IA pour une recherche (plutôt que par Google, par exemple), requiert beaucoup plus d'énergie et produit davantage d'émissions de gaz à effet de serre (GES)¹.



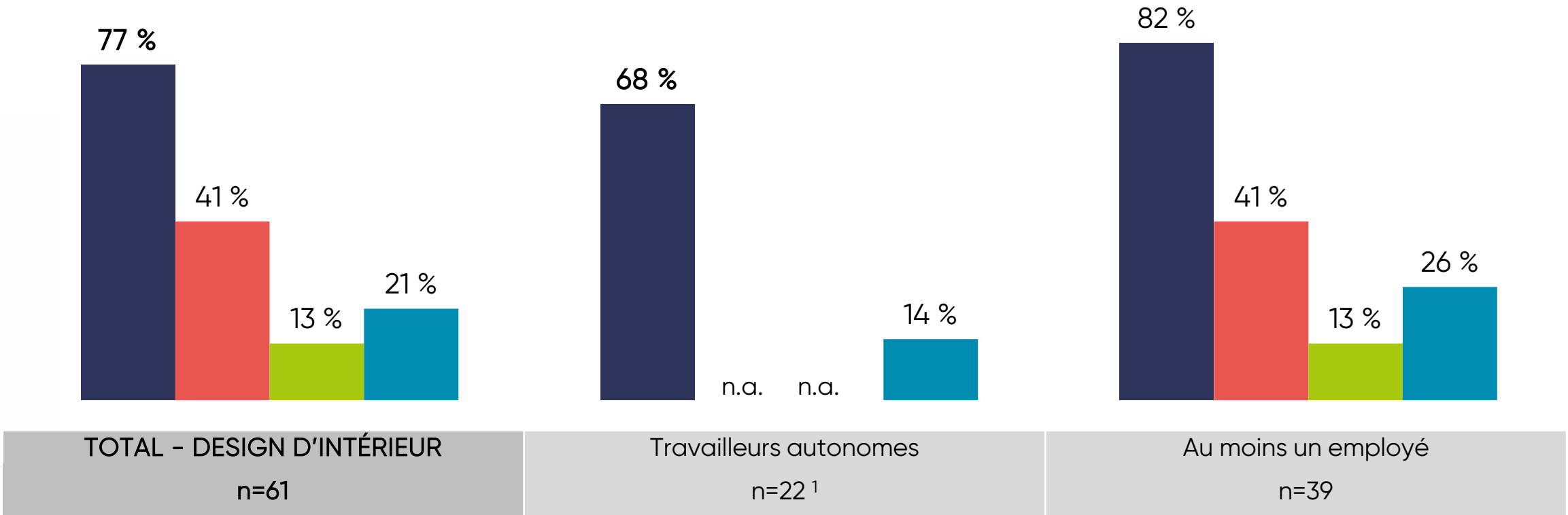
1. À titre d'exemple, selon la firme Kanoppi :
 - Une recherche Google utilise 0,0003 kWh par requête, émettant 0,2 g de CO².
 - ChatGPT utilise 0,0029 kWh par requête (10 fois plus d'énergie), émettant 68 g de CO².

Source : [Search Engines vs AI: energy consumption compared - Kanoppi](#)

Attentes des manufacturiers à l'égard du CSMO Habitation

Un soutien ou de la formation sur les nouvelles technologie ou l'IA suscite un intérêt marqué chez les designers d'intérieur (77 %).

Les entreprises en design d'intérieur qui comptent au moins un employé manifestent également un intérêt important pour en connaître davantage à propos du programme d'apprentissage en milieu de travail (41 %).



- Formations ou accompagnement offerts par le CSMO Habitation pour soutenir l'intégration des nouvelles technologies ou de l'intelligence artificielle
- En connaître davantage sur le programme d'apprentissage en milieu de travail
- Aide du CSMO Habitation à l'intégration d'une politique d'équité, de diversité et d'inclusion
- Formations ou accompagnement offerts par le CSMO Habitation pour aider à réduire l'empreinte environnementale

QC9) Seriez-vous intéressé-e par des formations ou des accompagnements offerts par le CSMO pour soutenir votre intégration des nouvelles technologies et l'intégration IA?
QE5) Seriez-vous intéressé-e à connaître le programme d'apprentissage en milieu de travail, qui offre 24 % de crédits d'impôt sur le salaire du formateur et le salaire de l'employé en formation, pour des périodes qui peuvent varier de 6 mois à 2 ans et demi et s'appliquant aux métiers soumis à des normes professionnelles (opérateur de machines industrielles, ébéniste, peintre-finiisseur, couturier de meubles, rembourreur et assembleur de portes et fenêtres)?
QG2) Souhaitez-vous bénéficier de l'aide du CSMO Habitation pour faciliter l'intégration d'une politique d'équité, de diversité et d'inclusion?
QH3) Seriez-vous intéressé-e par des formations ou des accompagnements pour vous aider à réduire votre empreinte environnementale?
Bases : QC9 et QH3 : total des entreprises en design; n=61. QE5 et QG2 : entreprises en design d'intérieur comptant au moins un employé; n=39. Données non pondérées.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

1.: En raison de la taille limitée de l'échantillon, ces résultats sont à interpréter avec grande prudence.

Chapitre 3

Résultats : délais de recrutement par catégorie d'emploi

Les métiers de production requérant davantage de compétences sont plus difficiles à combler.

En ce qui concerne le personnel de production, les postes de mécanicien de machineries industrielles, d'électromécanicien et de rembourreur s'avèrent les postes les plus difficiles à pourvoir. Selon les manufacturiers interrogés, il faut en moyenne six mois (ou un peu plus) pour pourvoir ces postes.

Appellations d'emplois	Nombre de mois moyen estimé ¹	Moins d'un mois	1 à 2 mois	3 à 4 mois	5 à 6 mois	7 mois ou plus	Nombre de répondants pour cet emploi
Mécanicien de machines industrielles	6,3	3,3 %	22,1 %	6,8 %	23,4 %	44,5 %	35
Électromécanicien	6,1	3,6 %	20,7 %	18,3 %	14,1 %	43,3 %	50
Rembourreur	6,0	9,2 %	6,8 %	33,6 %	5,8 %	44,7 %	16
Tailleur de pierre ²	5,7	10,5 %	0,0 %	22,0 %	37,8 %	29,7 %	6
Peintre-finiisseur	5,5	6,1 %	17,8 %	27,6 %	14,0 %	34,5 %	68
Répartiteur dans le transport	5,4	5,1 %	4,9 %	36,3 %	27,9 %	25,7 %	22
Coordonnateur de la logistique	5,1	3,1 %	17,7 %	33,5 %	22,4 %	23,3 %	33
Opérateur de machinerie lourde ²	5,1	0,0 %	0,0 %	22,2 %	77,8 %	0,0 %	3
Ébéniste industriel	5,0	5,7 %	22,6 %	23,4 %	24,4 %	24,0 %	67
Coloriste	5,0	9,4 %	9,4 %	33,1 %	25,9 %	22,3 %	20
Installateur	4,8	11,2 %	20,6 %	23,1 %	21,5 %	23,6 %	84
Assembleur de portes et fenêtres architecturales	4,7	13,7 %	21,6 %	29,8 %	5,5 %	29,4 %	24
Tailleur	4,7	7,4 %	30,2 %	27,9 %	8,7 %	25,8 %	13
Soudeur	4,2	10,0 %	23,9 %	29,8 %	22,6 %	13,7 %	26
Opérateur de machines à commandes numériques	4,0	14,0 %	24,7 %	25,3 %	24,0 %	12,0 %	68
Couturier de meubles	3,8	15,2 %	31,4 %	11,0 %	36,0 %	6,4 %	20
Camionneur	3,6	18,0 %	33,1 %	25,3 %	10,2 %	13,4 %	49
Classeur de bois	3,6	41,3 %	19,3 %	6,4 %	11,0 %	22,0 %	12
Assembleur de portes et fenêtres régulières	3,3	28,9 %	32,5 %	15,4 %	9,8 %	13,4 %	30
Assembleur	3,3	26,5 %	30,7 %	17,3 %	16,9 %	8,7 %	131
Magasinier	3,2	22,7 %	33,6 %	20,2 %	17,9 %	5,7 %	49
Polisseur	3,1	17,9 %	26,3 %	44,7 %	6,8 %	4,3 %	22
Opérateur de machines conventionnelles	3,0	17,8 %	36,4 %	34,3 %	7,2 %	4,3 %	67
Expéditeur/Réceptionnaire (Manutentionnaire)	2,9	19,1 %	47,8 %	20,0 %	7,2 %	5,8 %	79
Vitrier en atelier/Ouvrier du verre ²	2,7	31,5 %	44,9 %	7,9 %	7,9 %	7,9 %	9
Sableur/Polisseur	2,6	19,3 %	52,4 %	19,7 %	6,8 %	1,8 %	36
Restaurateurs (de meubles, par exemple) ²	2,6	39,7 %	31,7 %	0,0 %	28,6 %	0,0 %	7
Opérateur de chariot élévateur	2,5	22,1 %	43,9 %	29,7 %	3,1 %	1,2 %	58
Journalier/Manœuvre	2,4	33,5 %	37,2 %	19,8 %	7,9 %	1,6 %	123
Concierge	2,2	35,1 %	33,9 %	24,1 %	6,9 %	0,0 %	23

1. Moyenne estimée par poids milieux, c.-à-d. moins d'un mois=0,5, etc.; 7 mois ou plus=9,5.
2. Interpréter ces résultats avec prudence, étant donné la faible base d'observation.

QD3) Selon votre estimation, combien de temps vous faut-il pour combler les postes pour lesquels vous avez embauché au cours des 12 derniers mois ou prévoyez embaucher?
Bases variables : entreprises qui ont embauché au cours des 12 derniers mois ou qui prévoient embaucher au cours des 12 prochains mois pour le poste concerné.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

Les métiers techniques et professionnels du secteur manufacturier sont plus difficiles à combler, par comparaison avec le secteur du design d'intérieur.

Le poste de contremaître de la production est généralement plus difficile à pourvoir, notamment en raison des besoins de renforcement au niveau de leurs compétences de gestionnaire, qui nécessitent de se perfectionner.

Appellations d'emplois	Nombre de mois moyen estimé ¹	Moins d'un mois	1 à 2 mois	3 à 4 mois	5 à 6 mois	7 mois ou plus	Nombre de répondants pour cet emploi
Contremaître (superviseur) de la production	5,9	6,2 %	7,9 %	24,3 %	26,5 %	35,1 %	46
Programmeur-technicien de machine CNC	5,5	0,0 %	2,0 %	42,5 %	31,6 %	23,8 %	29
Chimiste industriel ²	5,5	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	1
Géologue ²	5,5	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	1
Technicien en géologie ²	5,5	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	1
Technicien de la mise en production	5,3	0,0 %	28,0 %	35,0 %	4,1 %	32,9 %	30
Estimateur	5,2	3,9 %	15,4 %	30,4 %	25,5 %	24,8 %	51
Ingénieur civil ²	5,2	23,7 %	0,0 %	0,0 %	54,3 %	22,1 %	6
Ingénieur industriel	5,1	0,0 %	27,1 %	24,7 %	26,2 %	22,0 %	24
Technicien en architecture	5,0	8,1 %	16,7 %	29,4 %	21,5 %	24,3 %	82
Cuisiniste	4,9	6,7 %	22,1 %	21,1 %	30,0 %	20,0 %	20
Contremaître (superviseur) de la maintenance	4,6	6,9 %	18,4 %	28,7 %	30,7 %	15,3 %	24
Technicien en génie industriel	4,6	4,7 %	21,7 %	40,8 %	13,2 %	19,6 %	18
Technicien en génie mécanique	4,6	0,0 %	14,3 %	43,6 %	32,9 %	9,3 %	17
Technicien au soutien informatique	4,4	18,1 %	32,2 %	18,3 %	3,5 %	28,0 %	39
Chargé à la prise de mesure	4,3	13,0 %	21,2 %	32,1 %	14,9 %	18,9 %	40
Dessinateur	4,3	6,7 %	32,8 %	26,6 %	17,8 %	16,1 %	85
Technicien à l'assurance qualité	4,2	2,8 %	23,1 %	49,9 %	12,0 %	12,3 %	23
Technicien de maintenance	4,0	8,7 %	26,5 %	47,6 %	0,0 %	17,2 %	19
Designer d'intérieur	3,9	16,3 %	23,8 %	29,2 %	17,8 %	12,9 %	59
Technicien en génie civil ²	3,4	26,6 %	0,0 %	61,0 %	0,0 %	12,4 %	5
Technicien de laboratoire ²	2,0	50,0 %	0,0 %	50,0 %	0,0 %	0,0 %	2

1. Moyenne estimée par poids milieux, c. -à-d. moins d'un mois=0,5, etc.; 7 mois ou plus=9,5.
2. Interpréter ces résultats avec prudence, étant donné la faible base d'observation.

QD3) Selon votre estimation, combien de temps vous faut-il pour combler les postes pour lesquels vous avez embauché au cours des 12 derniers mois ou prévoyez embaucher?
Bases variables : entreprises qui ont embauché au cours des 12 derniers mois ou qui prévoient embaucher au cours des 12 prochains mois pour le poste concerné.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

Les délais de recrutement pour du personnel administratif sont relativement plus courts.

Le recrutement de personnel administratif dans les secteurs du CSMO Habitation nécessite en moyenne 3,6 mois. On observe également que plus un poste requiert des compétences spécialisées, plus le délai de recrutement tend à s’allonger.

Appellations d’emplois	Nombre de mois moyen estimé ¹	Moins d’un mois	1 à 2 mois	3 à 4 mois	5 à 6 mois	7 mois ou plus	Nombre de répondants pour cet emploi
Représentant au développement des affaires	5,5	3,8 %	8,3 %	30,6 %	30,4 %	26,9 %	26
Chargé de projet	5,0	2,8 %	22,6 %	32,0 %	18,5 %	24,2 %	75
Conseiller en ressources humaines	4,3	2,5 %	24,8 %	44,6 %	13,9 %	14,2 %	39
Représentant des ventes	4,2	4,2 %	20,9 %	36,1 %	32,2 %	6,7 %	45
Comptable	4,0	11,6 %	27,8 %	27,8 %	21,3 %	11,5 %	56
Responsable web et multimédia	3,7	17,9 %	40,1 %	16,1 %	11,6 %	14,4 %	28
Technicien comptable	3,4	8,5 %	39,1 %	37,7 %	7,4 %	7,2 %	53
Technicien en administration	2,8	11,2 %	50,0 %	34,7 %	2,1 %	2,0 %	43
Secrétaire/Adjointe administrative	2,8	21,7 %	36,9 %	30,9 %	7,3 %	3,3 %	70
Réceptionniste/Agent de bureau	2,7	15,6 %	56,4 %	20,1 %	6,0 %	1,8 %	48
Commis de bureau	2,3	22,8 %	58,9 %	14,5 %	3,7 %	0,0 %	70

1. Moyenne estimée par poids milieux, c. -à-d. moins d’un mois=0,5, etc.; 7 mois ou plus=9,5.

QD3) Selon votre estimation, combien de temps vous faut-il pour combler les postes pour lesquels vous avez embauché au cours des 12 derniers mois ou prévoyez embaucher?
Bases variables : entreprises qui ont embauché au cours des 12 derniers mois ou qui prévoient embaucher au cours des 12 prochains mois pour le poste concerné.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l’industrie de l’habitation, par BIP Recherche.

Le processus de recrutement du personnel cadre est naturellement plus long que pour les autres catégories d'emploi.

Le nombre moyen de mois nécessaire à l'embauche du personnel cadre est à peine plus élevé que le temps moyen requis pour embaucher du personnel technique et des professionnels (4,9 vs 4,7 mois en moyenne).

Appellations d'emplois	Nombre de mois moyen estimé ¹	Moins d'un mois	1 à 2 mois	3 à 4 mois	5 à 6 mois	7 mois ou plus	Nombre de répondants pour cet emploi
Directeur de production/fabrication	5,6	0,0 %	15,3 %	32,6 %	21,5 %	30,5 %	28
Directeur de la qualité et de la R&D	4,9	0,0 %	15,0 %	38,3 %	30,9 %	15,9 %	17
Directeur des ressources humaines	4,8	0,0 %	30,5 %	36,5 %	9,7 %	23,3 %	19
Directeur des ventes et du marketing	4,7	0,0 %	30,5 %	31,3 %	19,0 %	19,2 %	23
Directeur des finances/comptabilité	4,7	6,0 %	23,6 %	19,7 %	36,8 %	13,8 %	25
Directeur de l'approvisionnement	4,4	3,5 %	27,0 %	31,0 %	25,6 %	12,9 %	17

1. Moyenne estimée par poids milieux, c-à-d. moins d'un mois=0,5, etc.; 7 mois ou plus=9,5.



QD3) Selon votre estimation, combien de temps vous faut-il pour combler les postes pour lesquels vous avez embauché au cours des 12 derniers mois ou prévoyez embaucher?
Bases variables : entreprises qui ont embauché au cours des 12 derniers mois ou qui prévoient embaucher au cours des 12 prochains mois pour le poste concerné.
Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.



CSMO
Habitation

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'habitation



RECHERCHE

Chapitre 4

Synthèse:

Contexte démographique

Le Québec face à un tournant démographique historique

Pour la première fois de son histoire moderne, le Québec a enregistré un accroissement naturel¹ négatif de sa population en 2024. Cette rupture démographique marque l'entrée dans une nouvelle ère où la province ne peut plus compter sur sa propre croissance naturelle pour maintenir l'accroissement de sa population et de son bassin de travailleurs. Avec un taux de fécondité historiquement bas (1,33 enfant par femme en 2024) et un vieillissement accéléré des baby-boomers, le Québec fait face à des choix déterminants pour son avenir économique.

Constats démographiques : Une population qui vieillit rapidement

Le remplacement impossible

- En 2024, pour chaque travailleur de 55-64 ans qui quitte le marché, on ne compte que 0,84 jeune de 15-24 ans pour le remplacer.
- Ce ratio s'améliore légèrement avec l'arrivée des cohortes post-baby-boom (nées juste après 1966), mais cette amélioration reste temporaire et insuffisante.
- Le ratio de dépendance, qui approxime le nombre de personnes non actives (0-14 ans et 65 ans et plus) par 100 personnes en âge de travailler, était de 49,5 en 2015, 57,3 en 2024 et il passera à 63,7 en 2035, soit 29 % de hausse en 20 ans, selon la projection de référence de l'ISQ. Cela augmente les pressions sur les finances publiques et sur les services de santé, d'éducation et de retraite par rapport à la main-d'œuvre productive.

Déficit naturel croissant

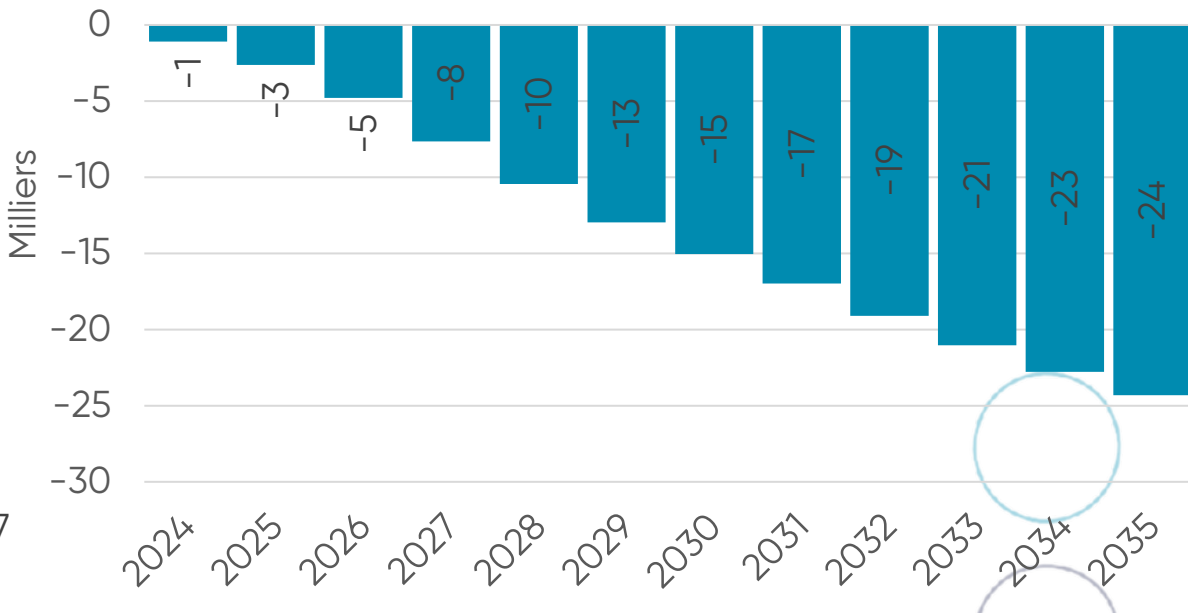
- En 2024 : -1748 (plus de décès que de naissances).
- En 2035 : environ -24 000.
- Sans immigration, la population active du Québec serait en déclin.

1: Accroissement naturel(t) = naissances(t) – décès(t), où (t) est une période quelconque (généralement une année dans ce contexte).

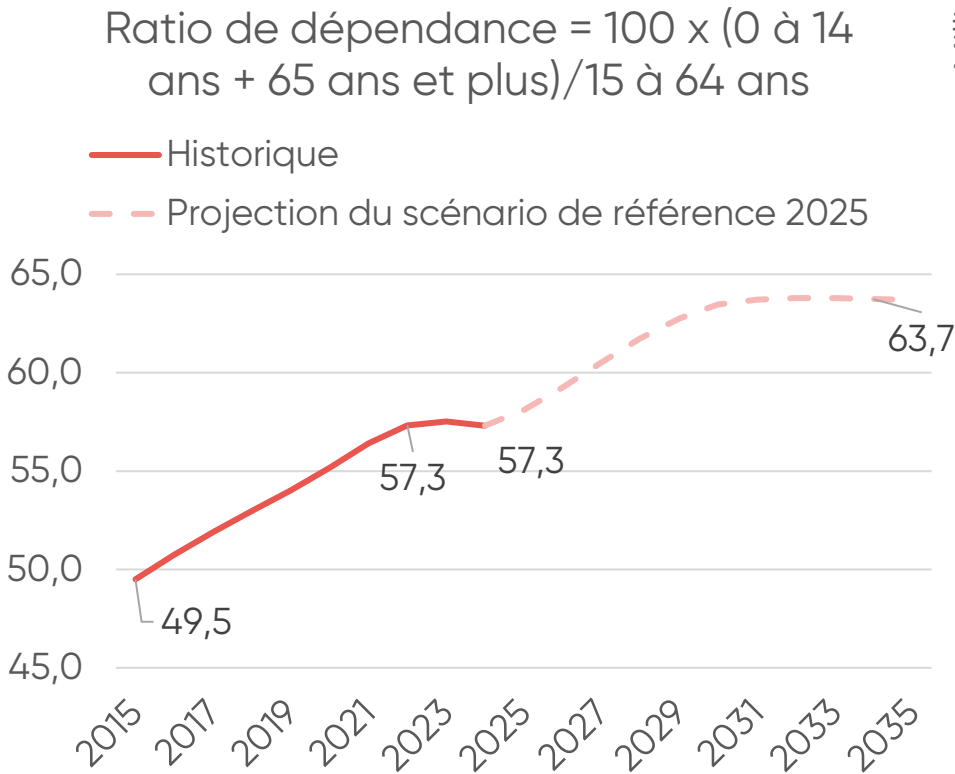
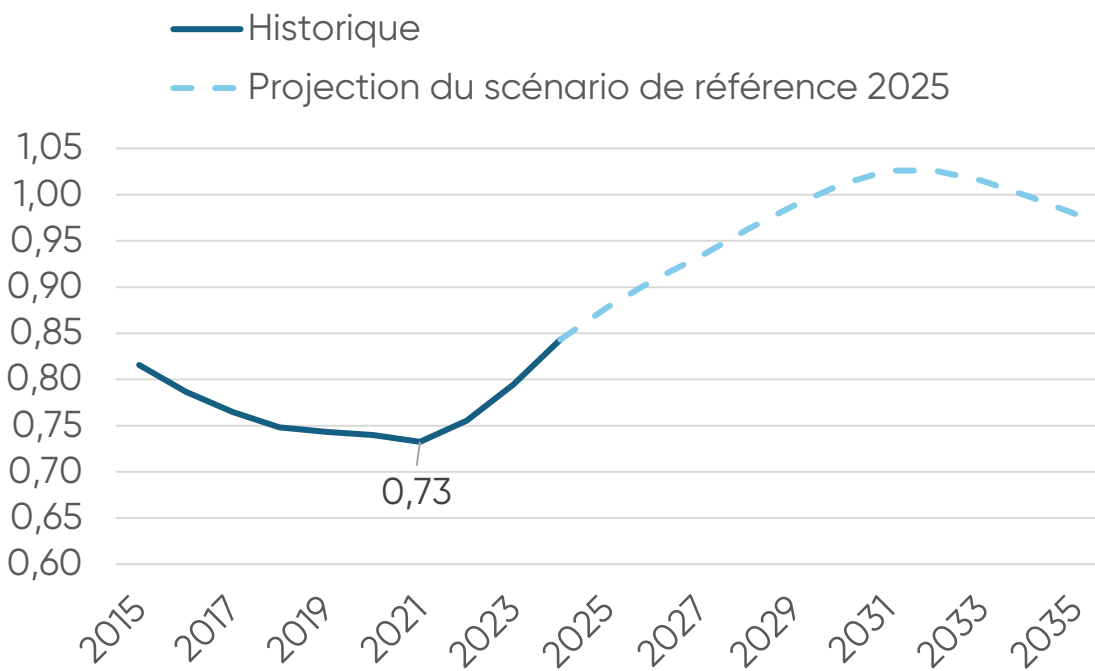
Se référer à l'annexe 3 pour une analyse complète et les sources bibliographiques.

Contexte démographique

Accroissement naturel de la population 2024-2035 selon le scénario de référence de l'ISQ (2025), au 1^{er} juillet de chaque année, Québec

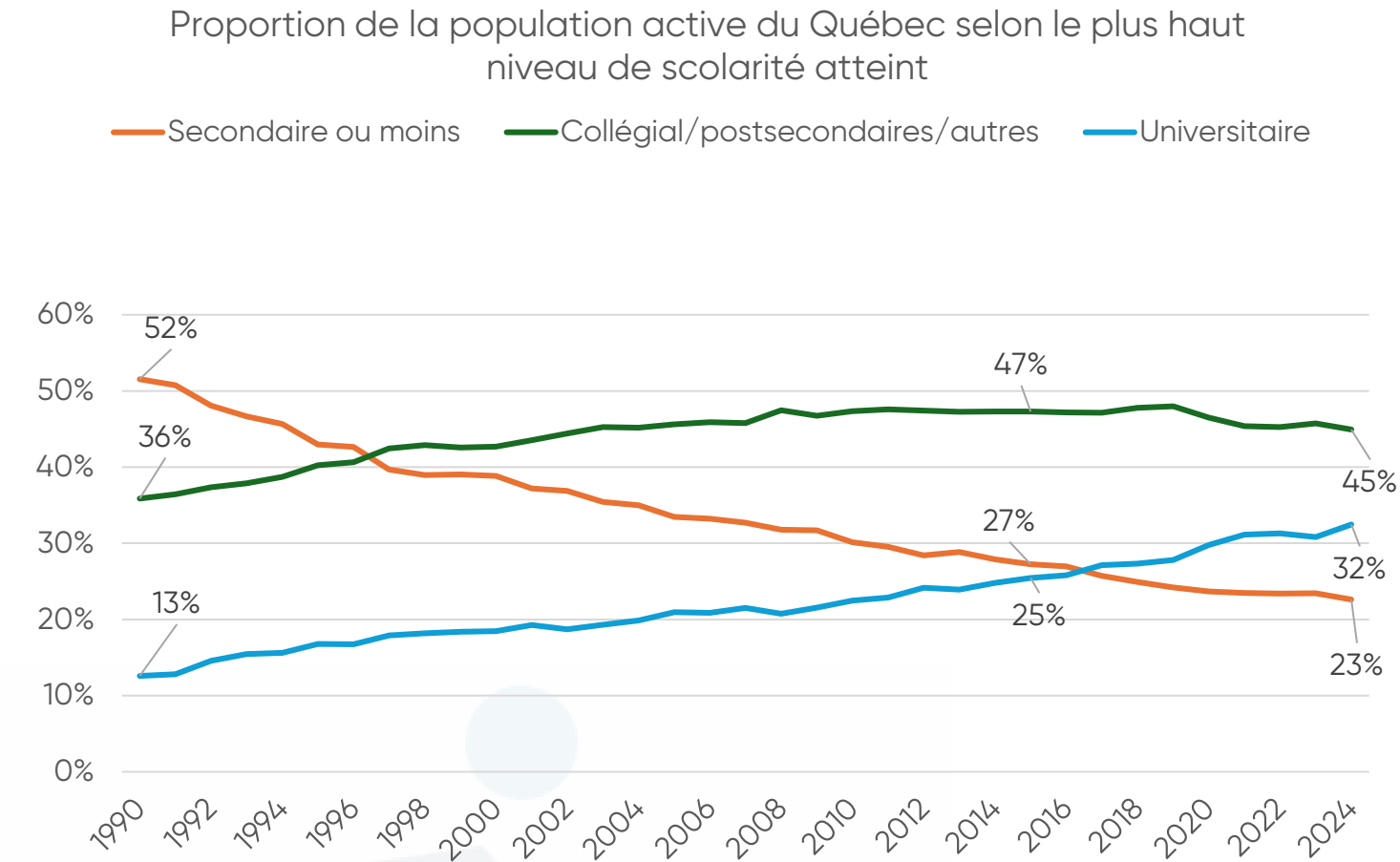


Mesure du remplacement de la main-d'œuvre (15 à 24 ans/55 ans à 64 ans)



Vieillissement régional inégal

- Certaines régions dépasseront 30 % de personnes de 65 ans et plus d'ici 2035 (Gaspésie 36,5 %, Bas-Saint-Laurent 33,1 %).
- La population en âge de travailler (20-64) stagnera ou diminuera dans plusieurs régions à l'horizon 2035, accentuant le déficit de main-d'œuvre et le ratio de dépendance.



Un bassin de main-d’œuvre qui se contracte

- Les secteurs manufacturiers que le CSMO Habitation couvre (fabrication de meubles et fabrication de produits minéraux non métalliques) requièrent principalement une formation collégiale ou moins (86 % à 90 % des postes).
- Or, seulement 68 % de la population active québécoise détient un diplôme collégial ou inférieur en 2024 (comparativement à 75 % en 2015 et 90 % en 1990). De fait, 32 % de la population active détient un diplôme universitaire en 2024.
- Cette contraction s’explique par la tertiarisation de l’économie : le secteur tertiaire représente maintenant 80 % des emplois, contre 10,8 % pour le secteur manufacturier. Mais elle s’explique aussi principalement par le désintérêt marqué des jeunes envers les métiers qu’on classifierait de « manuel ». En 2015, au Canada, moins de 10 % des élèves de 15 ans avaient l’intention de faire carrière dans les métiers spécialisés (plombier, électricien...).

Se référer à l’annexe 3 pour une analyse complète et les sources bibliographiques.

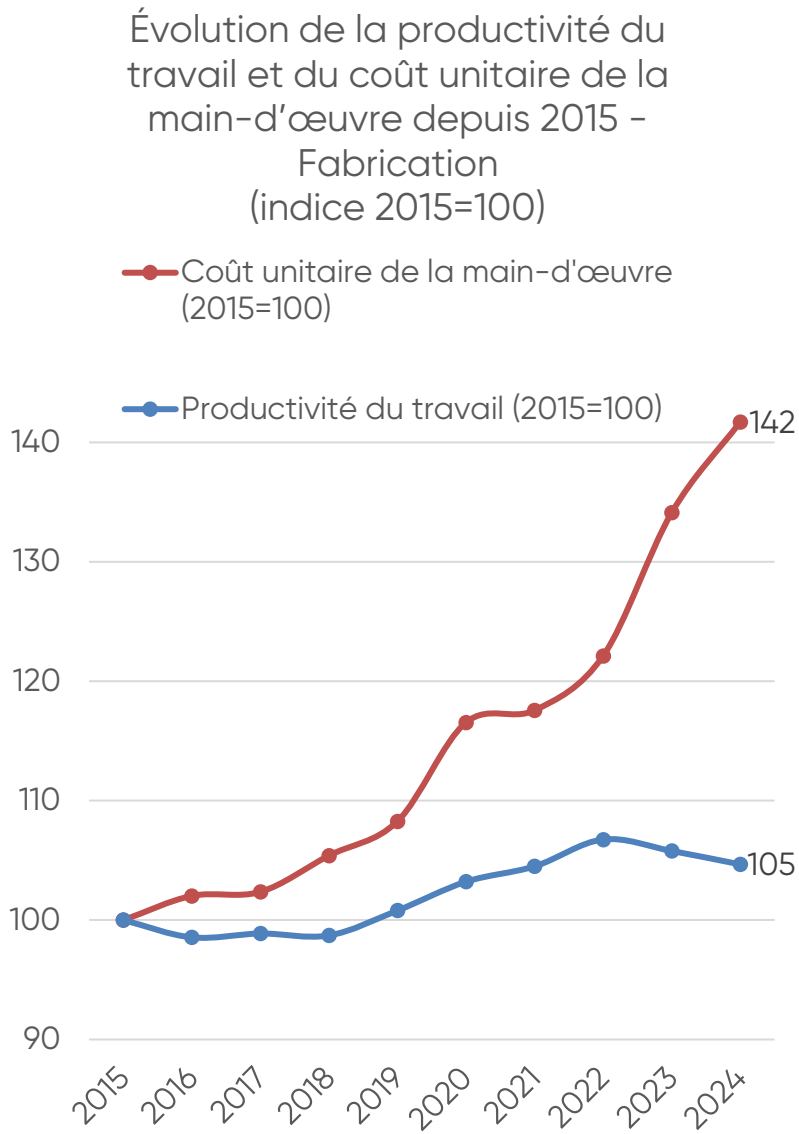
Types de professions dans les grands secteurs du CSMO Habitation selon le niveau d’éducation/d’expérience requis au Québec (recensement 2021 de Statistique Canada)

Éducation/expérience	CNP	327 Fabrication de produits minéraux non métalliques	337 Fabrication de meubles et de produits connexes	5414 Services spécialisés de design
Gestion	FEER 0 - Gestion	10 %	10 %	6 %
Diplôme universitaire	FEER 1 - (11-21-31-41-51)	4 %	3 %	9 %
DEC, techniques, 2 ans ou plus	FEER 2 - (12-22-32-42-52-62-72-82-92)	23 %	35 %	66 %
DEC, apprentissage 2 ans ou moins	FEER 3 - (13-33-43-53-63-73-83-93)	23 %	9 %	11 %
DES, formation en cours d’emploi sur plusieurs semaines	FEER 4 - (14-44-54-64-74-84-94)	24 %	29 %	6 %
Aucune scolarité requise	FEER 5 - (45-55-65-75-85-95)	16 %	13 %	2 %

Un problème de compétitivité : productivité du travail

- Entre 2015 et 2024 : coût unitaire de la main-d’œuvre +42 %, productivité +5 % pour les secteurs de la fabrication. De l’autre côté, les entreprises dans le secteur des services ont vu leur productivité augmenter de 17 % et leur coût unitaire de 32 %.
- En d’autres mots, les coûts augmentent 8 fois plus vite que la productivité dans le secteur manufacturier.

Face à un bassin de main-d’œuvre en contraction et à une productivité qui progresse plus lentement que les coûts, les entreprises manufacturières se retrouvent confrontées à des contraintes de compétitivité. Pour demeurer performantes, elles doivent miser simultanément sur la modernisation technologique, le développement des compétences et recourir à de la main-d’œuvre étrangère pour combler leurs besoins.



Selon catégorie professionnelle, CNP 2011 à 1 chiffre	2019	2020	2021	2022	2023	2024	TCAC*
Fabrication et services d'utilité publique	1375	1455	2785	5330	10 550	11 255	52,3 %
(%)	8,9 %	8,5 %	11,8 %	15,2 %	17,7 %	15,5 %	
Autres	14 040	15 565	20 825	29 700	48 940	61 150	34,2 %
(%)	91,1 %	91,5 %	88,2 %	84,8 %	82,3 %	84,5 %	
Total	15 415	17 020	23 610	35 030	59 490	72 405	36,3 %

* Taux de croissance annuel composé

Des immigrants de plus en plus qualifiés

- Au Canada, 68 % des nouveaux immigrants (25-54 ans, arrivés depuis moins de cinq ans) détiennent un diplôme universitaire en 2024, contre 58 % en 2015.
- Au Québec, environ 50 % des immigrants admis entre 2017-2021 se situaient au niveau professionnel (généralement grade universitaire).
- Cette surqualification crée un décalage avec les besoins manufacturiers (moins de 5 % des postes exigent un diplôme universitaire). Ces immigrants viennent combler d'autres secteurs économiques du Québec qui nécessitent des diplômes universitaires. Les manufacturiers ont donc recours aux travailleurs étrangers temporaires. En revanche, ce sont surtout les métiers spécialisés (électromécaniciens, ébénistes...) qui sont en manque de main-d'œuvre dans les secteurs que l'on couvre, selon nos dernières évaluations.

L'explosion des travailleurs étrangers temporaires

- Dans le secteur fabrication : de 1375 TET en 2019 à 11 255 en 2024 (taux de croissance annuel de 52 %).
- Total PTET au Québec : de 15 415 en 2019 à 72 405 en 2024.
- Cette croissance témoigne de la dépendance accrue du secteur manufacturier à cette main-d'œuvre.

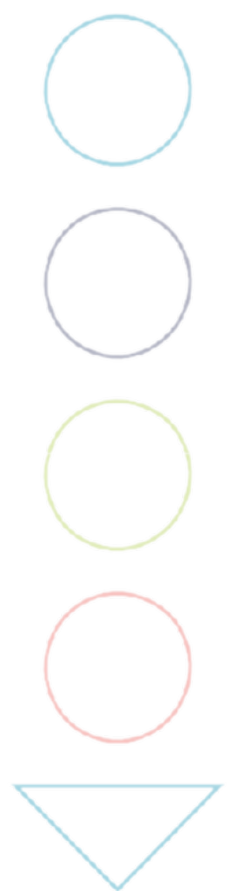
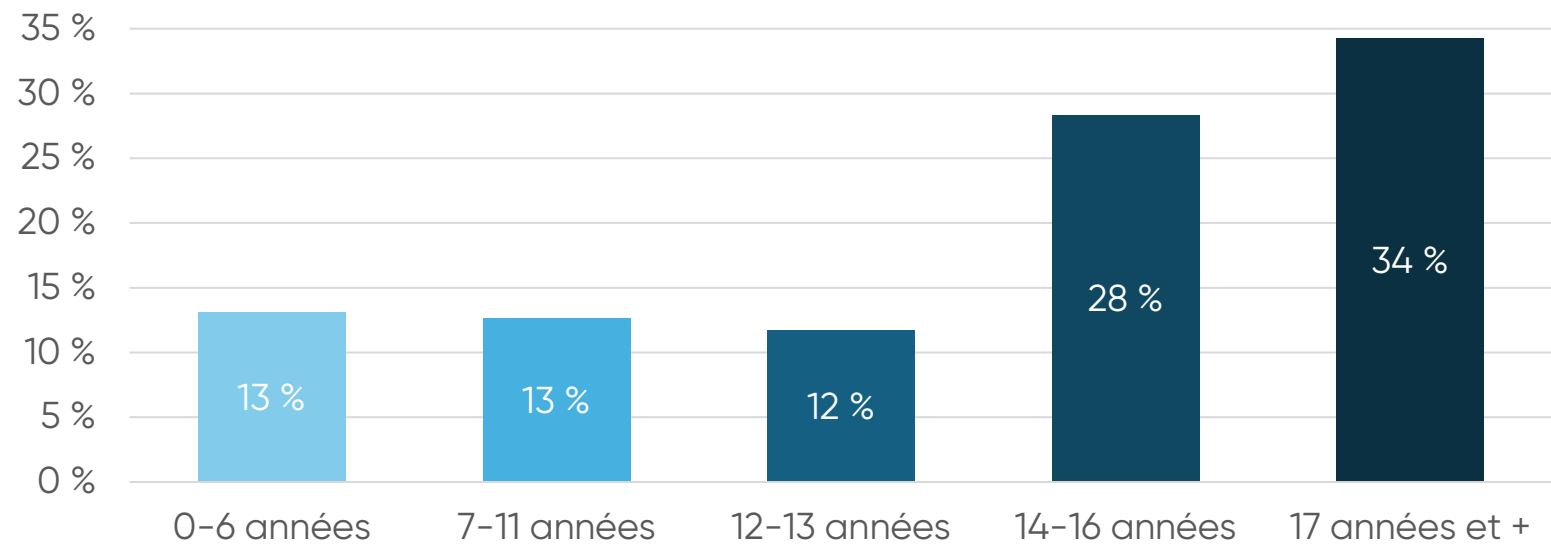
Se référer à l'annexe 3 pour une analyse complète et les sources bibliographiques.

Un potentiel sous-exploité : les demandeurs d'asile

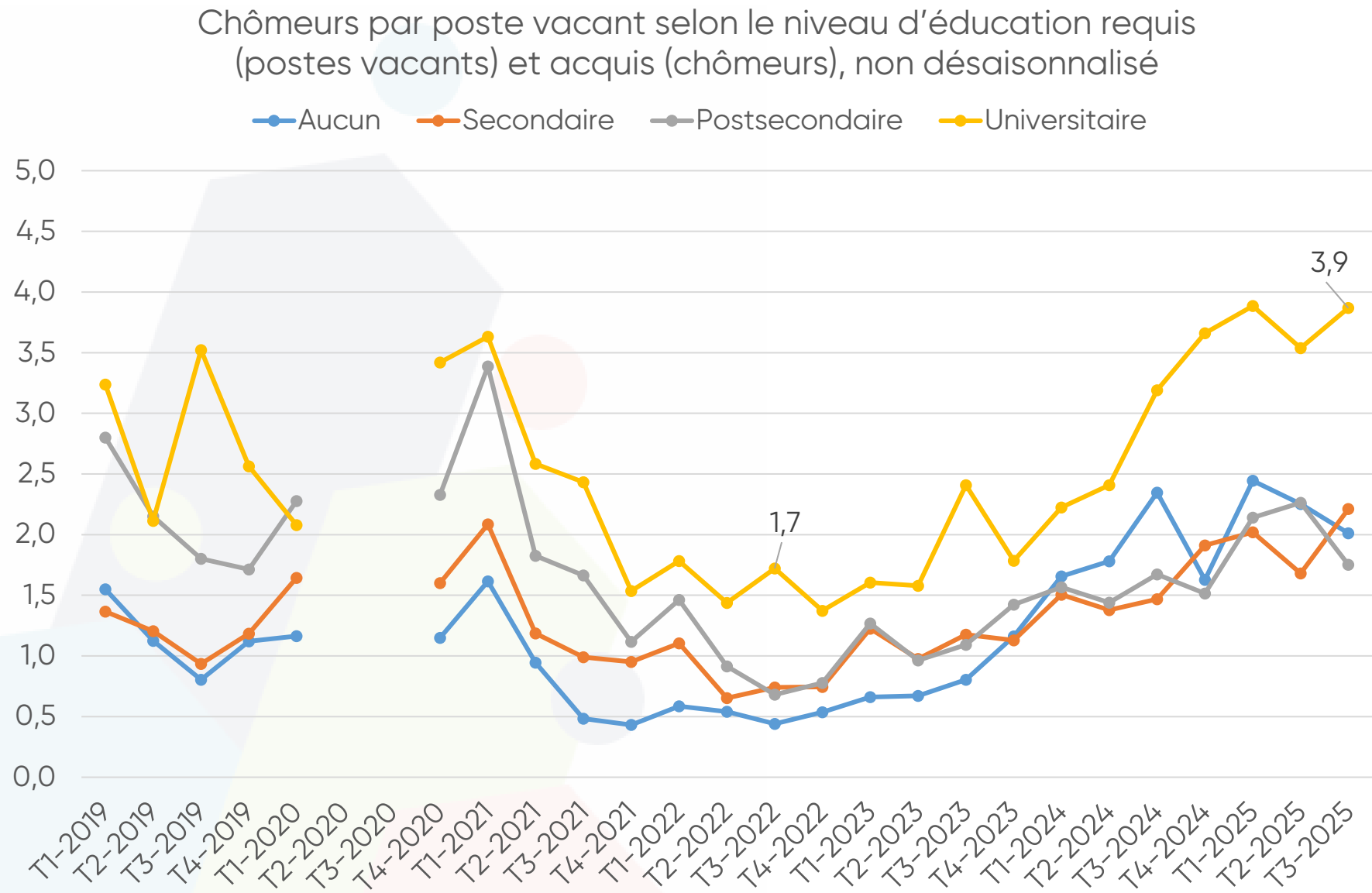
- Près d'un tiers des RNP du Québec sont des demandeurs d'asile (DA), (40 % des DA canadiens).
- 94 % souhaitent travailler, 60 % ont une bonne connaissance du français et 73 % détiennent un diplôme collégial ou plus, selon une étude publiée en 2021*.
- Pourtant, seulement 37 % occupent un emploi approprié à leur niveau d'instruction.

Principal obstacle : reconnaissance difficile des diplômes étrangers.

Proportion des immigrants reçus entre 2017 et 2021 selon leur nombre d'années d'études le plus élevé, en janvier 2023, pour l'ensemble du Québec



Niveau d'éducation	Nombre de chômeurs et postes vacants en milliers au troisième trimestre de 2022 et 2025 par niveau d'éducation, non désaisonnalisé			
	T3-2022		T3-2025	
	Chômeurs	Postes vacants	Chômeurs	Postes vacants
Aucun	39,4	89,4	58,7	29,2
Secondaire	33,2	44,8	43,6	19,7
Postsecondaire	54,4	79,9	82,2	46,9
Universitaire	55,4	32,2	72,8	18,8
Total	182,4	246,3	257,3	114,6



* Calculs du CSMO Habitation

Se référer à l'annexe 3 pour une analyse complète et les sources bibliographiques.

Un marché du travail en tension :

- Taux de chômage fabrication : 3,7 % (2024) vs 5,3 % toutes professions
 - Proche du creux historique de 2,7 % observé en 2022 (fin de la pandémie) pour les professions dans la fabrication.
 - Indique un taux de chômage (2024) bien en deçà de son niveau d'équilibre pour les métiers manufacturiers, confirmant une surchauffe du secteur. Selon Fournier (2024), le taux de chômage d'équilibre des professions de la fabrication se situe à près de 6 %. En revanche, le taux de postes vacants était d'environ 2,8 % légèrement plus faible qu'à son équilibre de 3 %, ce qui suggère un relâchement partiel des tensions.

→ Depuis le T2-2024, le nombre de chômeurs par poste vacant pour les diplômés universitaires a bondi de 2,4 à 3,9, tandis que les autres niveaux remontent plus lentement (passage de 1,6 à 2,0, environ).

- Ratio global pour la fabrication (moyenne annuelle 2024, hors gestionnaires) :
 - 1,4 chômeur par poste vacant* (5700 postes vacants vs 8100 chômeurs)
- Ce faible ratio confirme que les métiers manufacturiers sont plus en difficulté de recrutement par rapport aux autres types de professions.

L'enjeu n'est pas que le secteur manufacturier requiert peu de diplômés universitaires, c'est sa nature, mais que le bassin de travailleurs qualifiés (secondaire/postsecondaire) disponibles pour ce secteur diminue en raison de :

- la hausse continue du niveau d'éducation des Québécois
- les politiques d'immigration favorisant les diplômés universitaires
- l'expansion du secteur tertiaire qui absorbe ces diplômés
- le désintérêt des jeunes pour les métiers techniques et manuels
- le vieillissement démographique (baisse du taux de personnes en âge de travailler)

Cette contraction du bassin de main-d'œuvre explique le recours croissant aux résidents non permanents (RNP) depuis 2019. Sans l'apport des immigrants et des RNP, le ratio de chômeurs par poste vacant serait plus tendu (inférieur), aggravant les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur manufacturier.

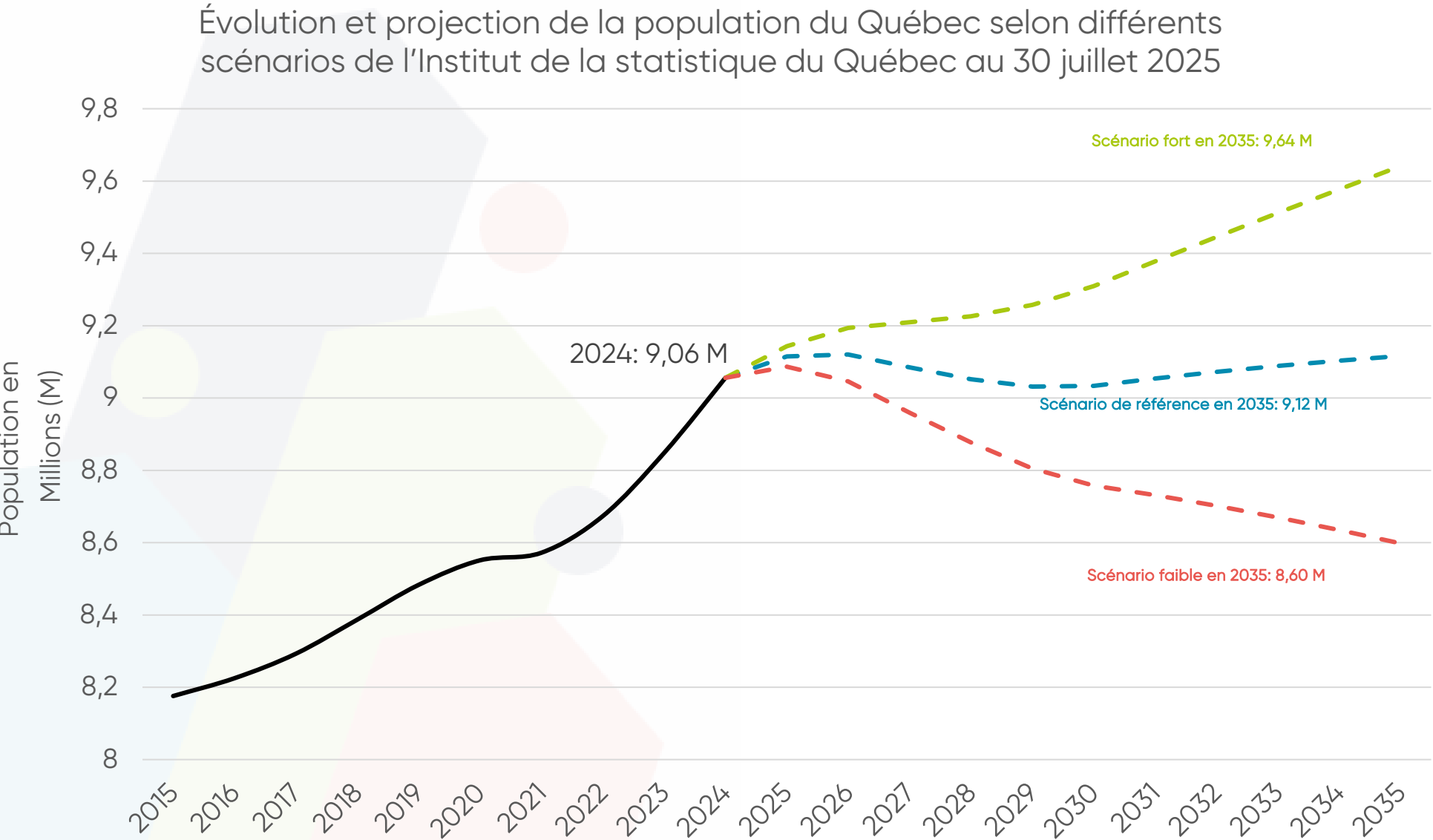
Les projections officielles de l'ISQ (juillet 2025)

L'Institut de la statistique du Québec a publié trois scénarios de projection démographique qui illustrent l'ampleur de l'incertitude entourant l'avenir démographique du Québec. En 2035, la population québécoise pourrait varier de 8,60 millions (scénario faible) à 9,64 millions (scénario fort), soit une différence de plus d'un million de personnes.

Ces projections ne sont pas des prévisions fixes, mais plutôt des trajectoires possibles basées sur les politiques gouvernementales en vigueur au moment de leur publication. Elles évoluent régulièrement selon les orientations politiques et les besoins identifiés.

Le scénario de référence (9,12 millions en 2035) constitue la projection centrale de l'ISQ. Il repose sur les hypothèses suivantes :

- Immigration permanente : 45 000 admissions annuelles à partir de 2026
- Résidents non permanents (RNP) : 375 000 personnes stabilisées à partir de 2030
- Fécondité : 1,40 enfant par femme
- Espérance de vie : Environ 84,8 ans (hommes/femmes combinés)



Se référer à l'annexe 3 pour une analyse complète et les sources bibliographiques.

Ce scénario implique une réduction significative des RNP par rapport au sommet de 617 000 observé fin 2024. De plus, le scénario fort qui supporte la croissance de la population suppose 65 000 immigrants permanents par année et 450 000 RNP.

Les nouvelles orientations gouvernementales (juin-novembre 2025)

Après la publication des projections de l'ISQ, le gouvernement du Québec a annoncé des orientations différentes pour l'immigration permanente. En novembre 2025, le Québec a privilégié une cible de 45 000 admissions annuelles dans son cadre de planification pluriannuelle 2026-2029.

Pour les RNP, le gouvernement vise également un « atterrissage » en fixant des plafonds dans les programmes sous contrôle québécois :

- PTET (travailleurs étrangers temporaires) : Plafond de 65 000 d'ici 2029 (vs 72 405 en 2024).
- PEE (étudiants étrangers) : Maximum de 110 000 d'ici 2029 (vs 128 090 en 2024).

Il est crucial de noter que la majorité de la réduction projetée des RNP dépend du fédéral, notamment pour le Programme de mobilité internationale (PMI) et les demandeurs d'asile (DA), sur lesquels le Québec n'exerce aucun contrôle direct.

Scénarios ajustés avec 45 000 RP

Pour refléter les nouvelles orientations gouvernementales annoncées après la publication des projections de l'ISQ, nous avons modélisé des scénarios alternatifs avec 45 000 immigrants permanents annuels et différents niveaux de RNP :

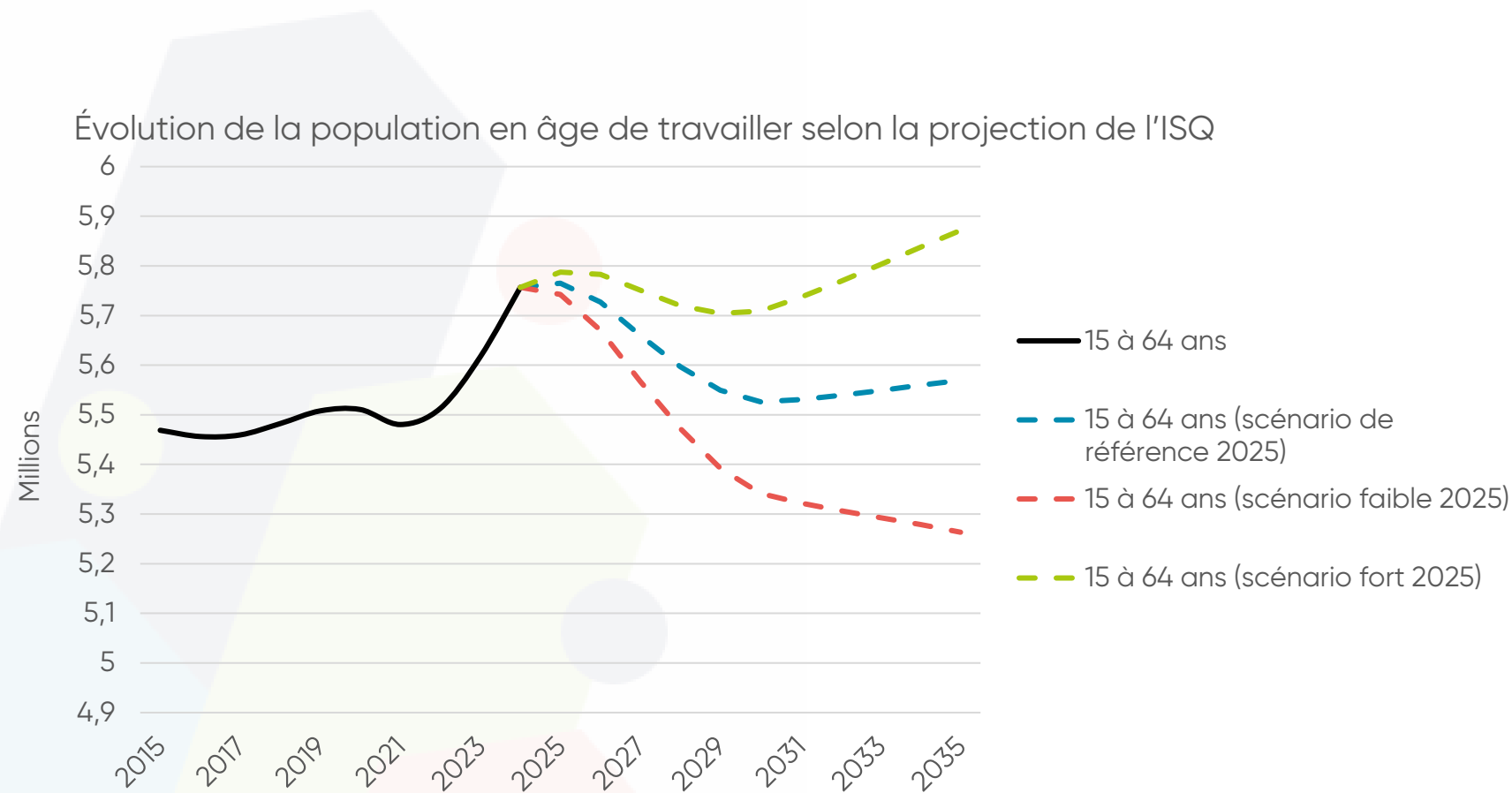
Scénario	RP/an	RNP 2029	Population 2035
ISQ Référence	45 000	375 000	9,12 M
45K RP + 300K RNP	45 000	300 000	9,04 M
45K RP + 450K RNP	45 000	450 000	9,19 M
45K RP + 600K RNP	45 000	600 000	9,34 M

C'est la population en âge de travailler (15-64 ans) qui est la plus touchée par ces variations, contrairement à la population âgée (65 ans +):

- La population de 65 ans et plus augmente dans tous les scénarios (de 1,9 M à 2,3 M), indépendamment de l'immigration.
- Or, le Québec dépend entièrement de l'immigration pour maintenir sa population active.

Le scénario fort (9,64 M en 2035) et le scénario avec 600 000 RNP (9,34 M en 2035) sont les seuls à maintenir une croissance démographique jusqu'en 2035. Ce sont les deux trajectoires à privilégier.

- Le Québec dispose d'un contrôle important sur l'immigration permanente. Le Québec devrait donc envisager une politique plus agressive en immigration permanente que 45 000 RP après avoir évalué l'évolution du nombre de RNP au cours des prochaines années.



Note : Le fédéral évoque 5 % de la population canadienne en RNP d'ici 2027 (~450 000 pour le Québec). Le 5 % national ne veut pas forcément dire qu'il y aura 5 % de RNP au Québec, c'est une moyenne nationale. Mais si l'on se fie à 2024, environ 7 % à 7,5 % du Canada était des RNP et presque 7 % pour le Québec.

Se référer à l'annexe 3 pour une analyse complète et les sources bibliographiques.

Pour terminer, une étude intéressante¹ a été publiée en février 2025. Elle est basée sur les projections de l'ISQ de 2024. Le professeur Pierre-Carl Michaud (Chaire Jacques-Parizeau, HEC Montréal) y propose une solution pour équilibrer l'immigration au Québec après une analyse rigoureuse.

Principaux constats :

- L'immigration n'améliore pas énormément le niveau de vie, c'est la productivité qui compte (mais elle l'améliore, car elle augmente le taux d'activité du Québec).
- Plus de 75 % des immigrants s'installent à Montréal, pas là où sont les besoins de main-d'œuvre.
- Avec les cibles actuelles (50 000 immigrants permanents*), il ne reste presque plus de place pour l'immigration directe. En effet, tout est pris par les RNP qui obtiennent la résidence permanente, selon ses calculs (environ 8 % des RNP, même après avoir pris en compte la réduction canadienne).

Solution recommandée :

- Augmenter à 70 000 les immigrants permanents par année.
- Réduire progressivement le nombre de RNP en limitant les nouvelles arrivées.
- Encourager davantage de RNP à quitter le Québec quand leurs permis expirent.

Résultat en 2030 :

- Nombre de RNP réduit à environ 424 000.
- Population du Québec : 9,39 millions (scénario fort de l'ISQ qui prévoit 9,31 millions en 2030).
- Suffisamment de travailleurs pour soutenir l'économie.

* Proche des 45 000 d'objectif actuel.

1: Michaud, P.-C. (2025). *Orientations de planification pluriannuelle de l'immigration au Québec : Avis d'expert*. Chaire Jacques Parizeau en politiques économiques, HEC Montréal.



CSMO
Habitation

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'habitation



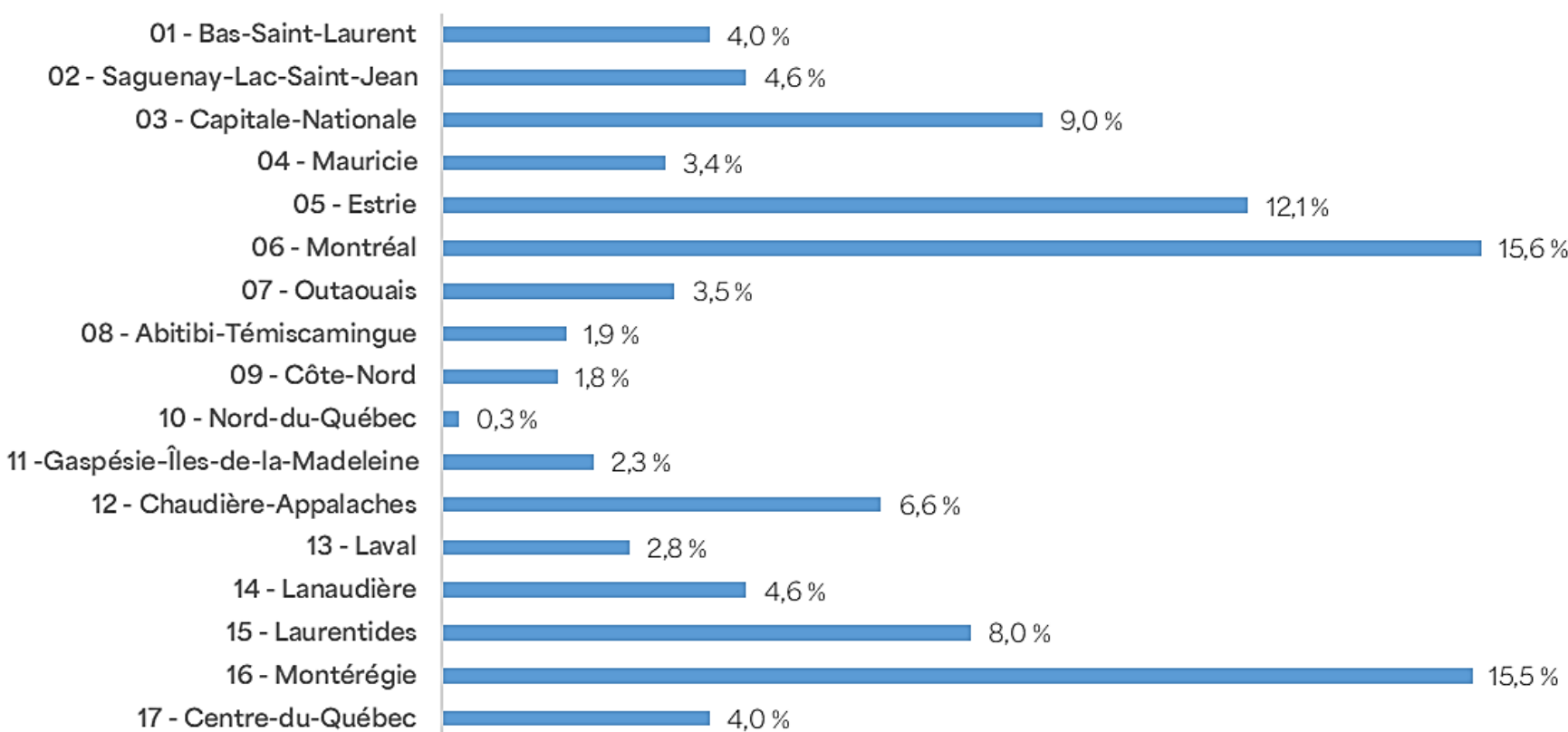
RECHERCHE

Chapitre 5

Données socio-économiques (données secondaires)

Répartition régionale (décembre 2023) et taille (juin 2025) des établissements du secteur

Répartition régionale des établissements du secteur, en décembre 2023



Taille de l'entreprise, en juin 2025	Nombre d'établissements au Québec	% du total	% du total (avec employés)
Sans employés	227	31 %	-
1 à 4 employés	113	15 %	22 %
5 à 9 employés	98	13 %	19 %
10 à 19 employés	108	15 %	21 %
20 à 49 employés	129	17 %	25 %
50 à 99 employés	41	6 %	8 %
100 à 199 employés	20	3 %	4 %
200 à 499 employés	7	1 %	1 %
500 employés et plus	-	-	-
TOTAL	743	100 %	-
TOTAL (seulement employés)	516	-	100 %

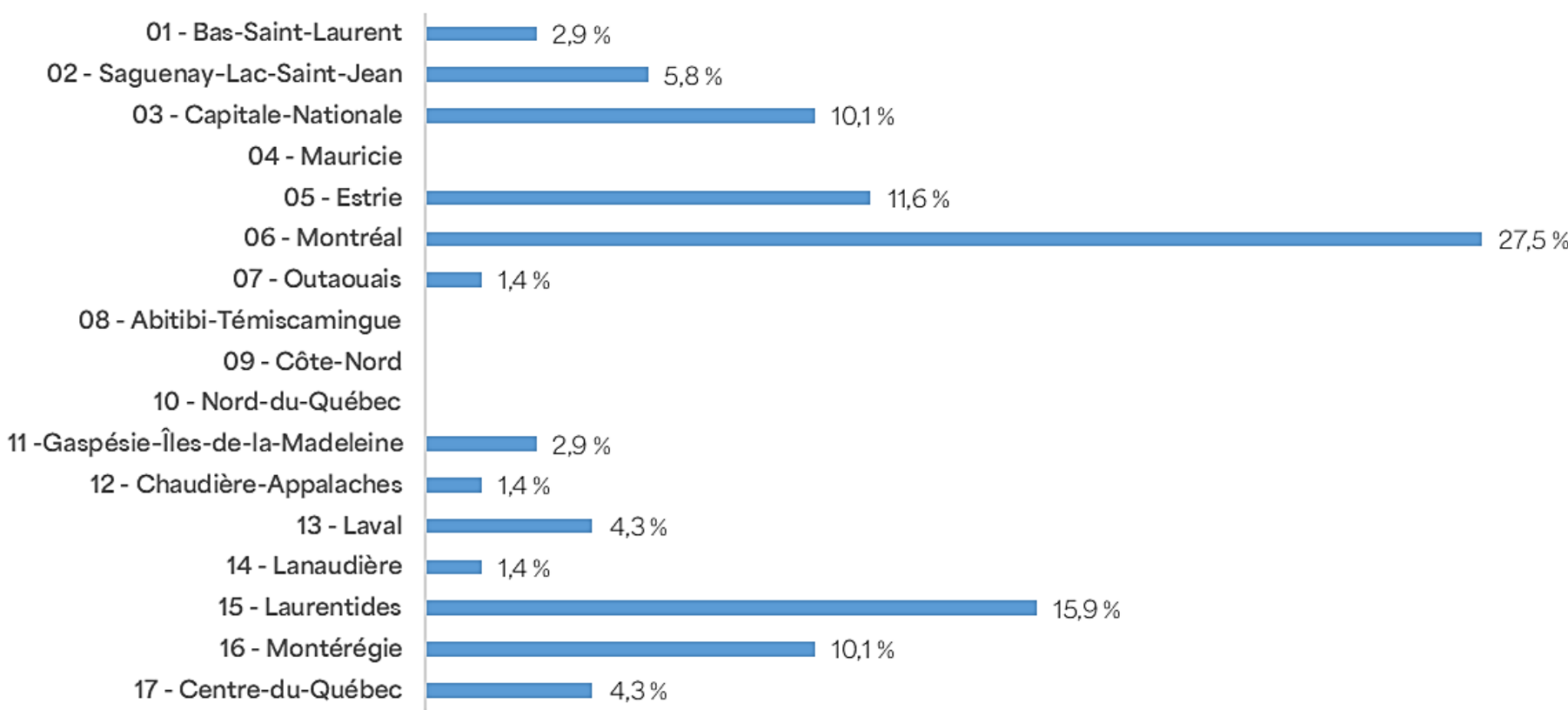
Nombre d'établissements, en décembre 2023	Sans employés	Avec employés	TOTAL
01 - Bas-Saint-Laurent	10	20	30
02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	3	31	34
03 - Capitale-Nationale	25	42	67
04 - Mauricie	5	20	25
05 - Estrie	18	72	90
06 - Montréal	44	72	116
07 - Outaouais	11	15	26
08 - Abitibi-Témiscamingue	3	11	14
09 - Côte-Nord	3	10	13
10 - Nord-du-Québec	2	-	2
11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	4	13	17
12 - Chaudière-Appalaches	14	35	49
13 - Laval	6	15	21
14 - Lanaudière	8	26	34
15 - Laurentides	23	36	59
16 - Montérégie	36	79	115
17 - Centre-du-Québec	8	22	30
Province de Québec	223	519	742



Source : Tableaux 33-10-1014-01 et 33-10-1015-01, Statistique Canada.

Répartition régionale (décembre 2023) et taille (juin 2025) des établissements du secteur

Répartition régionale des établissements du secteur, en décembre 2023



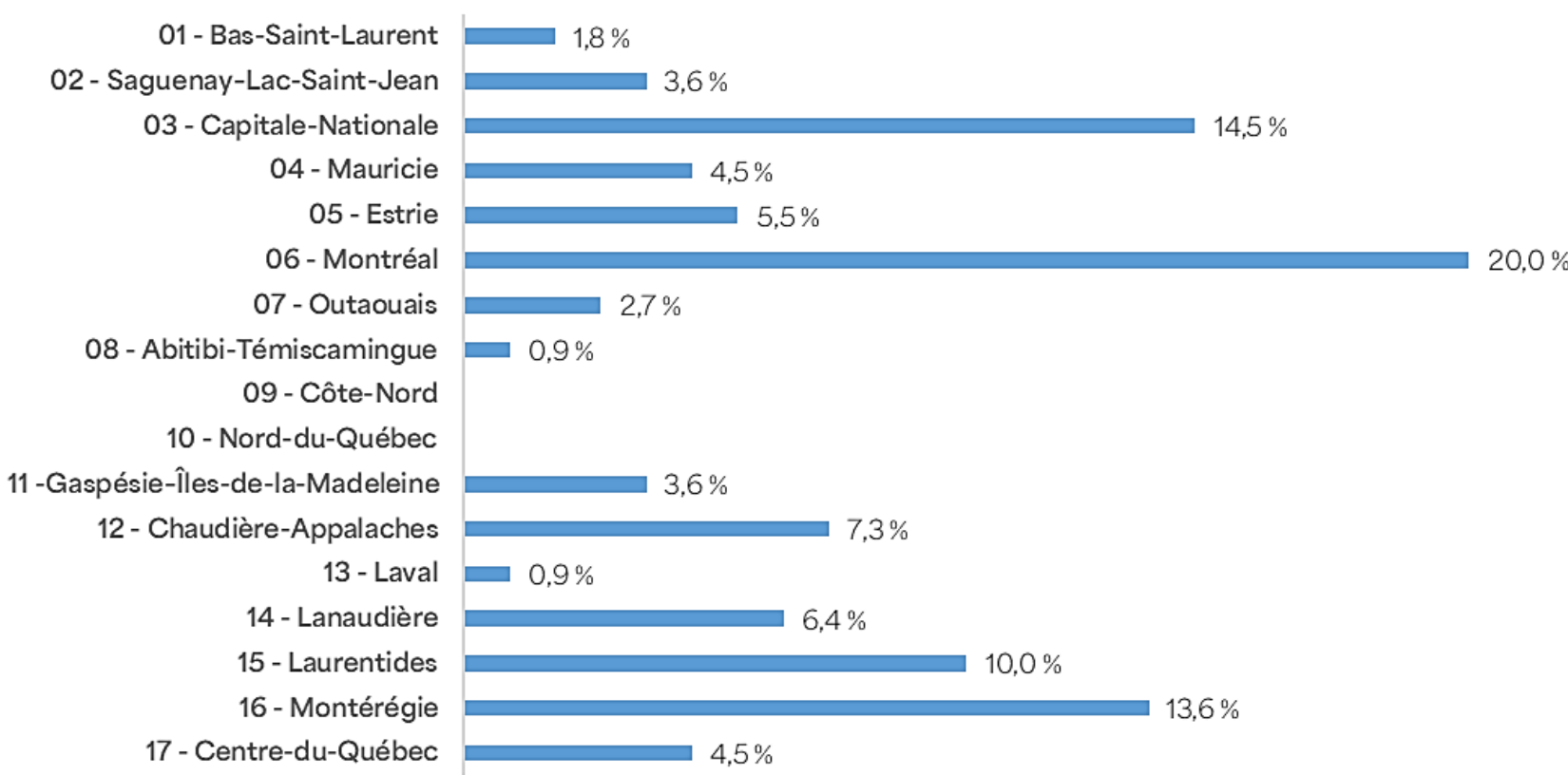
Taille de l'entreprise, en juin 2025	Nombre d'établissements au Québec	% du total	% du total (avec employés)
Sans employés	62	78 %	-
1 à 4 employés	7	9 %	41 %
5 à 9 employés	1	1 %	6 %
10 à 19 employés	3	4 %	18 %
20 à 49 employés	3	4 %	18 %
50 à 99 employés	1	1 %	6 %
100 à 199 employés	2	3 %	12 %
200 à 499 employés	-	-	-
500 employés et plus	-	-	-
TOTAL	79	100 %	-
TOTAL (seulement employés)	17	-	100 %

Nombre d'établissements, en décembre 2023	Sans employés	Avec employés	TOTAL
01 - Bas-Saint-Laurent	2	-	2
02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	-	4	4
03 - Capitale-Nationale	7	-	7
04 - Mauricie	-	-	-
05 - Estrie	7	1	8
06 - Montréal	16	3	19
07 - Outaouais	1	-	1
08 - Abitibi-Témiscamingue	-	-	-
09 - Côte-Nord	-	-	-
10 - Nord-du-Québec	-	-	-
11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1	1	2
12 - Chaudière-Appalaches	1	-	1
13 - Laval	2	1	3
14 - Lanaudière	-	1	1
15 - Laurentides	9	2	11
16 - Montérégie	7	-	7
17 - Centre-du-Québec	2	1	3
Province de Québec	55	14	69

Source : Tableaux 33-10-1014-01 et 33-10-1015-01, Statistique Canada.

Répartition régionale (décembre 2023) et taille (juin 2025) des établissements du secteur

Répartition régionale des établissements du secteur, en décembre 2023



Taille de l'entreprise, en juin 2025	Nombre d'établissements au Québec	% du total	% du total (avec employés)
Sans employés	34	33 %	-
1 à 4 employés	20	19 %	29 %
5 à 9 employés	12	12 %	17 %
10 à 19 employés	10	10 %	14 %
20 à 49 employés	10	10 %	14 %
50 à 99 employés	6	6 %	9 %
100 à 199 employés	9	9 %	13 %
200 à 499 employés	2	2 %	3 %
500 employés et plus	-	-	-
TOTAL	103	100 %	-
TOTAL (seulement employés)	69	-	100 %

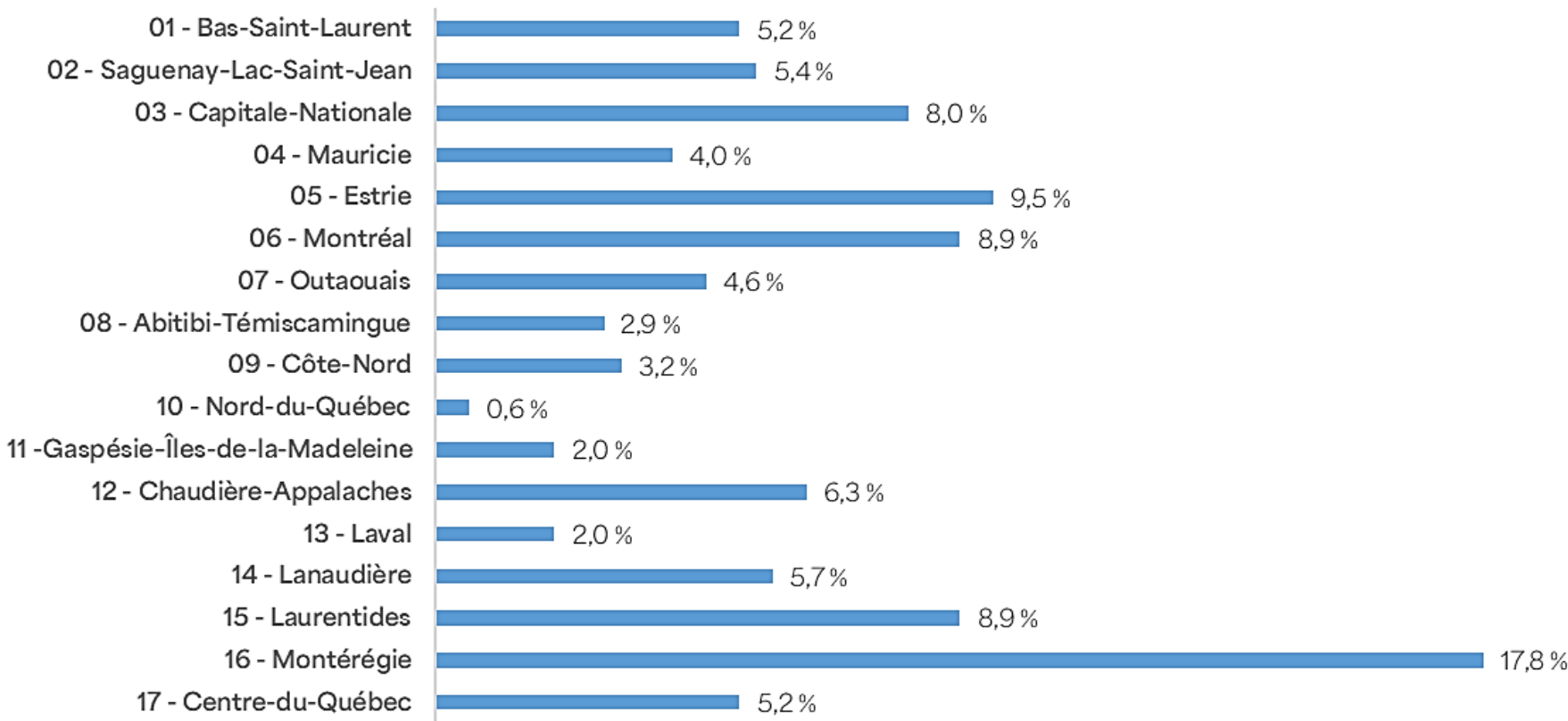
Nombre d'établissements, en décembre 2023	Sans employés	Avec employés	TOTAL
01 - Bas-Saint-Laurent	1	1	2
02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	1	3	4
03 - Capitale-Nationale	7	9	16
04 - Mauricie	1	4	5
05 - Estrie	1	5	6
06 - Montréal	8	14	22
07 - Outaouais	2	1	3
08 - Abitibi-Témiscamingue	-	1	1
09 - Côte-Nord	-	-	-
10 - Nord-du-Québec	-	-	-
11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	2	2	4
12 - Chaudière-Appalaches	4	4	8
13 - Laval	1	-	1
14 - Lanaudière	3	4	7
15 - Laurentides	3	8	11
16 - Montérégie	5	10	15
17 - Centre-du-Québec	3	2	5
Province de Québec	42	68	110



Source : Tableaux 33-10-1014-01 et 33-10-1015-01, Statistique Canada.

Répartition régionale (décembre 2023) et taille (juin 2025) des établissements du secteur

Répartition régionale des établissements du secteur, en décembre 2023



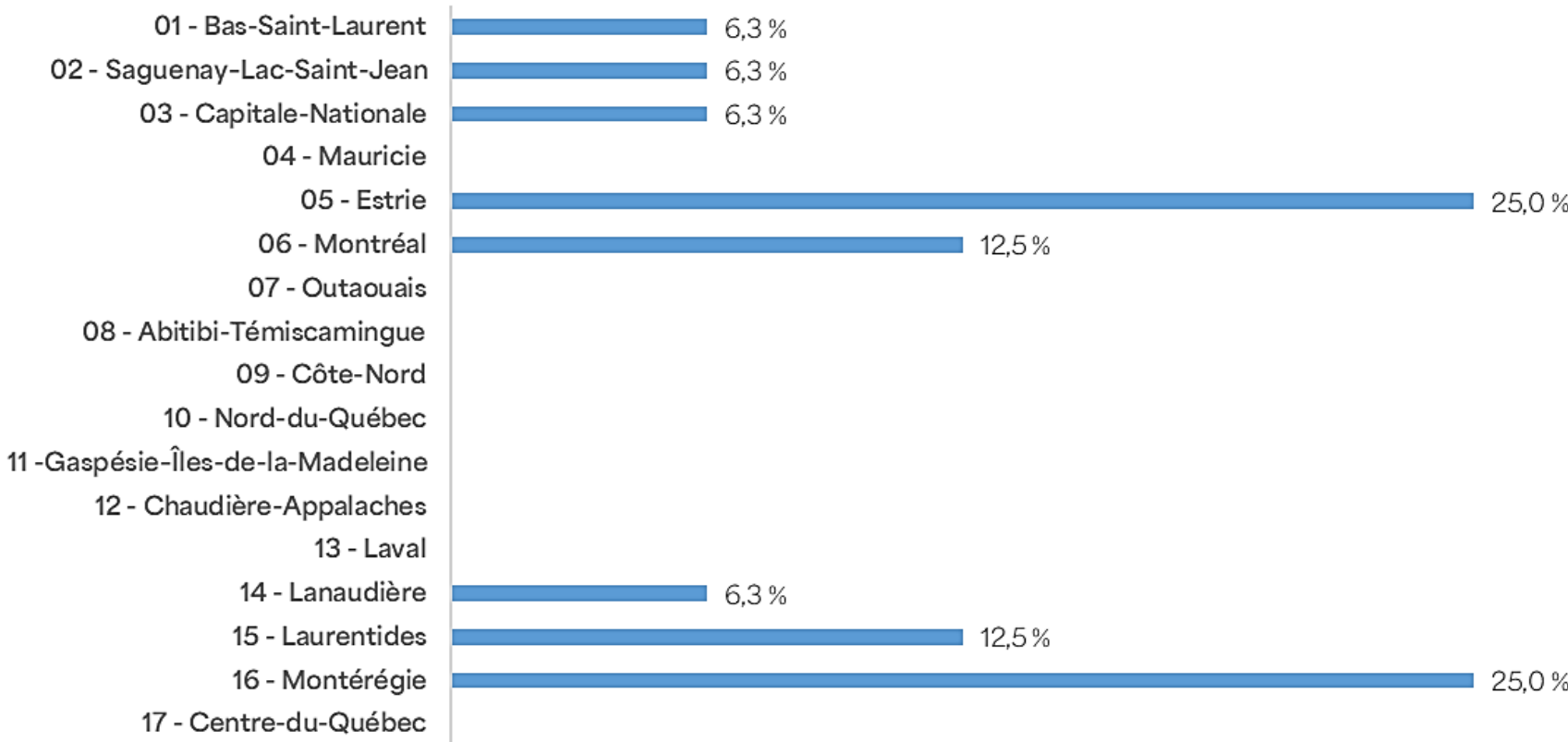
Taille de l'entreprise, en juin 2025	Nombre d'établissements au Québec	% du total	% du total (avec employés)
Sans employés	79	23 %	-
1 à 4 employés	38	11 %	14 %
5 à 9 employés	49	14 %	18 %
10 à 19 employés	66	19 %	24 %
20 à 49 employés	85	24 %	31 %
50 à 99 employés	24	7 %	9 %
100 à 199 employés	5	1 %	2 %
200 à 499 employés	4	1 %	1 %
500 employés et plus	-	-	-
TOTAL	350	100 %	-
TOTAL (seulement employés)	271	-	100 %

Nombre d'établissements, en décembre 2023	Sans employés	Avec employés	TOTAL
01 - Bas-Saint-Laurent	6	12	18
02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	2	17	19
03 - Capitale-Nationale	6	22	28
04 - Mauricie	4	10	14
05 - Estrie	5	28	33
06 - Montréal	9	22	31
07 - Outaouais	6	10	16
08 - Abitibi-Témiscamingue	2	8	10
09 - Côte-Nord	2	9	11
10 - Nord-du-Québec	2	-	2
11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	-	7	7
12 - Chaudière-Appalaches	5	17	22
13 - Laval	1	6	7
14 - Lanaudière	4	16	20
15 - Laurentides	9	22	31
16 - Montérégie	11	51	62
17 - Centre-du-Québec	2	16	18
Province de Québec	76	273	349

Source : Tableaux 33-10-1014-01 et 33-10-1015-01, Statistique Canada.

Répartition régionale (décembre 2023) et taille (juin 2025) des établissements du secteur

Répartition régionale des établissements du secteur, en décembre 2023



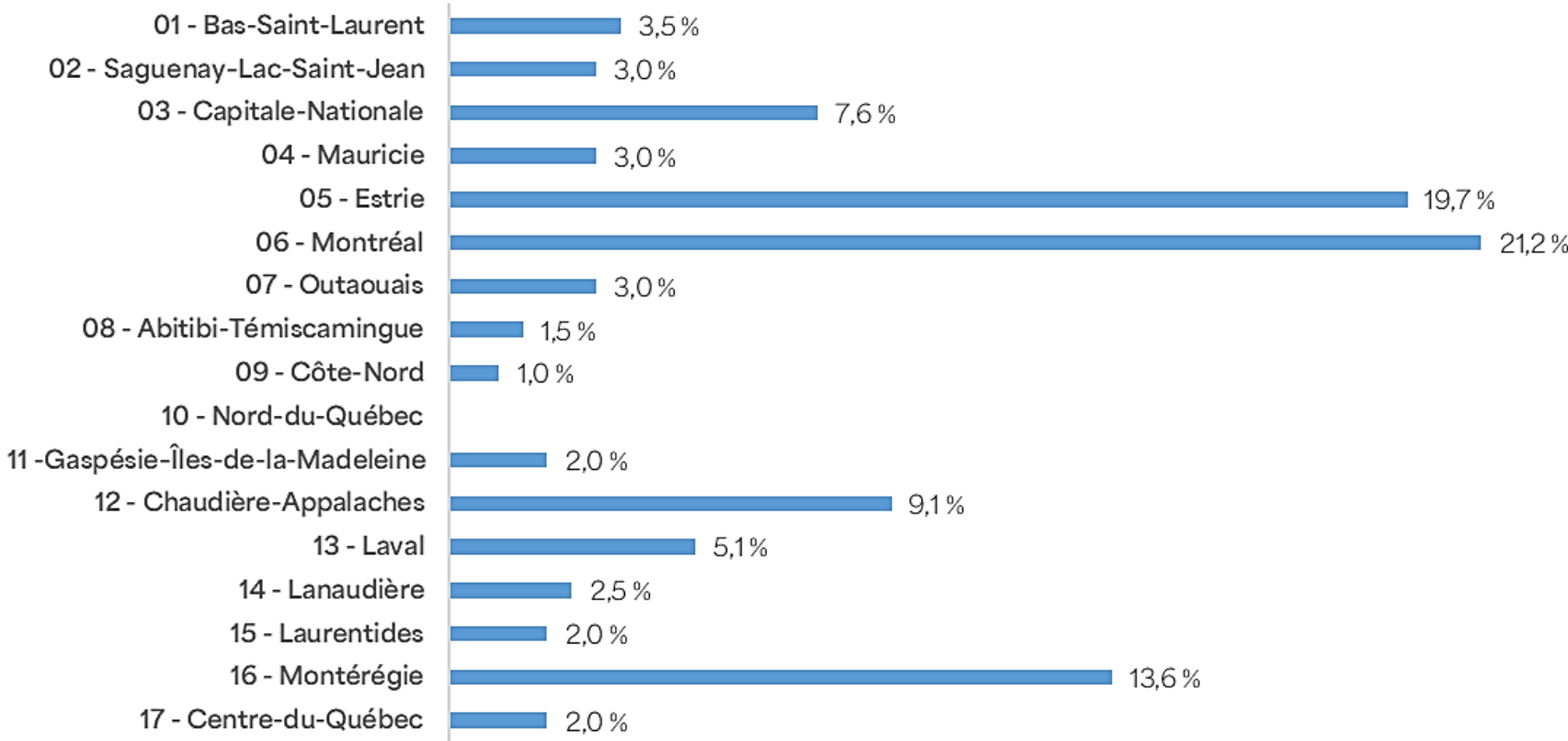
Taille de l'entreprise, en juin 2025	Nombre d'établissements au Québec	% du total	% du total (avec employés)
Sans employés	3	20 %	-
1 à 4 employés	4	27 %	33 %
5 à 9 employés	3	20 %	25 %
10 à 19 employés	1	7 %	8 %
20 à 49 employés	-	-	-
50 à 99 employés	1	7 %	8 %
100 à 199 employés	2	13 %	17 %
200 à 499 employés	1	7 %	8 %
500 employés et plus	-	-	-
TOTAL	15	100 %	-
TOTAL (seulement employés)	12	-	100 %

Nombre d'établissements, en décembre 2023	Sans employés	Avec employés	TOTAL
01 - Bas-Saint-Laurent	-	1	1
02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	-	1	1
03 - Capitale-Nationale	-	1	1
04 - Mauricie	-	-	-
05 - Estrie	1	3	4
06 - Montréal	-	2	2
07 - Outaouais	-	-	-
08 - Abitibi-Témiscamingue	-	-	-
09 - Côte-Nord	-	-	-
10 - Nord-du-Québec	-	-	-
11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	-	-	-
12 - Chaudière-Appalaches	-	-	-
13 - Laval	-	-	-
14 - Lanaudière	-	1	1
15 - Laurentides	1	1	2
16 - Montérégie	2	2	4
17 - Centre-du-Québec	-	-	-
Province de Québec	4	12	16

Source : Tableaux 33-10-1014-01 et 33-10-1015-01, Statistique Canada.

Répartition régionale (décembre 2023) et taille (juin 2025) des établissements du secteur

Répartition régionale des établissements du secteur, en décembre 2023



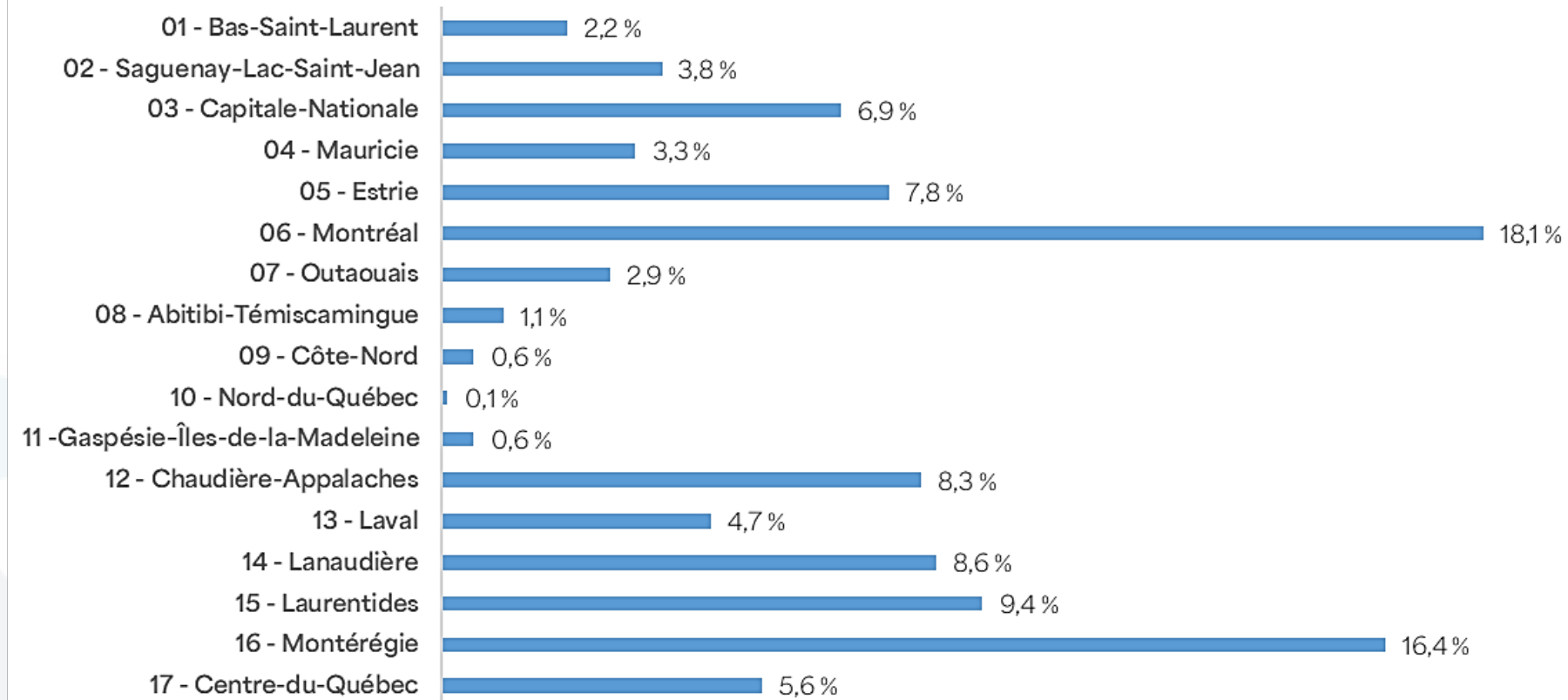
Taille de l'entreprise, en juin 2025	Nombre d'établissements au Québec	% du total	% du total (avec employés)
Sans employés	49	25 %	-
1 à 4 employés	44	22 %	30 %
5 à 9 employés	33	17 %	22 %
10 à 19 employés	28	14 %	19 %
20 à 49 employés	31	16 %	21 %
50 à 99 employés	9	5 %	6 %
100 à 199 employés	2	1 %	1 %
200 à 499 employés	-	-	-
500 employés et plus	-	-	-
TOTAL	196	100 %	-
TOTAL (seulement employés)	147	-	100 %

Nombre d'établissements, en décembre 2023	Sans employés	Avec employés	TOTAL
01 - Bas-Saint-Laurent	1	6	7
02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	-	6	6
03 - Capitale-Nationale	5	10	15
04 - Mauricie	-	6	6
05 - Estrie	4	35	39
06 - Montréal	11	31	42
07 - Outaouais	2	4	6
08 - Abitibi-Témiscamingue	1	2	3
09 - Côte-Nord	1	1	2
10 - Nord-du-Québec	-	-	0
11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1	3	4
12 - Chaudière-Appalaches	4	14	18
13 - Laval	2	8	10
14 - Lanaudière	1	4	5
15 - Laurentides	1	3	4
16 - Montérégie	11	16	27
17 - Centre-du-Québec	1	3	4
Province de Québec	46	152	198

Source : Tableaux 33-10-1014-01 et 33-10-1015-01, Statistique Canada.

Répartition régionale (décembre 2023) et taille (juin 2025) des établissements du secteur

Répartition régionale des établissements du secteur, en décembre 2023



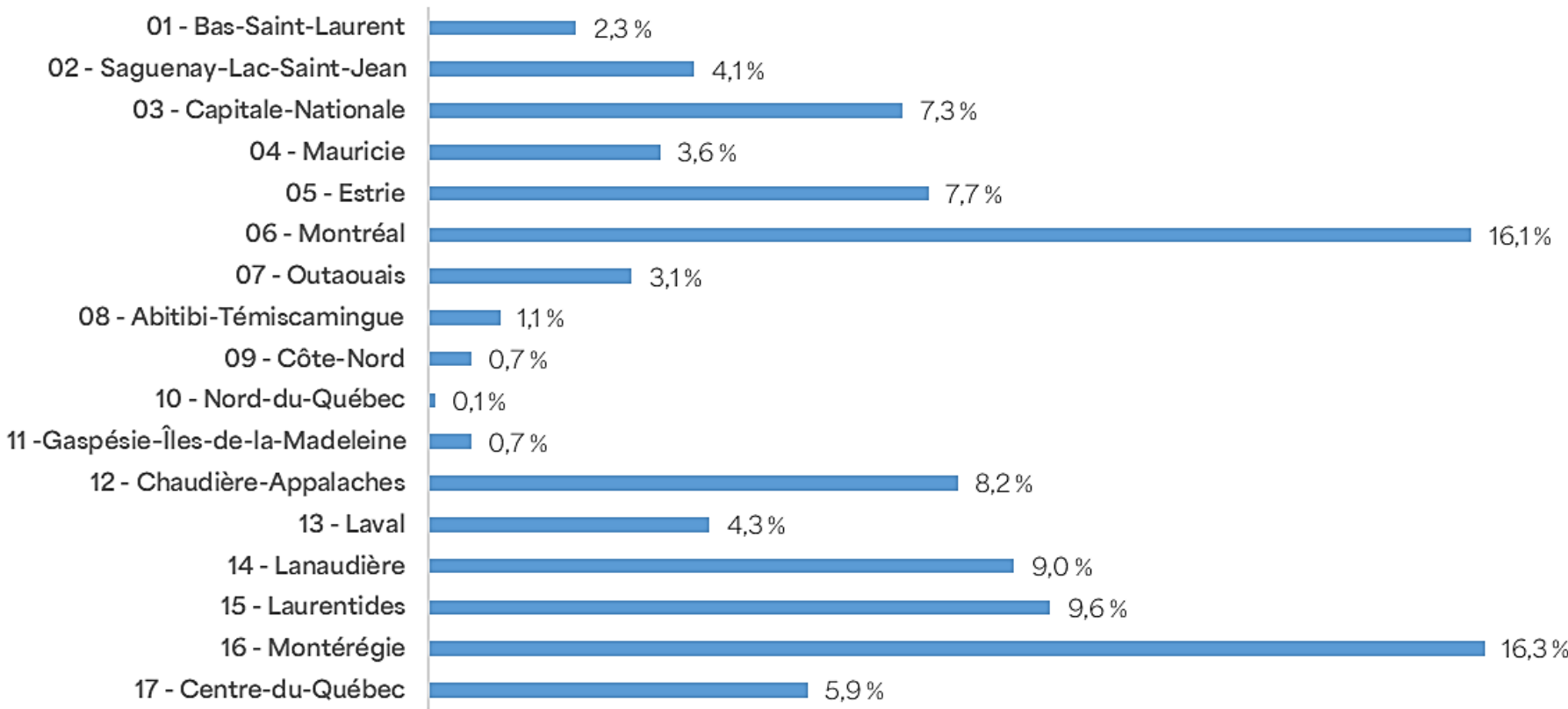
Taille de l'entreprise, en juin 2025	Nombre d'établissements au Québec	% du total	% du total (avec employés)
Sans employés	1030	45 %	-
1 à 4 employés	534	23 %	42 %
5 à 9 employés	272	12 %	21 %
10 à 19 employés	207	9 %	16 %
20 à 49 employés	159	7 %	12 %
50 à 99 employés	56	2 %	4 %
100 à 199 employés	33	1 %	3 %
200 à 499 employés	14	1 %	1 %
500 employés et plus	1	0 %	0 %
TOTAL	2306	100 %	-
TOTAL (seulement employés)	1276	-	100 %

Nombre d'établissements, en décembre 2023	Sans employés	Avec employés	TOTAL
01 - Bas-Saint-Laurent	21	30	51
02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	28	62	90
03 - Capitale-Nationale	77	86	163
04 - Mauricie	25	54	79
05 - Estrie	86	97	183
06 - Montréal	192	234	426
07 - Outaouais	40	29	69
08 - Abitibi-Témiscamingue	9	16	25
09 - Côte-Nord	5	8	13
10 - Nord-du-Québec	-	2	2
11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	2	11	13
12 - Chaudière-Appalaches	76	120	196
13 - Laval	46	64	110
14 - Lanaudière	81	121	202
15 - Laurentides	105	116	221
16 - Montérégie	175	211	386
17 - Centre-du-Québec	49	82	131
Province de Québec	1017	1343	2360

Source : Tableaux 33-10-1014-01 et 33-10-1015-01, Statistique Canada.

Répartition régionale (décembre 2023) et taille (juin 2025) des établissements du secteur

Répartition régionale des établissements du secteur, en décembre 2023



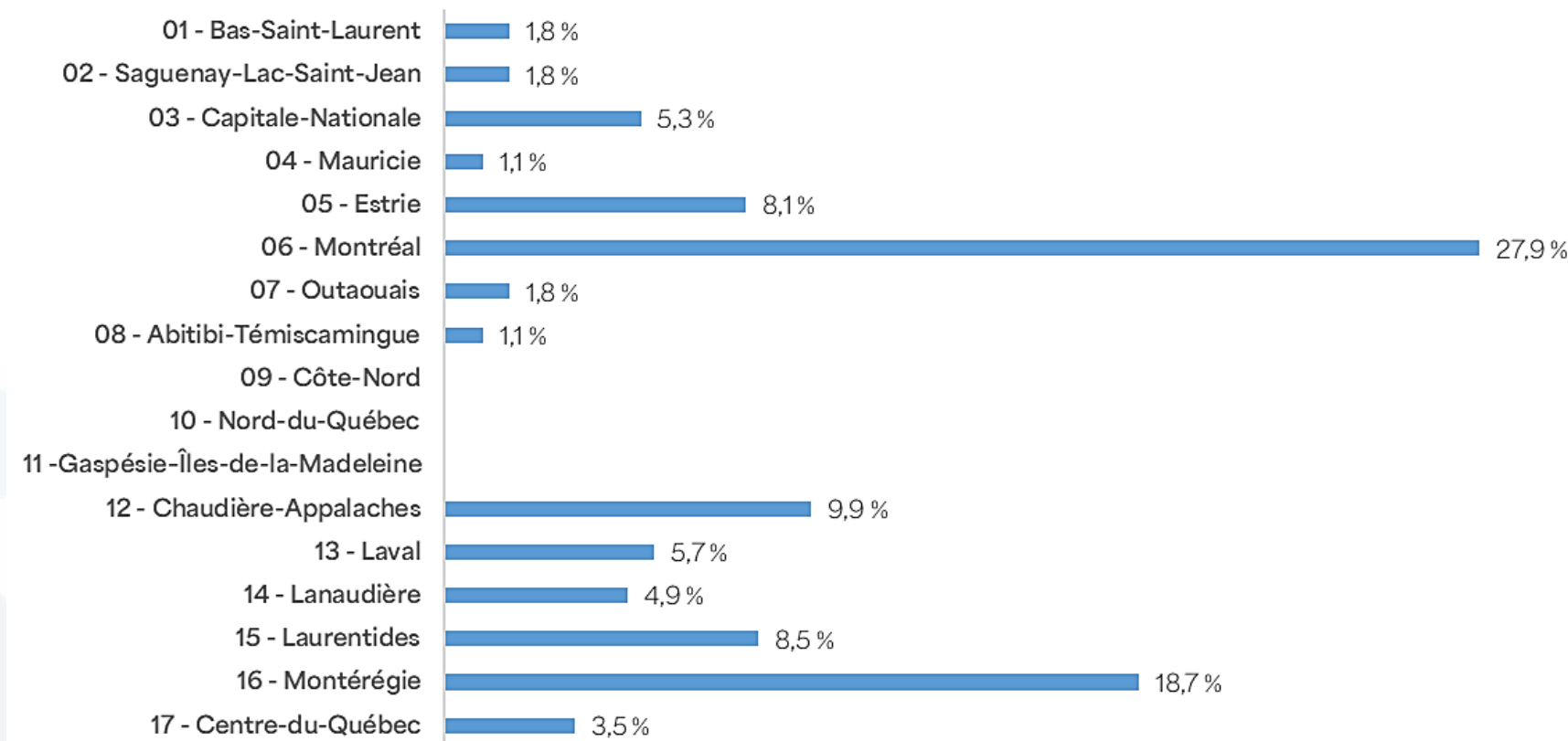
Taille de l'entreprise, en juin 2025	Nombre d'établissements au Québec	% du total	% du total (avec employés)
Sans employés	881	46 %	-
1 à 4 employés	462	24 %	44 %
5 à 9 employés	233	12 %	22 %
10 à 19 employés	168	9 %	16 %
20 à 49 employés	123	6 %	12 %
50 à 99 employés	38	2 %	4 %
100 à 199 employés	20	1 %	2 %
200 à 499 employés	8	0 %	1 %
500 employés et plus	1	0 %	0 %
TOTAL	1934	100 %	-
TOTAL (seulement employés)	1053	-	100 %

Nombre d'établissements, en décembre 2023	Sans employés	Avec employés	TOTAL
01 - Bas-Saint-Laurent	18	27	45
02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	27	54	81
03 - Capitale-Nationale	70	75	145
04 - Mauricie	23	48	71
05 - Estrie	73	80	153
06 - Montréal	154	165	319
07 - Outaouais	36	26	62
08 - Abitibi-Témiscamingue	8	14	22
09 - Côte-Nord	5	8	13
10 - Nord-du-Québec	-	2	2
11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	2	11	13
12 - Chaudière-Appalaches	65	97	162
13 - Laval	37	49	86
14 - Lanaudière	79	100	179
15 - Laurentides	90	100	190
16 - Montérégie	145	178	323
17 - Centre-du-Québec	44	72	116
Province de Québec	876	1106	1982

Source : Tableaux 33-10-1014-01 et 33-10-1015-01, Statistique Canada.

Répartition régionale (décembre 2023) et taille (juin 2025) des établissements du secteur

Répartition régionale des établissements du secteur, en décembre 2023



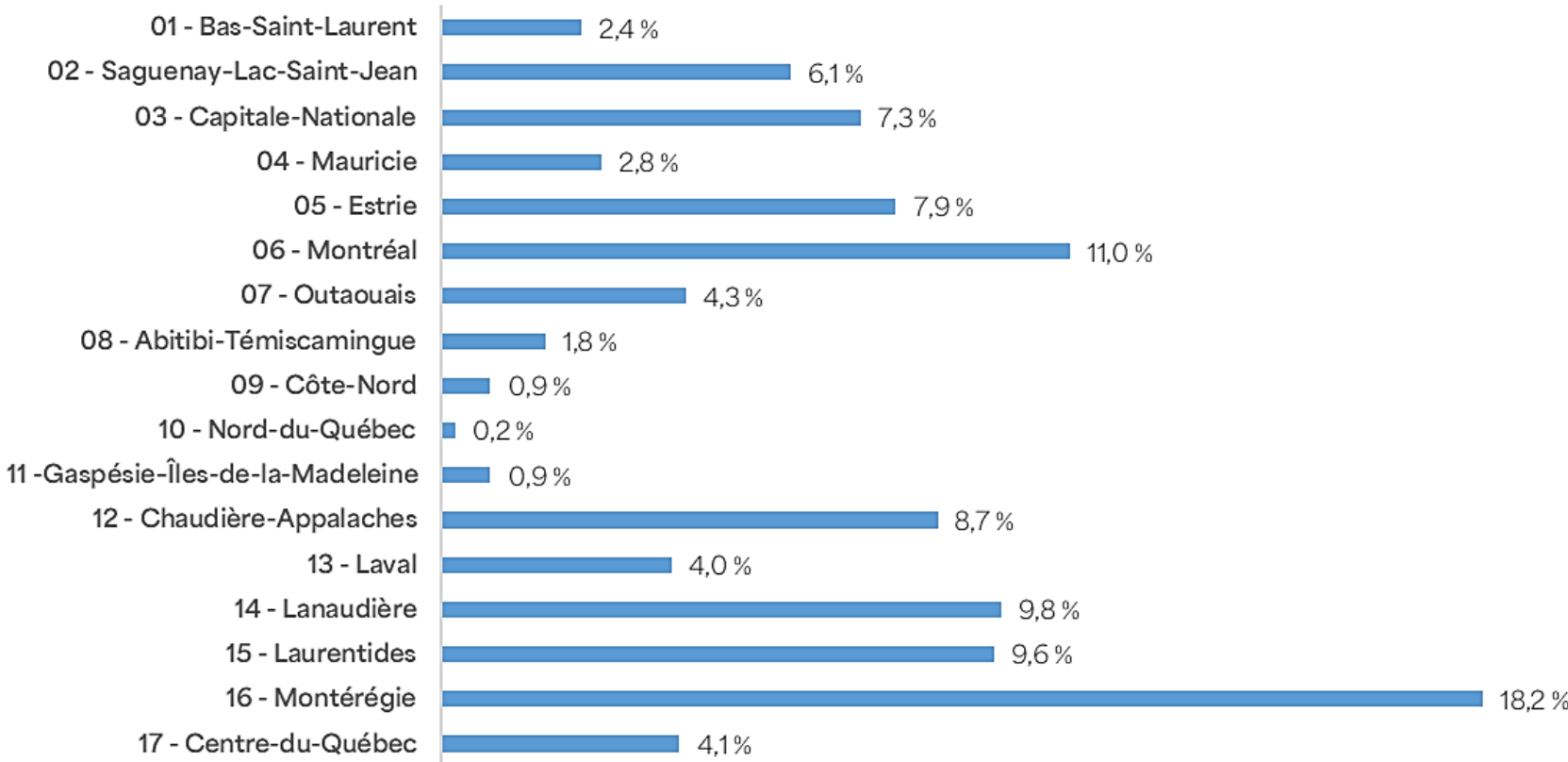
Taille de l'entreprise, en juin 2025	Nombre d'établissements au Québec	% du total	% du total (avec employés)
Sans employés	123	44 %	-
1 à 4 employés	45	16 %	28 %
5 à 9 employés	26	9 %	16 %
10 à 19 employés	29	10 %	18 %
20 à 49 employés	27	10 %	17 %
50 à 99 employés	13	5 %	8 %
100 à 199 employés	12	4 %	8 %
200 à 499 employés	6	2 %	4 %
500 employés et plus	-	-	-
TOTAL	281	100 %	-
TOTAL (seulement employés)	158	-	100 %

Nombre d'établissements, en décembre 2023	Sans employés	Avec employés	TOTAL
01 - Bas-Saint-Laurent	3	2	5
02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	1	4	5
03 - Capitale-Nationale	6	9	15
04 - Mauricie	2	1	3
05 - Estrie	11	12	23
06 - Montréal	30	49	79
07 - Outaouais	4	1	5
08 - Abitibi-Témiscamingue	1	2	3
09 - Côte-Nord	-	-	-
10 - Nord-du-Québec	-	-	-
11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	-	-	-
12 - Chaudière-Appalaches	9	19	28
13 - Laval	7	9	16
14 - Lanaudière	1	13	14
15 - Laurentides	11	13	24
16 - Montérégie	27	26	53
17 - Centre-du-Québec	3	7	10
Province de Québec	116	167	283

Source : Tableaux 33-10-1014-01 et 33-10-1015-01, Statistique Canada.

Répartition régionale (décembre 2023) et taille (juin 2025) des établissements du secteur

Répartition régionale des établissements du secteur, en décembre 2023

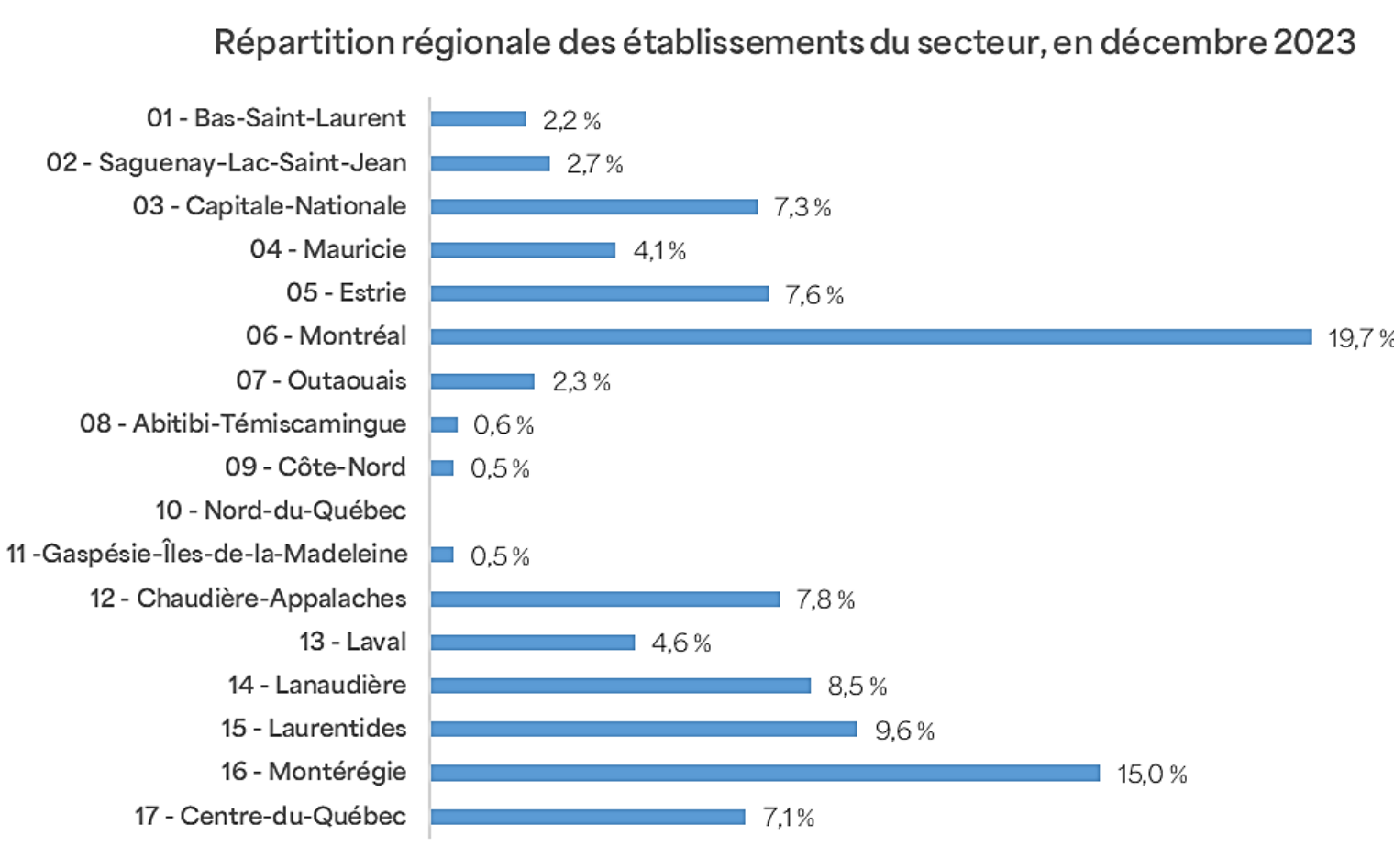


Taille de l'entreprise, en juin 2025	Nombre d'établissements au Québec	% du total	% du total (avec employés)
Sans employés	341	42 %	-
1 à 4 employés	190	23 %	40 %
5 à 9 employés	107	13 %	23 %
10 à 19 employés	88	11 %	19 %
20 à 49 employés	61	8 %	13 %
50 à 99 employés	13	2 %	3 %
100 à 199 employés	9	1 %	2 %
200 à 499 employés	3	0 %	1 %
500 employés et plus	-	-	-
TOTAL	812	100 %	-
TOTAL (seulement employés)	471	-	100 %

Nombre d'établissements, en décembre 2023	Sans employés	Avec employés	TOTAL
01 - Bas-Saint-Laurent	7	13	20
02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	15	35	50
03 - Capitale-Nationale	17	43	60
04 - Mauricie	10	13	23
05 - Estrie	24	41	65
06 - Montréal	44	46	90
07 - Outaouais	16	19	35
08 - Abitibi-Témiscamingue	3	12	15
09 - Côte-Nord	1	6	7
10 - Nord-du-Québec	-	2	2
11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	2	5	7
12 - Chaudière-Appalaches	24	47	71
13 - Laval	13	20	33
14 - Lanaudière	32	48	80
15 - Laurentides	33	46	79
16 - Montérégie	60	89	149
17 - Centre-du-Québec	15	19	34
Province de Québec	316	504	820

Source : Tableaux 33-10-1014-01 et 33-10-1015-01, Statistique Canada.

Répartition régionale (décembre 2023) et taille (juin 2025) des établissements du secteur



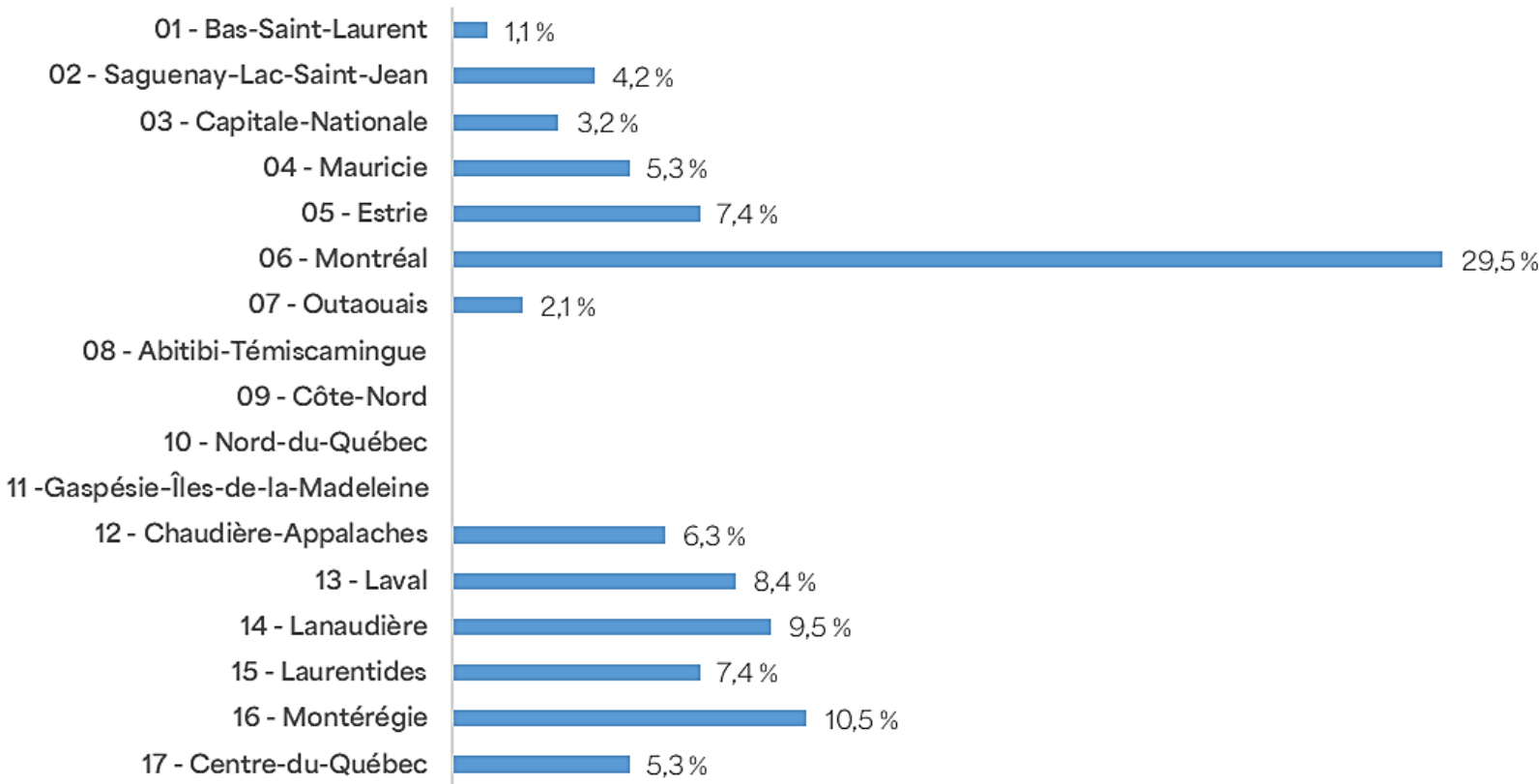
Taille de l'entreprise, en juin 2025	Nombre d'établissements au Québec	% du total	% du total (avec employés)
Sans employés	540	48 %	-
1 à 4 employés	272	24 %	47 %
5 à 9 employés	126	11 %	22 %
10 à 19 employés	80	7 %	14 %
20 à 49 employés	62	6 %	11 %
50 à 99 employés	25	2 %	4 %
100 à 199 employés	11	1 %	2 %
200 à 499 employés	5	0 %	1 %
500 employés et plus	1	0 %	0 %
TOTAL	1122	100 %	-
TOTAL (seulement employés)	582	-	100 %

Nombre d'établissements, en décembre 2023	Sans employés	Avec employés	TOTAL
01 - Bas-Saint-Laurent	11	14	25
02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	12	19	31
03 - Capitale-Nationale	53	32	85
04 - Mauricie	13	35	48
05 - Estrie	49	39	88
06 - Montréal	110	119	229
07 - Outaouais	20	7	27
08 - Abitibi-Témiscamingue	5	2	7
09 - Côte-Nord	4	2	6
10 - Nord-du-Québec	-	-	-
11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	-	6	6
12 - Chaudière-Appalaches	41	50	91
13 - Laval	24	29	53
14 - Lanaudière	47	52	99
15 - Laurentides	57	54	111
16 - Montérégie	85	89	174
17 - Centre-du-Québec	29	53	82
Province de Québec	560	602	1162

Source : Tableaux 33-10-1014-01 et 33-10-1015-01, Statistique Canada.

Répartition régionale (décembre 2023) et taille (juin 2025) des établissements du secteur

Répartition régionale des établissements du secteur, en décembre 2023

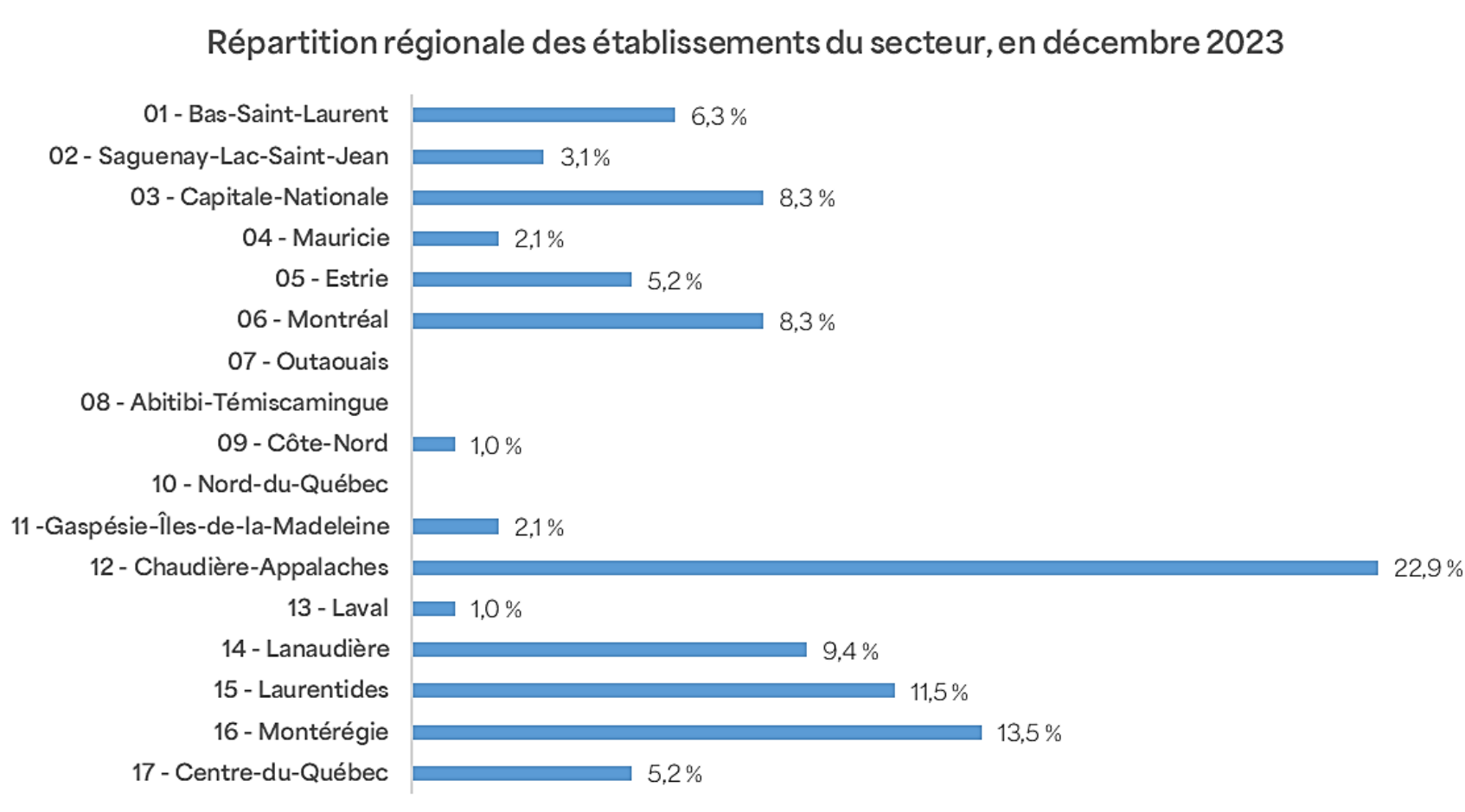


Taille de l'entreprise, en juin 2025	Nombre d'établissements au Québec	% du total	% du total (avec employés)
Sans employés	26	29 %	-
1 à 4 employés	27	30 %	42 %
5 à 9 employés	13	14 %	20 %
10 à 19 employés	10	11 %	15 %
20 à 49 employés	9	10 %	14 %
50 à 99 employés	5	5 %	8 %
100 à 199 employés	1	1 %	2 %
200 à 499 employés	-	-	-
500 employés et plus	-	-	-
TOTAL	91	100 %	-
TOTAL (seulement employés)	65	-	100 %

Nombre d'établissements, en décembre 2023	Sans employés	Avec employés	TOTAL
01 - Bas-Saint-Laurent	-	1	1
02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	-	4	4
03 - Capitale-Nationale	1	2	3
04 - Mauricie	-	5	5
05 - Estrie	2	5	7
06 - Montréal	8	20	28
07 - Outaouais	-	2	2
08 - Abitibi-Témiscamingue	-	-	-
09 - Côte-Nord	-	-	-
10 - Nord-du-Québec	-	-	-
11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	-	-	-
12 - Chaudière-Appalaches	2	4	6
13 - Laval	2	6	8
14 - Lanaudière	1	8	9
15 - Laurentides	4	3	7
16 - Montérégie	3	7	10
17 - Centre-du-Québec	2	3	5
Province de Québec	25	70	95

Source : Tableaux 33-10-1014-01 et 33-10-1015-01, Statistique Canada.

Répartition régionale (décembre 2023) et taille (juin 2025) des établissements du secteur

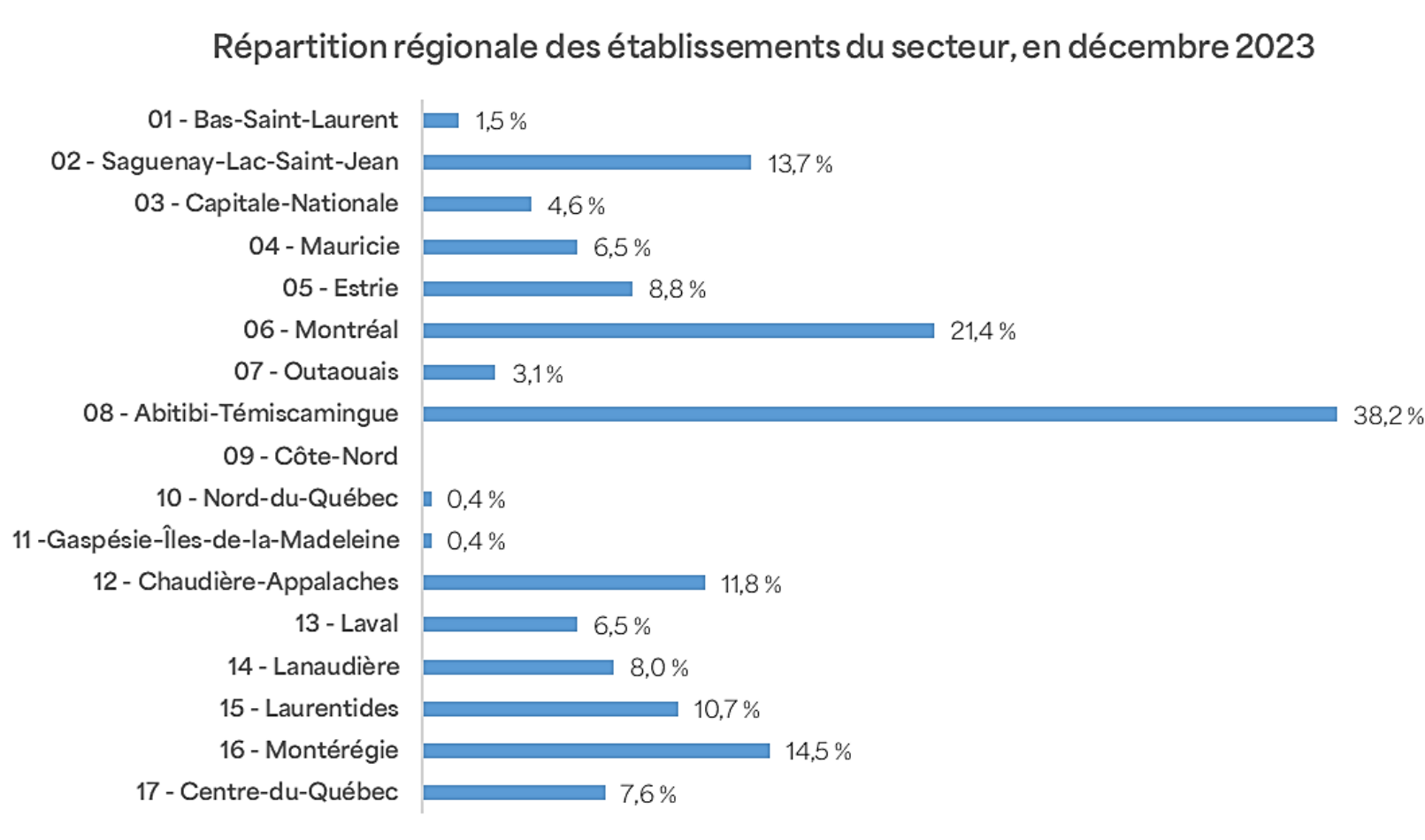


Taille de l'entreprise, en juin 2025	Nombre d'établissements au Québec	% du total	% du total (avec employés)
Sans employés	28	30 %	-
1 à 4 employés	16	17 %	25 %
5 à 9 employés	12	13 %	18 %
10 à 19 employés	10	11 %	15 %
20 à 49 employés	12	13 %	18 %
50 à 99 employés	6	6 %	9 %
100 à 199 employés	5	5 %	8 %
200 à 499 employés	3	3 %	5 %
500 employés et plus	1	1 %	2 %
TOTAL	93	100 %	-
TOTAL (seulement employés)	65	-	100 %

Nombre d'établissements, en décembre 2023	Sans employés	Avec employés	TOTAL
01 - Bas-Saint-Laurent	1	5	6
02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	2	1	3
03 - Capitale-Nationale	4	4	8
04 - Mauricie	-	2	2
05 - Estrie	1	4	5
06 - Montréal	3	5	8
07 - Outaouais	-	-	-
08 - Abitibi-Témiscamingue	-	-	-
09 - Côte-Nord	1	-	1
10 - Nord-du-Québec	-	-	-
11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1	1	2
12 - Chaudière-Appalaches	4	18	22
13 - Laval	-	1	1
14 - Lanaudière	3	6	9
15 - Laurentides	6	5	11
16 - Montérégie	2	11	13
17 - Centre-du-Québec	2	3	5
Province de Québec	30	66	96

Source : Tableaux 33-10-1014-01 et 33-10-1015-01, Statistique Canada.

Répartition régionale (décembre 2023) et taille (juin 2025) des établissements du secteur



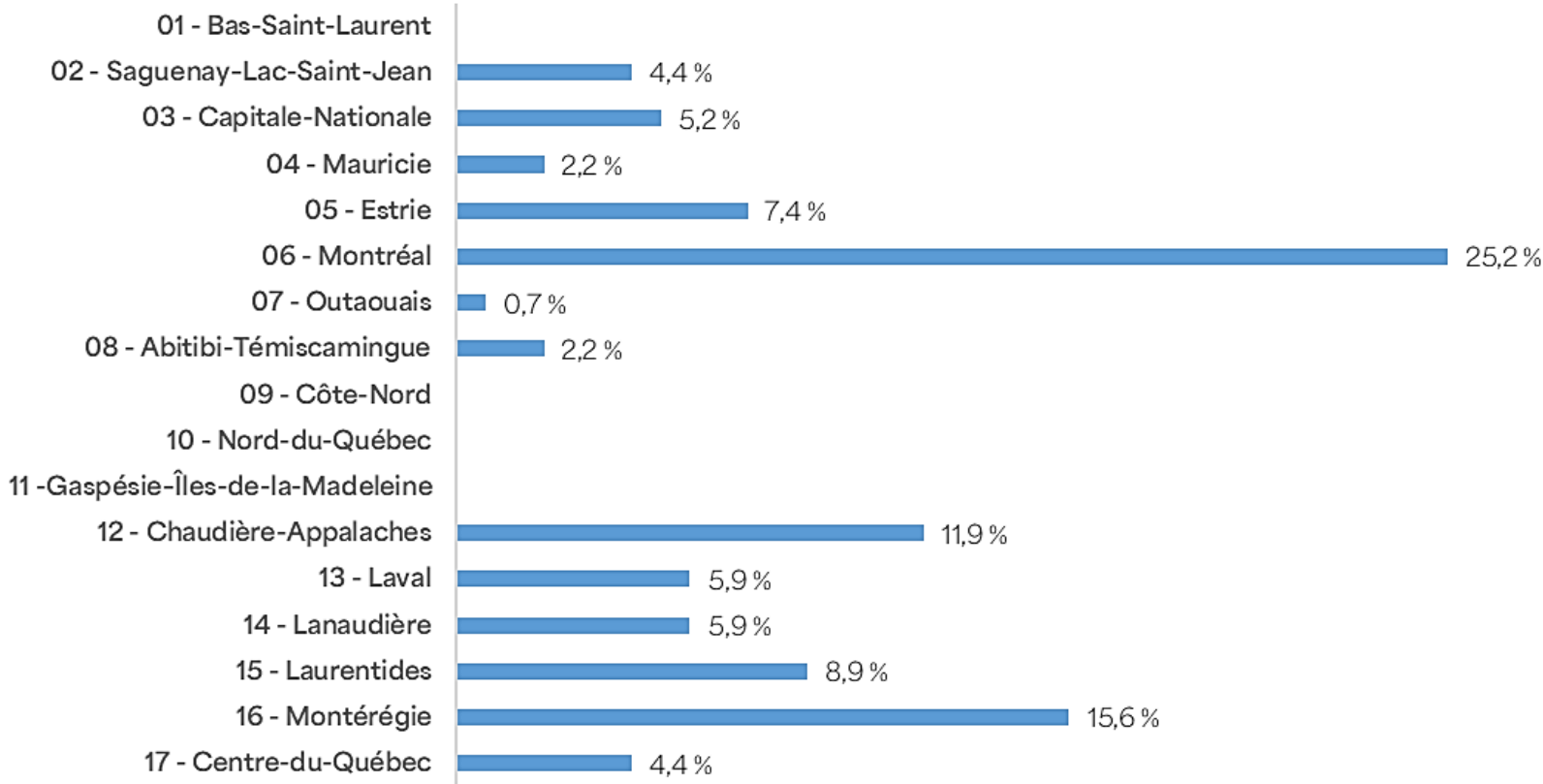
Taille de l'entreprise, en juin 2025	Nombre d'établissements au Québec	% du total	% du total (avec employés)
Sans employés	61	19 %	-
1 à 4 employés	43	14 %	17 %
5 à 9 employés	41	13 %	16 %
10 à 19 employés	42	13 %	16 %
20 à 49 employés	67	21 %	26 %
50 à 99 employés	29	9 %	11 %
100 à 199 employés	23	7 %	9 %
200 à 499 employés	9	3 %	4 %
500 employés et plus	2	1 %	1 %
TOTAL	317	100 %	-
TOTAL (seulement employés)	256	-	100 %

Nombre d'établissements, en décembre 2023	Sans employés	Avec employés	TOTAL
01 - Bas-Saint-Laurent	1	3	4
02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	4	32	36
03 - Capitale-Nationale	1	11	12
04 - Mauricie	4	13	17
05 - Estrie	8	15	23
06 - Montréal	9	47	56
07 - Outaouais	3	5	8
08 - Abitibi-Témiscamingue	30	70	100
09 - Côte-Nord	-	-	-
10 - Nord-du-Québec	-	1	1
11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	-	1	1
12 - Chaudière-Appalaches	2	29	31
13 - Laval	4	13	17
14 - Lanaudière	-	21	21
15 - Laurentides	5	23	28
16 - Montérégie	11	27	38
17 - Centre-du-Québec	4	16	20
Province de Québec	39	223	262

Source : Tableaux 33-10-1014-01 et 33-10-1015-01, Statistique Canada.

Répartition régionale (décembre 2023) et taille (juin 2025) des établissements du secteur

Répartition régionale des établissements du secteur, en décembre 2023

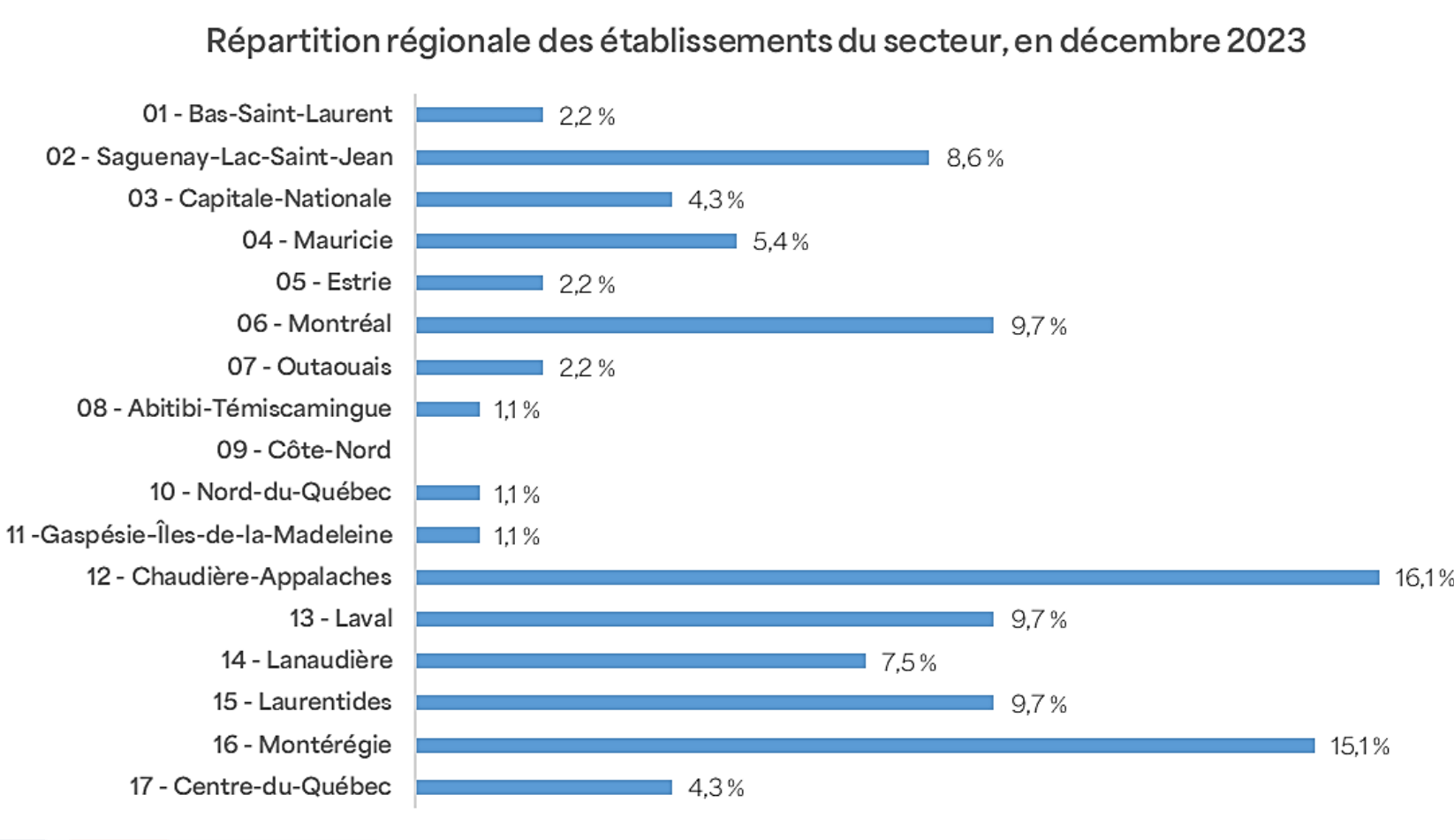


Taille de l'entreprise, en juin 2025	Nombre d'établissements au Québec	% du total	% du total (avec employés)
Sans employés	21	16 %	-
1 à 4 employés	17	13 %	16 %
5 à 9 employés	15	12 %	14 %
10 à 19 employés	19	15 %	18 %
20 à 49 employés	34	26 %	31 %
50 à 99 employés	12	9 %	11 %
100 à 199 employés	8	6 %	7 %
200 à 499 employés	3	2 %	3 %
500 employés et plus	-	-	-
TOTAL	129	100 %	-
TOTAL (seulement employés)	108	-	100 %

Nombre d'établissements, en décembre 2023	Sans employés	Avec employés	TOTAL
01 - Bas-Saint-Laurent	-	-	-
02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	-	6	6
03 - Capitale-Nationale	1	6	7
04 - Mauricie	1	2	3
05 - Estrie	2	8	10
06 - Montréal	5	29	34
07 - Outaouais	-	1	1
08 - Abitibi-Témiscamingue	-	3	3
09 - Côte-Nord	-	-	-
10 - Nord-du-Québec	-	-	-
11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	-	-	-
12 - Chaudière-Appalaches	1	15	16
13 - Laval	1	7	8
14 - Lanaudière	-	8	8
15 - Laurentides	2	10	12
16 - Montérégie	5	16	21
17 - Centre-du-Québec	2	4	6
Province de Québec	20	115	135

Source : Tableaux 33-10-1014-01 et 33-10-1015-01, Statistique Canada.

Répartition régionale (décembre 2023) et taille (juin 2025) des établissements du secteur



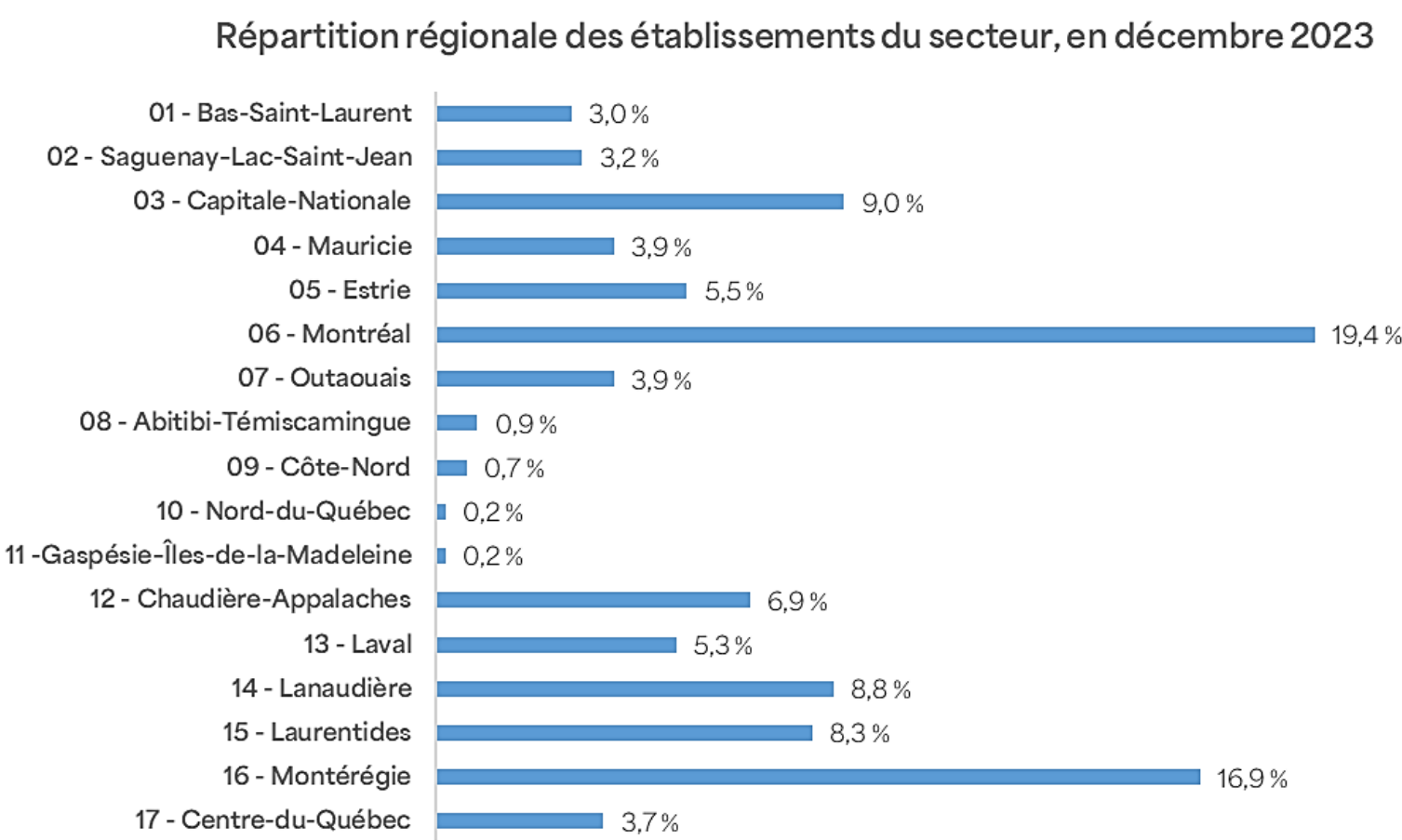
Taille de l'entreprise, en juin 2025	Nombre d'établissements au Québec	% du total	% du total (avec employés)
Sans employés	12	13 %	-
1 à 4 employés	10	11 %	12 %
5 à 9 employés	14	15 %	17 %
10 à 19 employés	13	14 %	16 %
20 à 49 employés	21	22 %	25 %
50 à 99 employés	11	12 %	13 %
100 à 199 employés	10	11 %	12 %
200 à 499 employés	3	3 %	4 %
500 employés et plus	1	1 %	1 %
TOTAL	95	100 %	-
TOTAL (seulement employés)	83	-	100 %

Nombre d'établissements, en décembre 2023	Sans employés	Avec employés	TOTAL
01 - Bas-Saint-Laurent	-	2	2
02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	-	8	8
03 - Capitale-Nationale	-	4	4
04 - Mauricie	-	5	5
05 - Estrie	-	2	2
06 - Montréal	2	7	9
07 - Outaouais	1	1	2
08 - Abitibi-Témiscamingue	-	1	1
09 - Côte-Nord	-	-	-
10 - Nord-du-Québec	-	1	1
11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	-	1	1
12 - Chaudière-Appalaches	1	14	15
13 - Laval	3	6	9
14 - Lanaudière	-	7	7
15 - Laurentides	2	7	9
16 - Montérégie	5	9	14
17 - Centre-du-Québec	-	4	4
Province de Québec	14	79	93



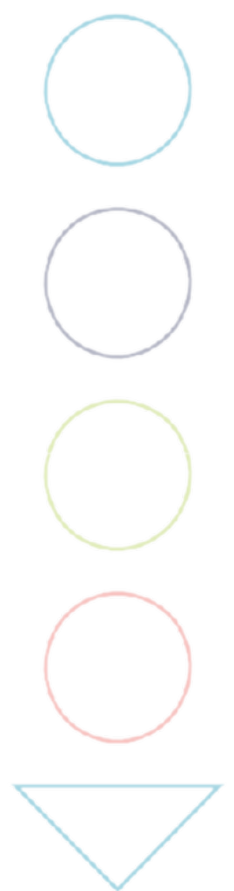
Source : Tableaux 33-10-1014-01 et 33-10-1015-01, Statistique Canada.

Répartition régionale (décembre 2023) et taille (juin 2025) des établissements du secteur



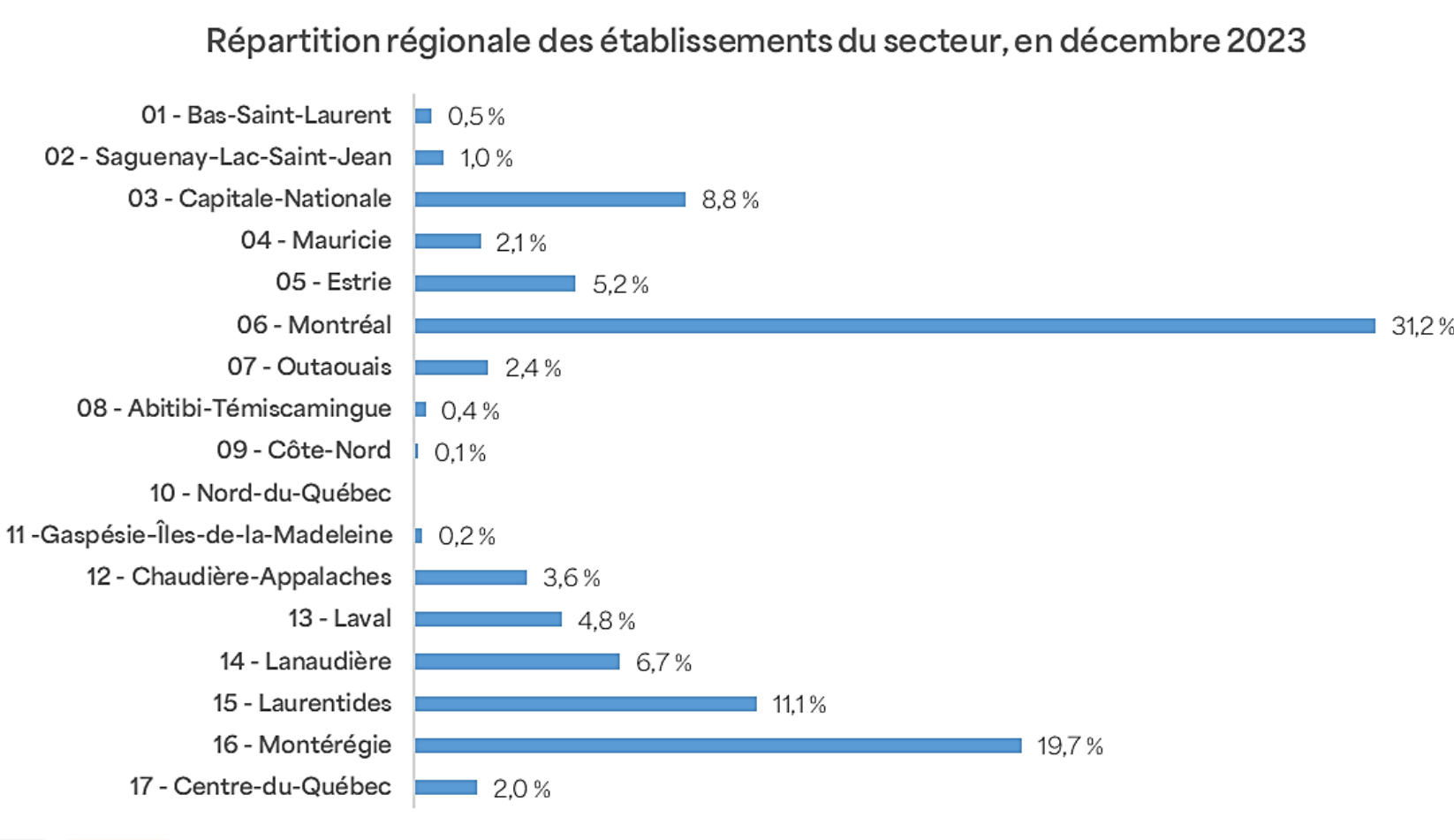
Taille de l'entreprise, en juin 2025	Nombre d'établissements au Québec	% du total	% du total (avec employés)
Sans employés	282	69 %	-
1 à 4 employés	96	24 %	76 %
5 à 9 employés	23	6 %	18 %
10 à 19 employés	6	1 %	5 %
20 à 49 employés	1	0 %	1 %
50 à 99 employés	-	-	-
100 à 199 employés	-	-	-
200 à 499 employés	-	-	-
500 employés et plus	-	-	-
TOTAL	408	100 %	-
TOTAL (seulement employés)	126	-	100 %

Nombre d'établissements, en décembre 2023	Sans employés	Avec employés	TOTAL
01 - Bas-Saint-Laurent	10	3	13
02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	7	7	14
03 - Capitale-Nationale	28	11	39
04 - Mauricie	10	7	17
05 - Estrie	17	7	24
06 - Montréal	55	29	84
07 - Outaouais	14	3	17
08 - Abitibi-Témiscamingue	3	1	4
09 - Côte-Nord	2	1	3
10 - Nord-du-Québec	1	-	1
11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1	-	1
12 - Chaudière-Appalaches	19	11	30
13 - Laval	16	7	23
14 - Lanaudière	26	12	38
15 - Laurentides	25	11	36
16 - Montérégie	52	21	73
17 - Centre-du-Québec	9	7	16
Province de Québec	295	138	433



Source : Tableaux 33-10-1014-01 et 33-10-1015-01, Statistique Canada.

Répartition régionale (décembre 2023) et taille (juin 2025) des établissements du secteur

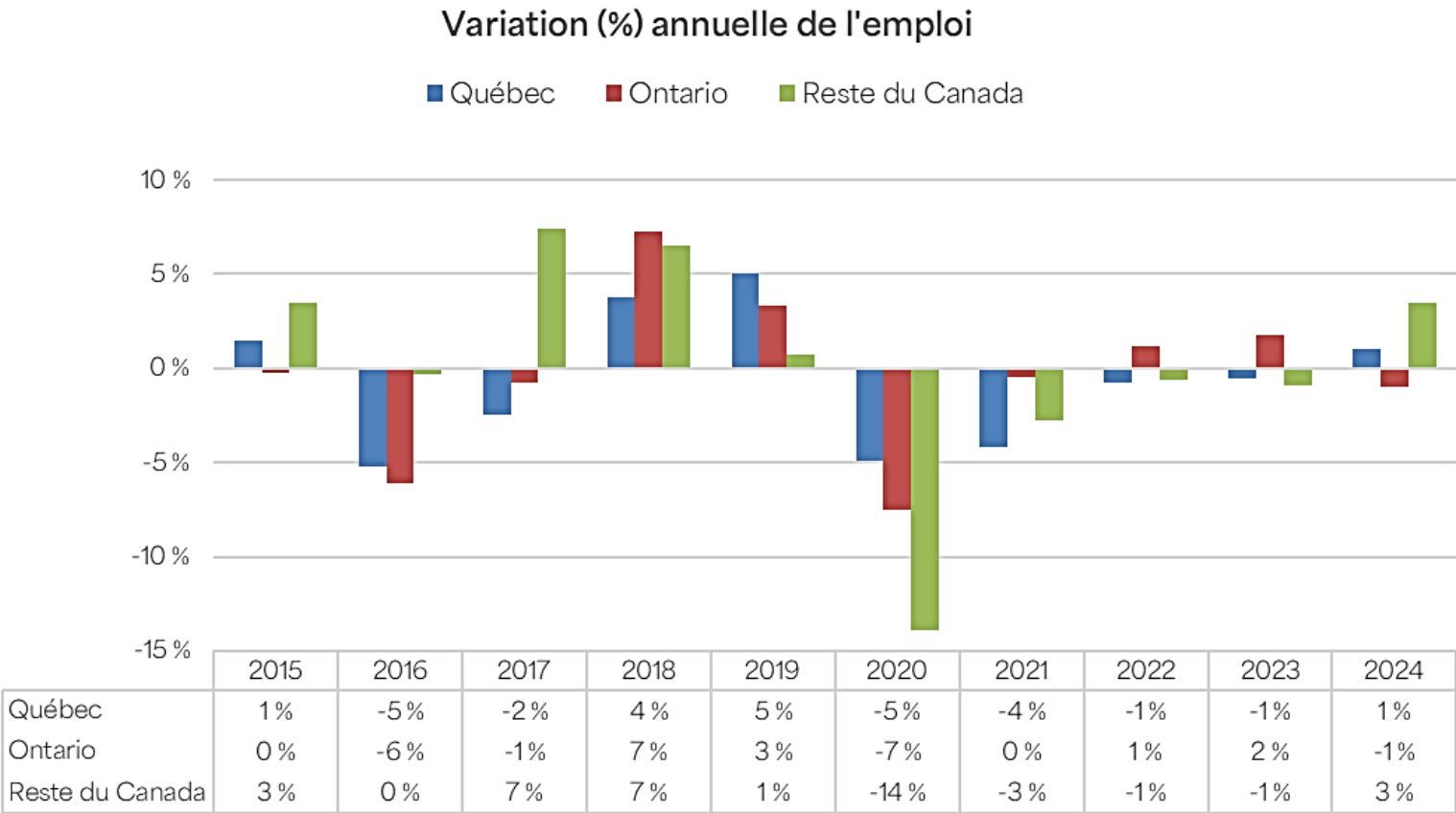
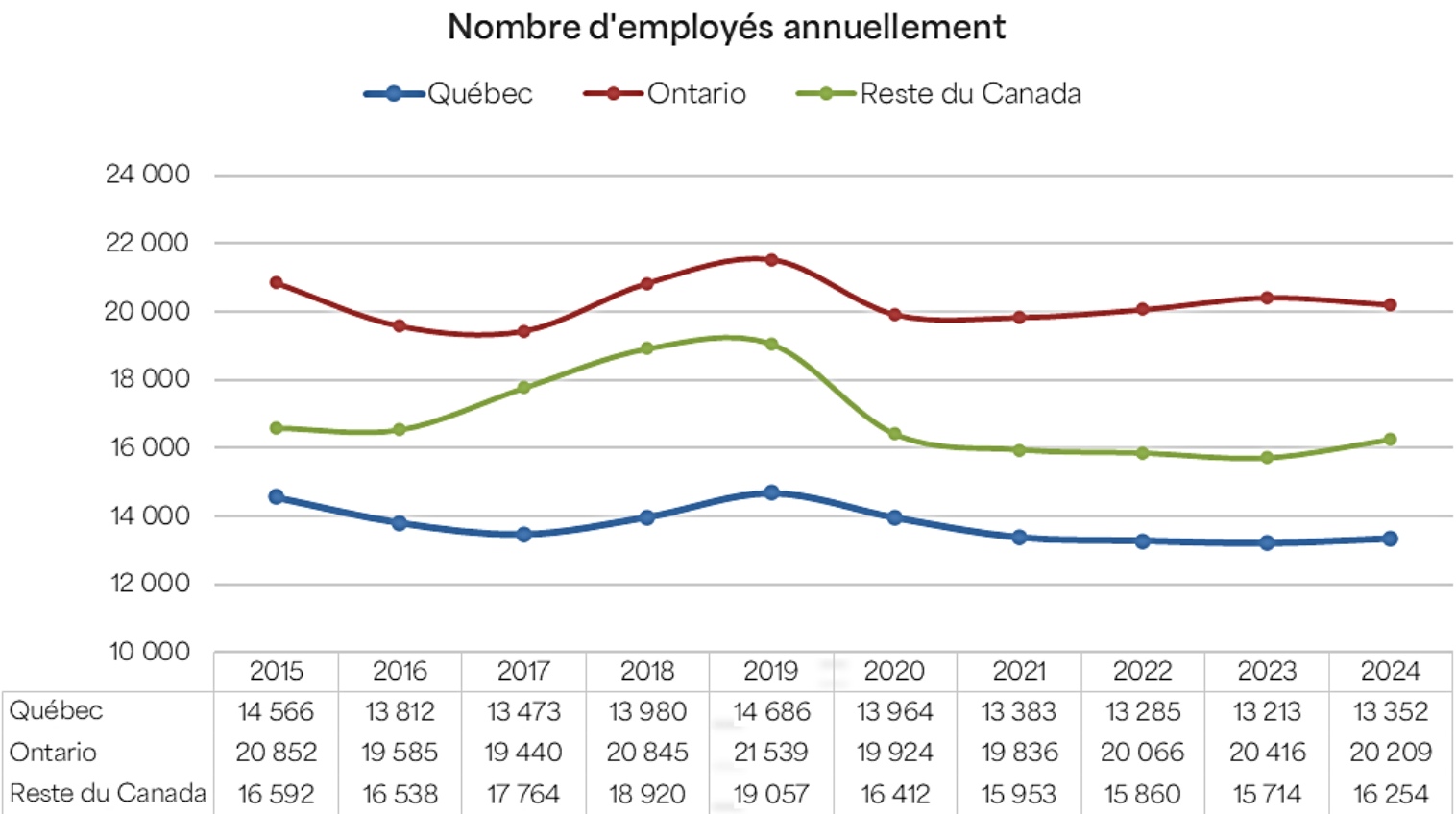


Taille de l'entreprise, en juin 2025	Nombre d'établissements au Québec	% du total	% du total (avec employés)
Sans employés	1293	77 %	-
1 à 4 employés	313	19 %	79 %
5 à 9 employés	50	3 %	13 %
10 à 19 employés	29	2 %	7 %
20 à 49 employés	4	0 %	1 %
50 à 99 employés	-	-	-
100 à 199 employés	-	-	-
200 à 499 employés	-	-	-
500 employés et plus	-	-	-
TOTAL	1689	100 %	-
TOTAL (seulement employés)	396	-	100 %

Nombre d'établissements, en décembre 2023	Sans employés	Avec employés	TOTAL
01 - Bas-Saint-Laurent	7	2	9
02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean	13	3	16
03 - Capitale-Nationale	108	40	148
04 - Mauricie	30	6	36
05 - Estrie	66	22	88
06 - Montréal	388	136	524
07 - Outaouais	29	11	40
08 - Abitibi-Témiscamingue	6	-	6
09 - Côte-Nord	2	-	2
10 - Nord-du-Québec	-	-	-
11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	3	1	4
12 - Chaudière-Appalaches	52	9	61
13 - Laval	53	27	80
14 - Lanaudière	83	29	112
15 - Laurentides	152	35	187
16 - Montérégie	263	68	331
17 - Centre-du-Québec	26	8	34
Province de Québec	1281	397	1678

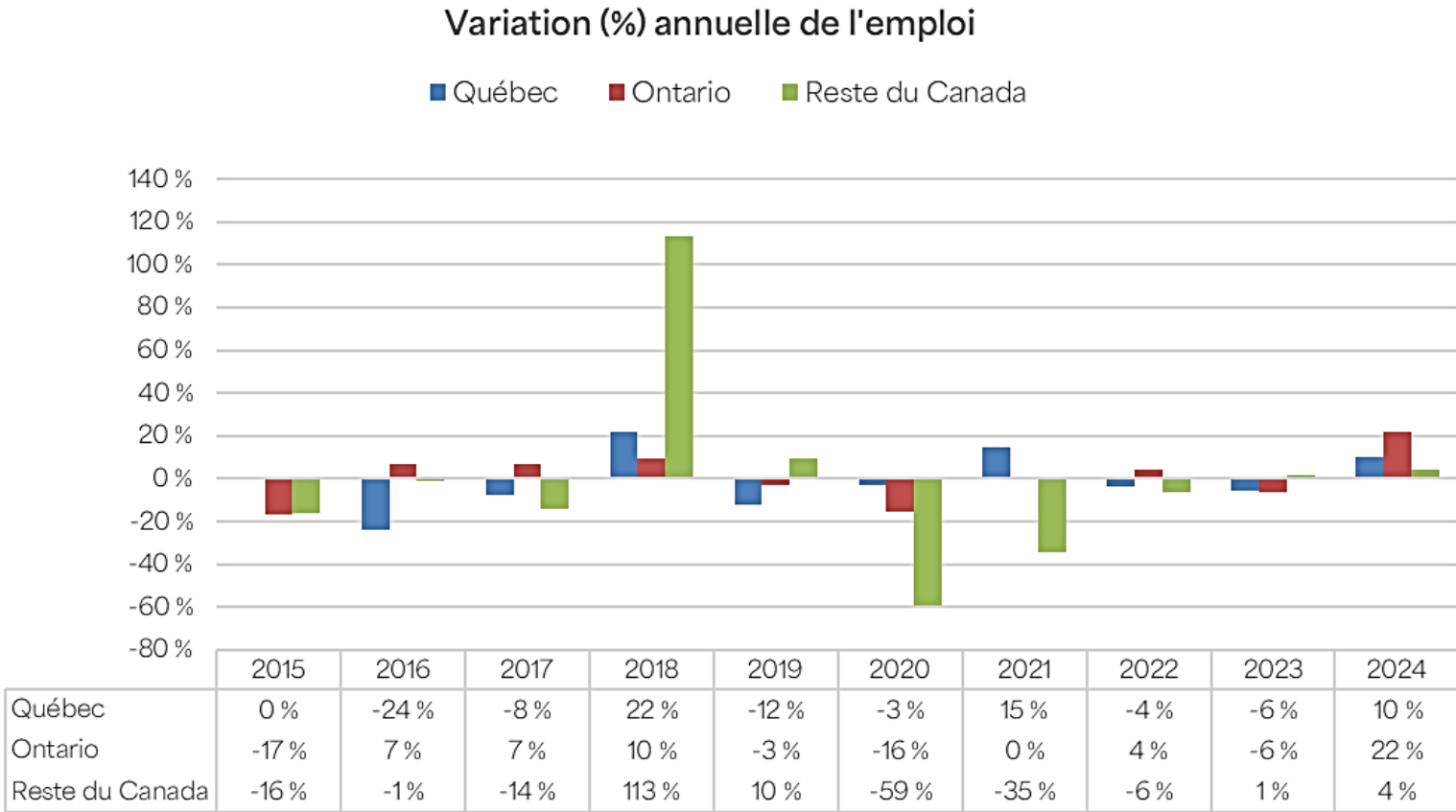
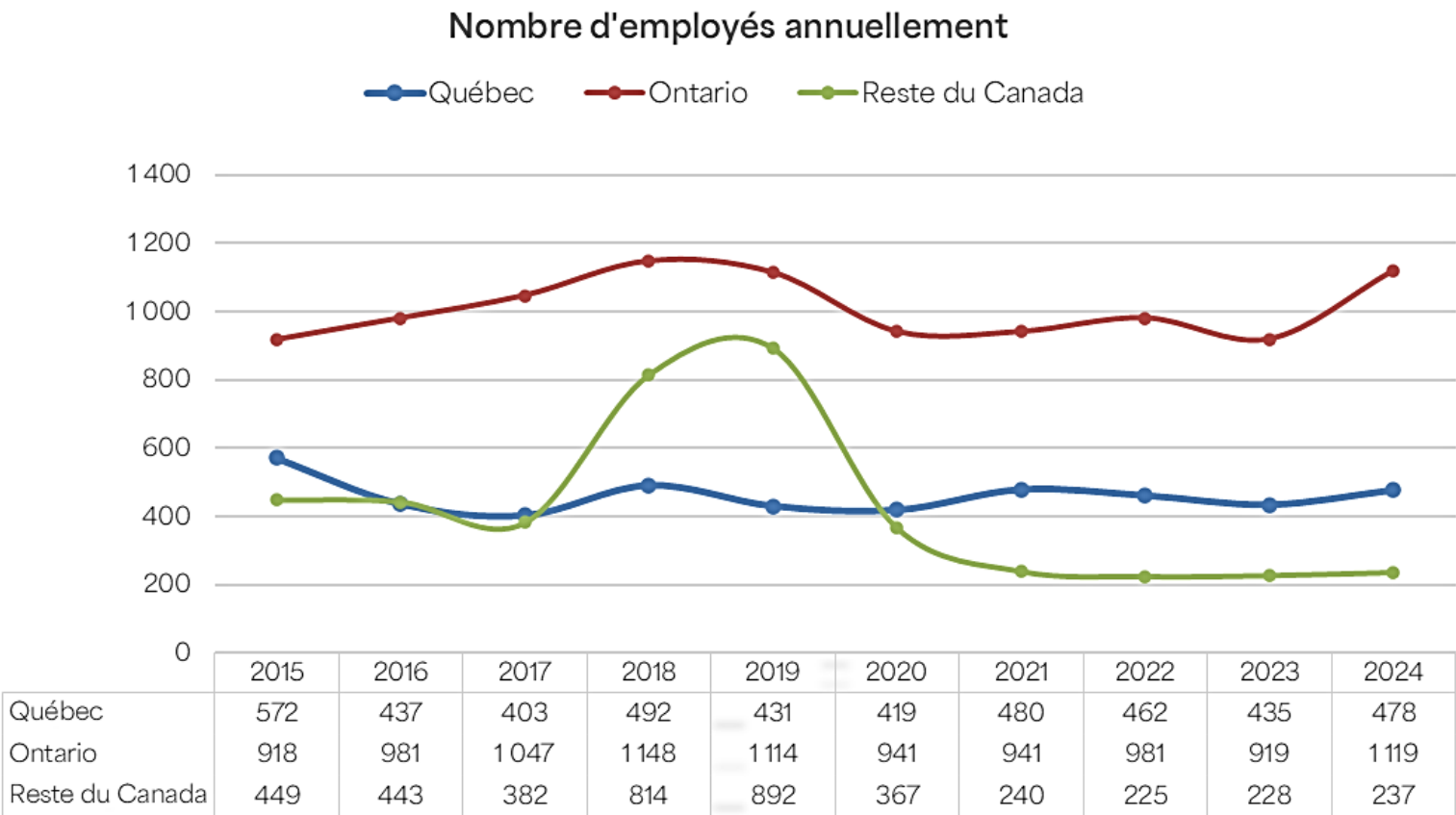
Source : Tableaux 33-10-1014-01 et 33-10-1015-01, Statistique Canada.

Emplois annuels



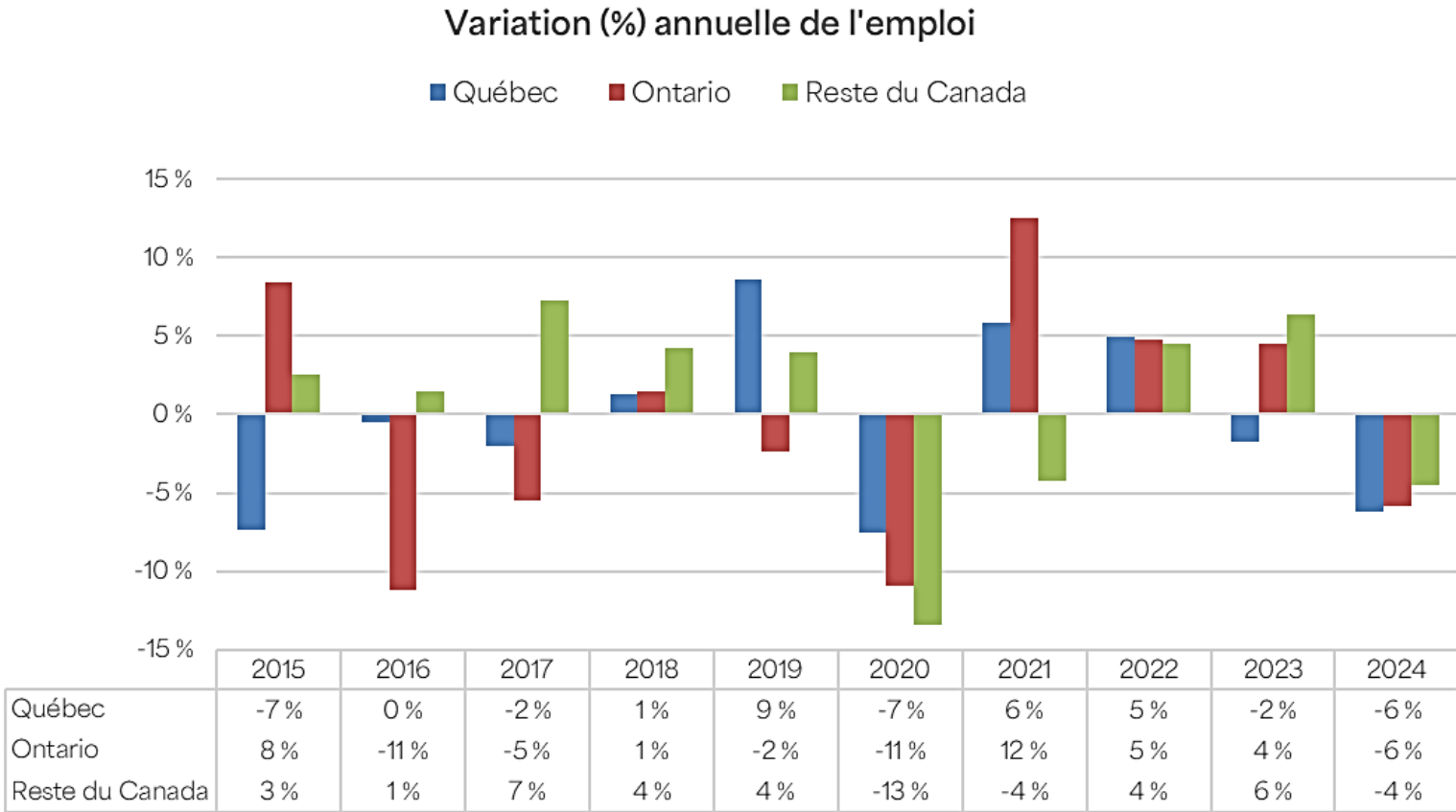
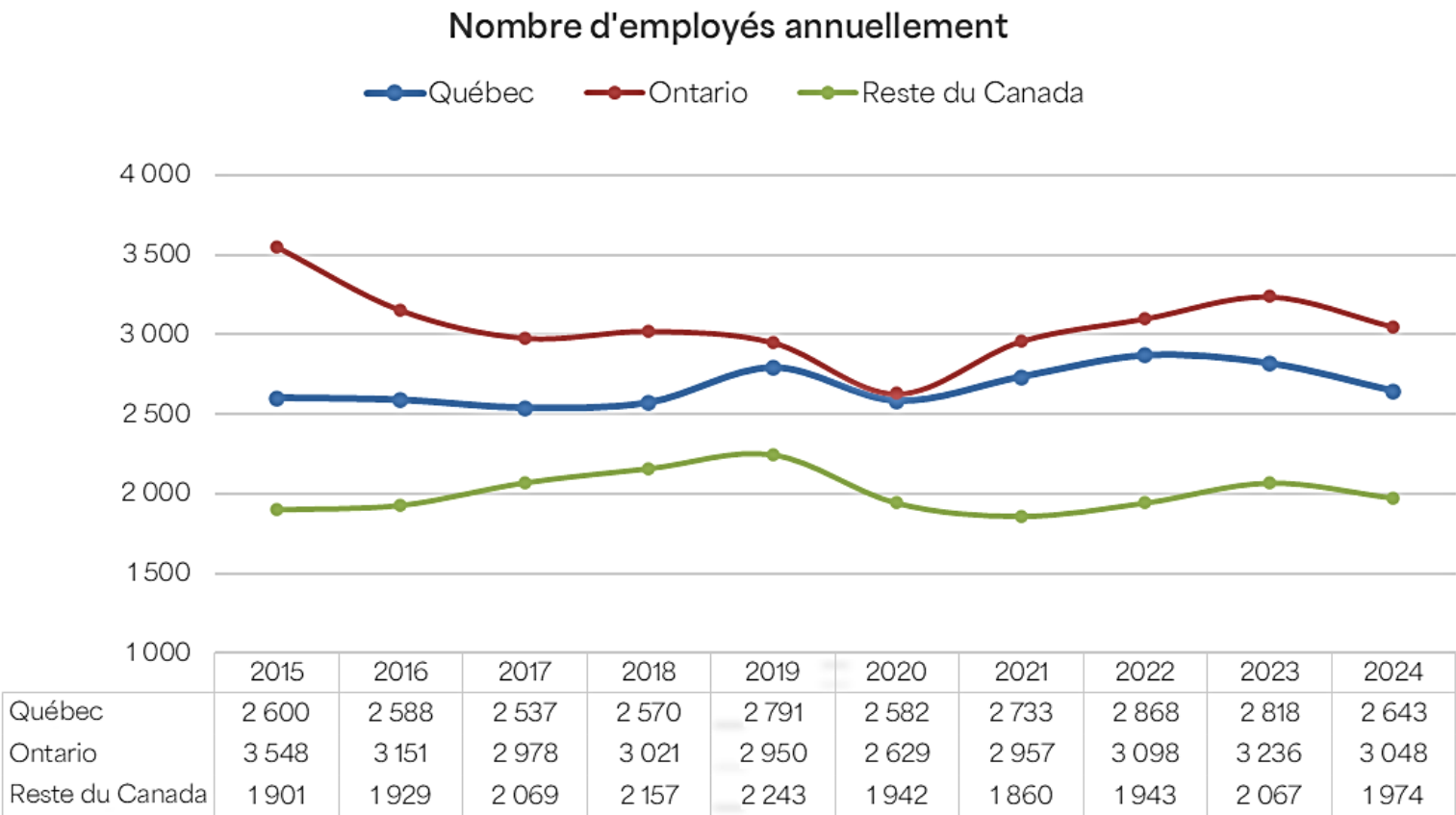
Source : Tableau 14-10-0202-01, Statistique Canada.

Emplois annuels



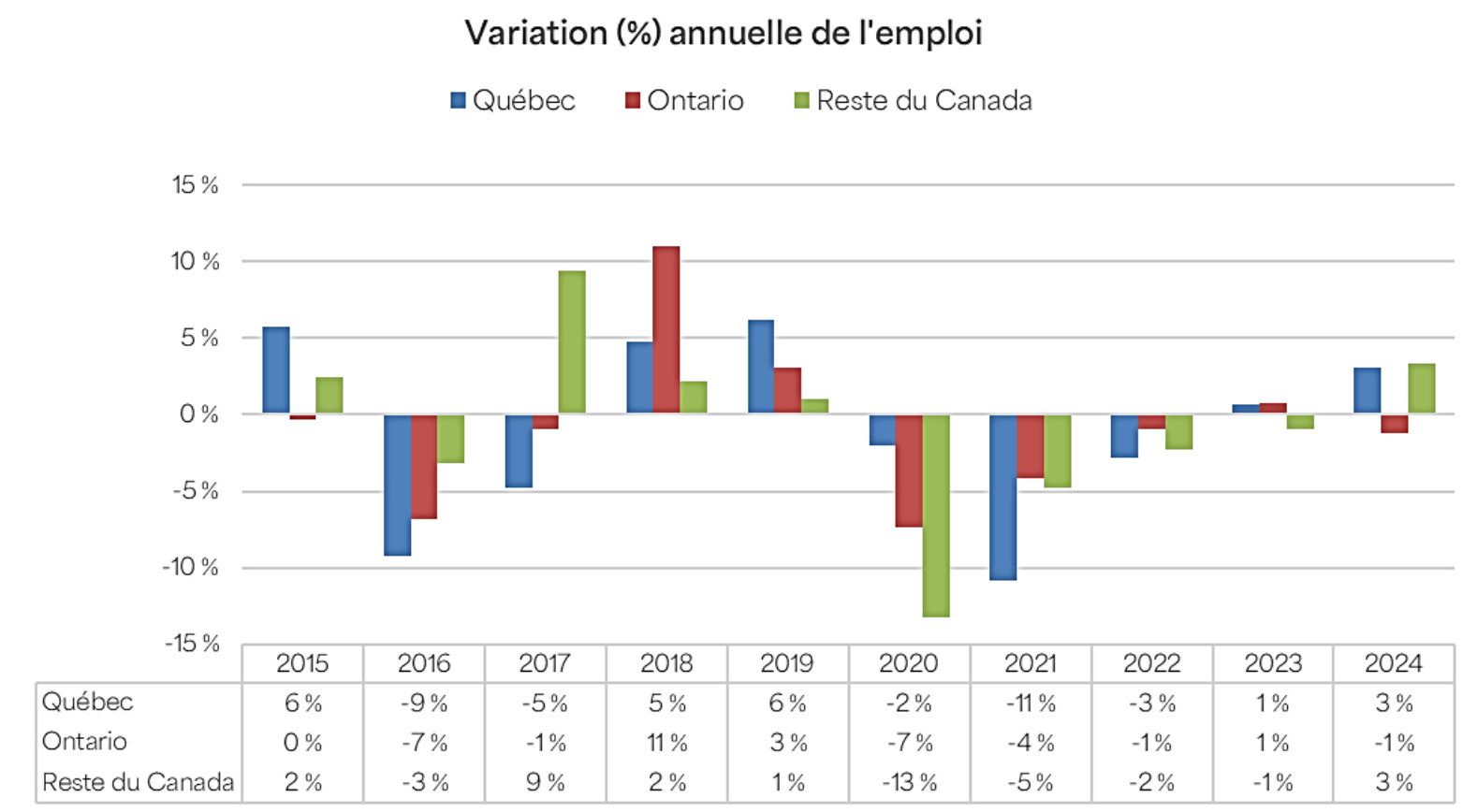
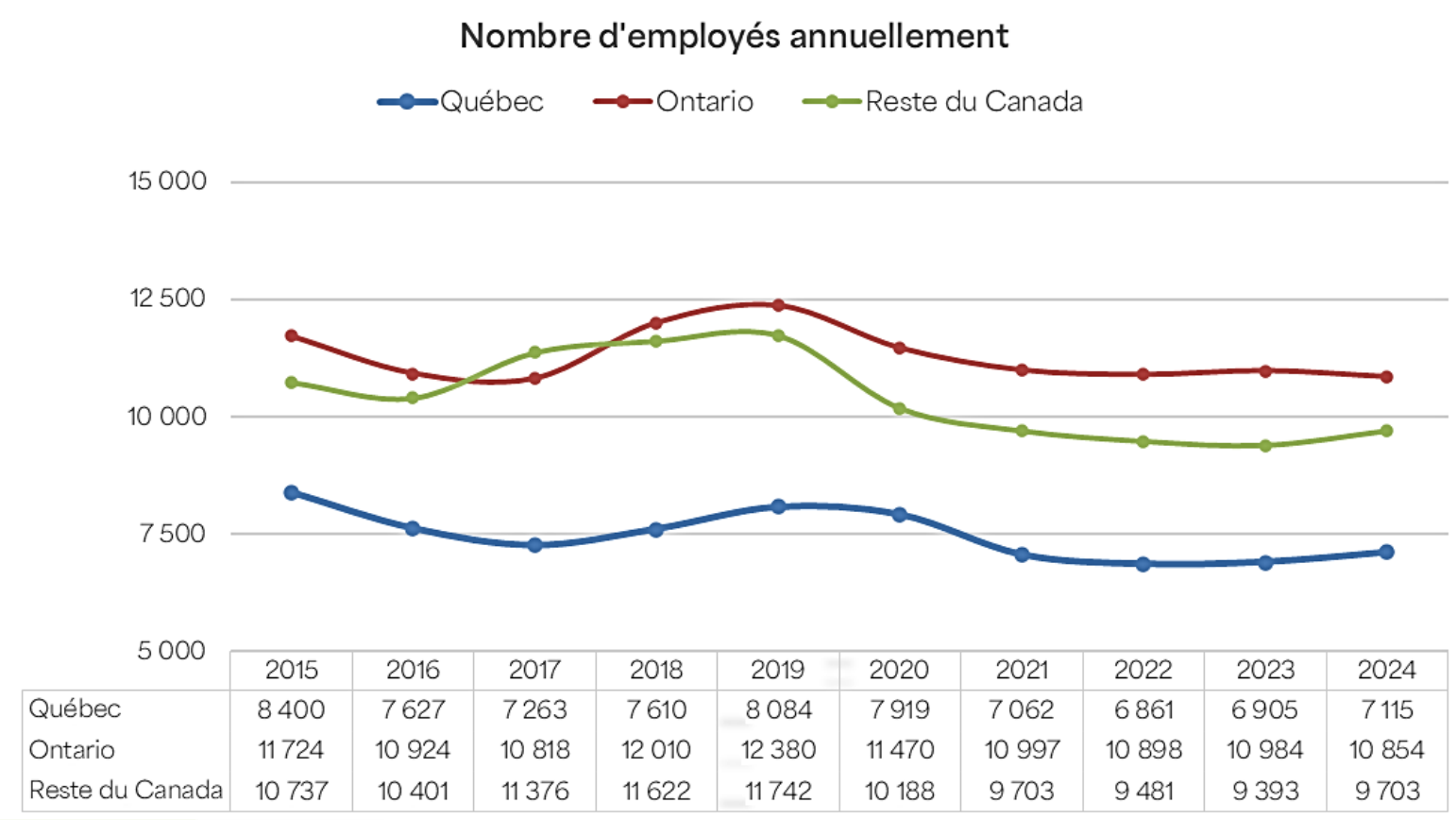
Source : Tableau 14-10-0202-01, Statistique Canada.

Emplois annuels



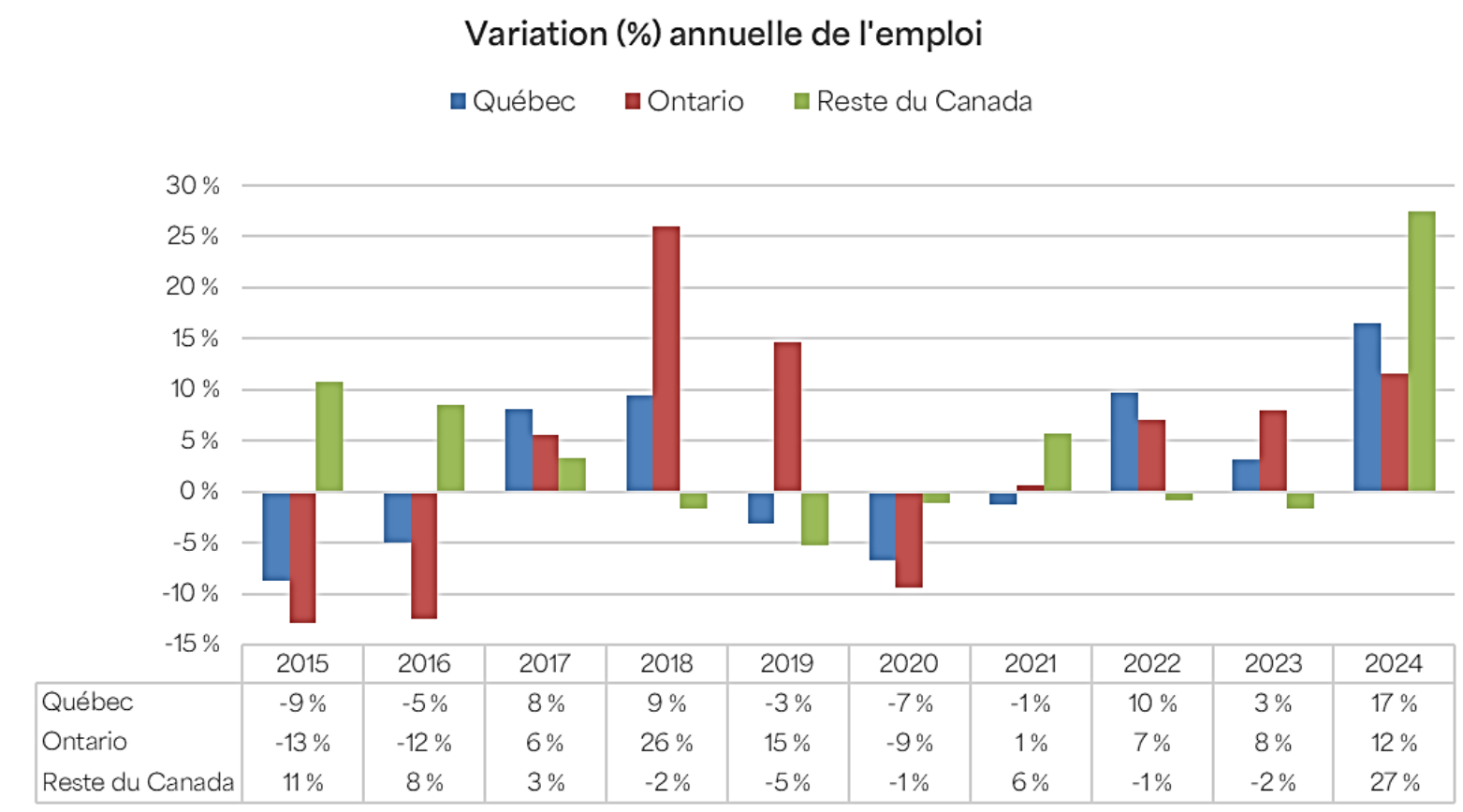
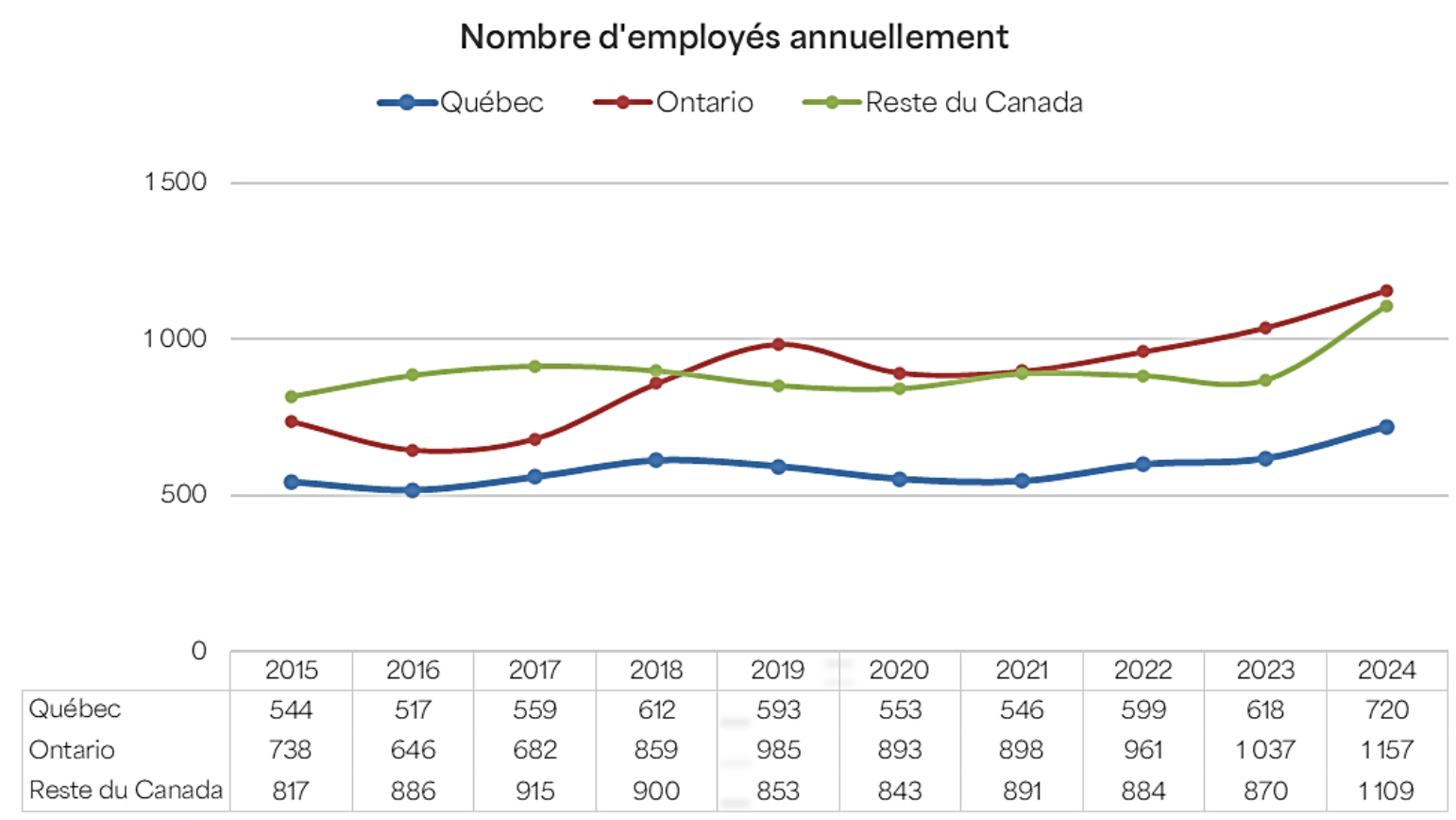
Source : Tableau 14-10-0202-01, Statistique Canada.

Emplois annuels



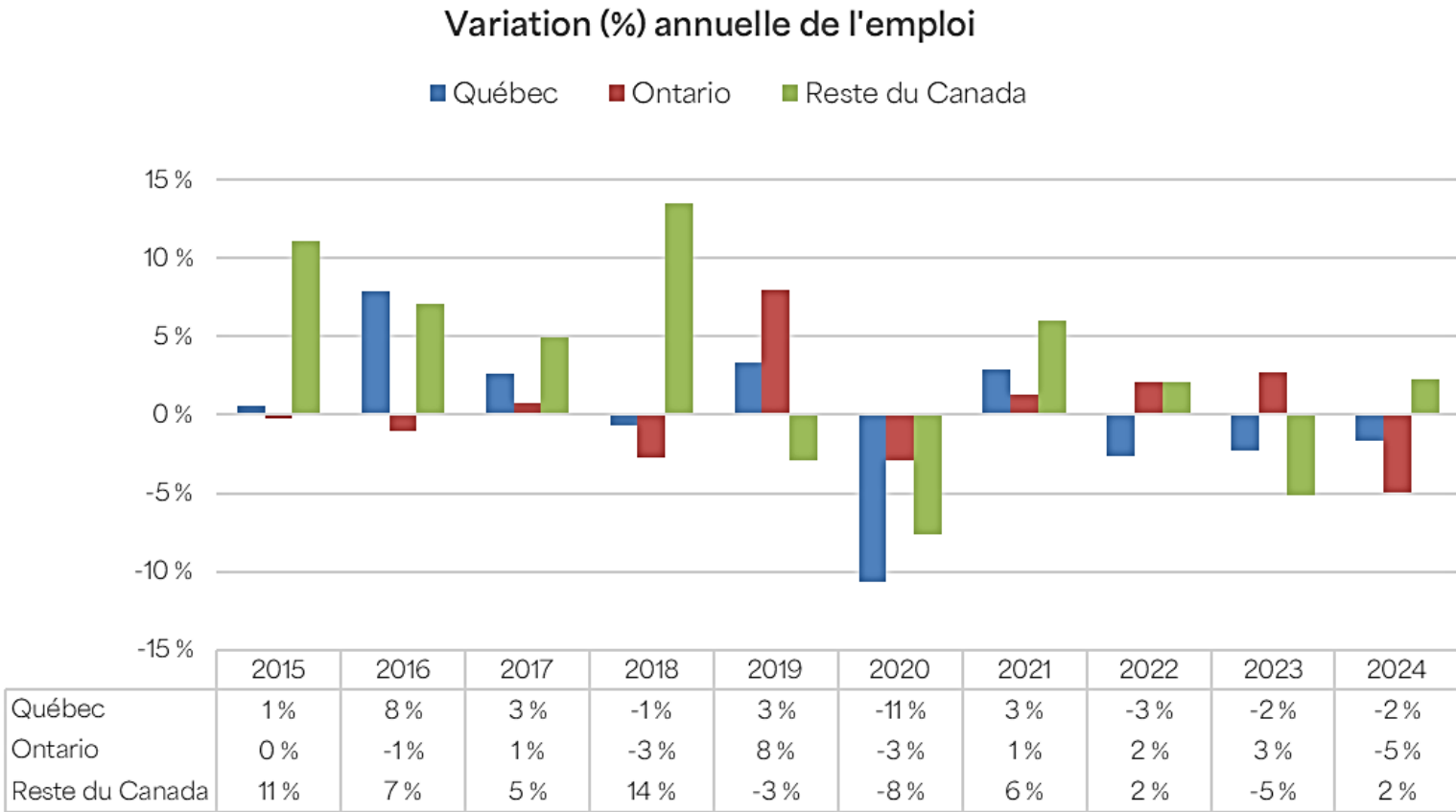
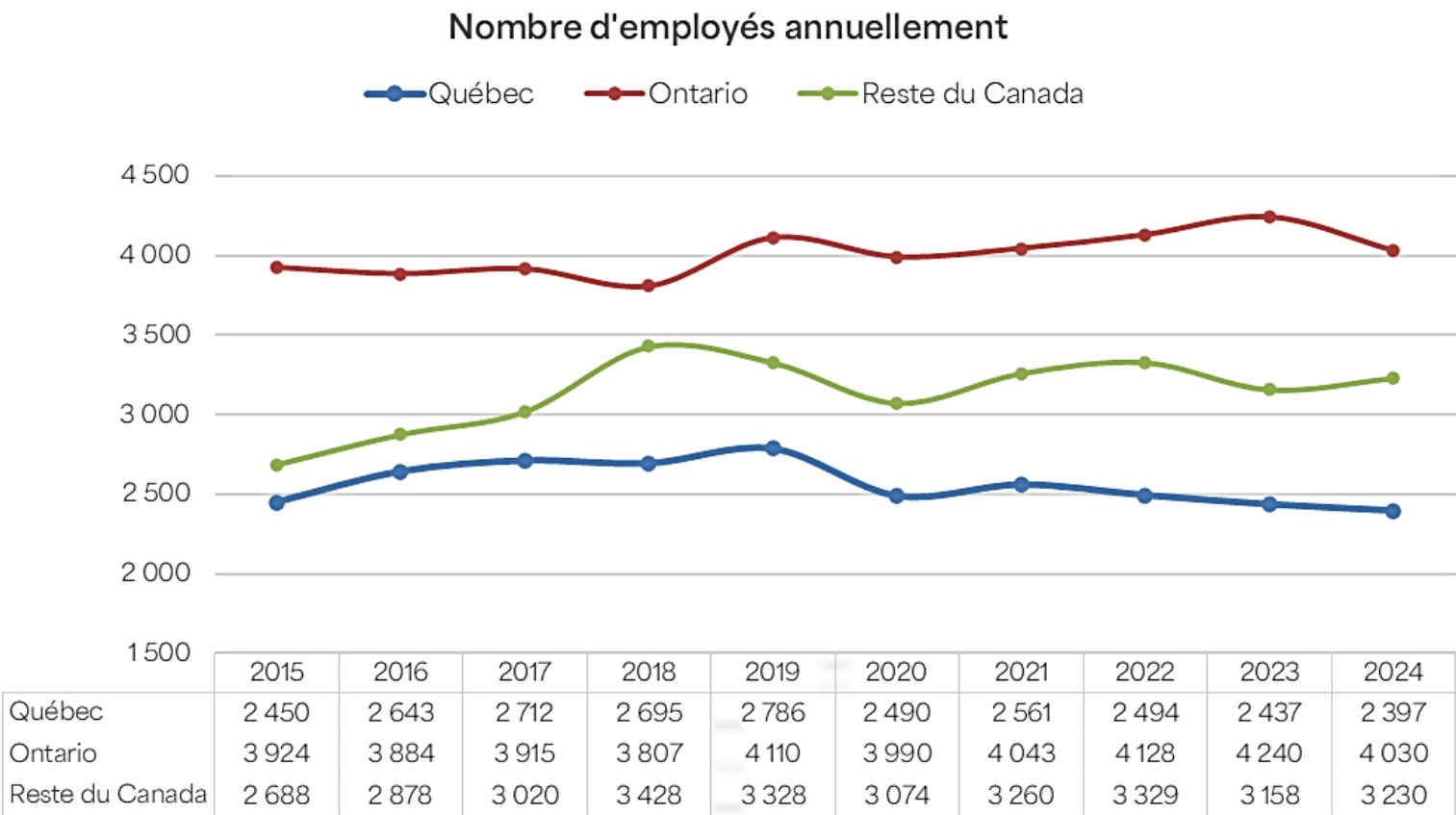
Source : Tableau 14-10-0202-01, Statistique Canada.

Emplois annuels



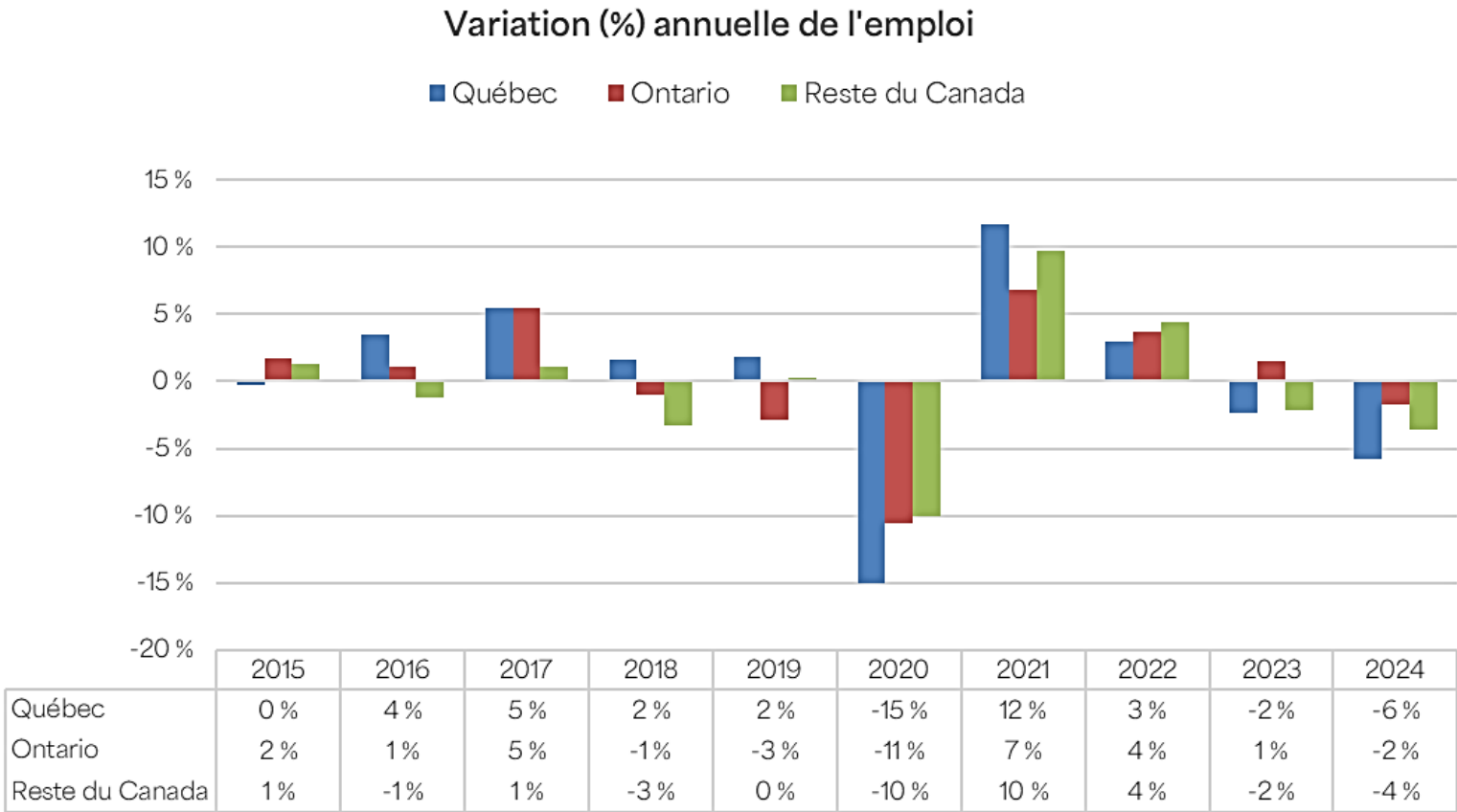
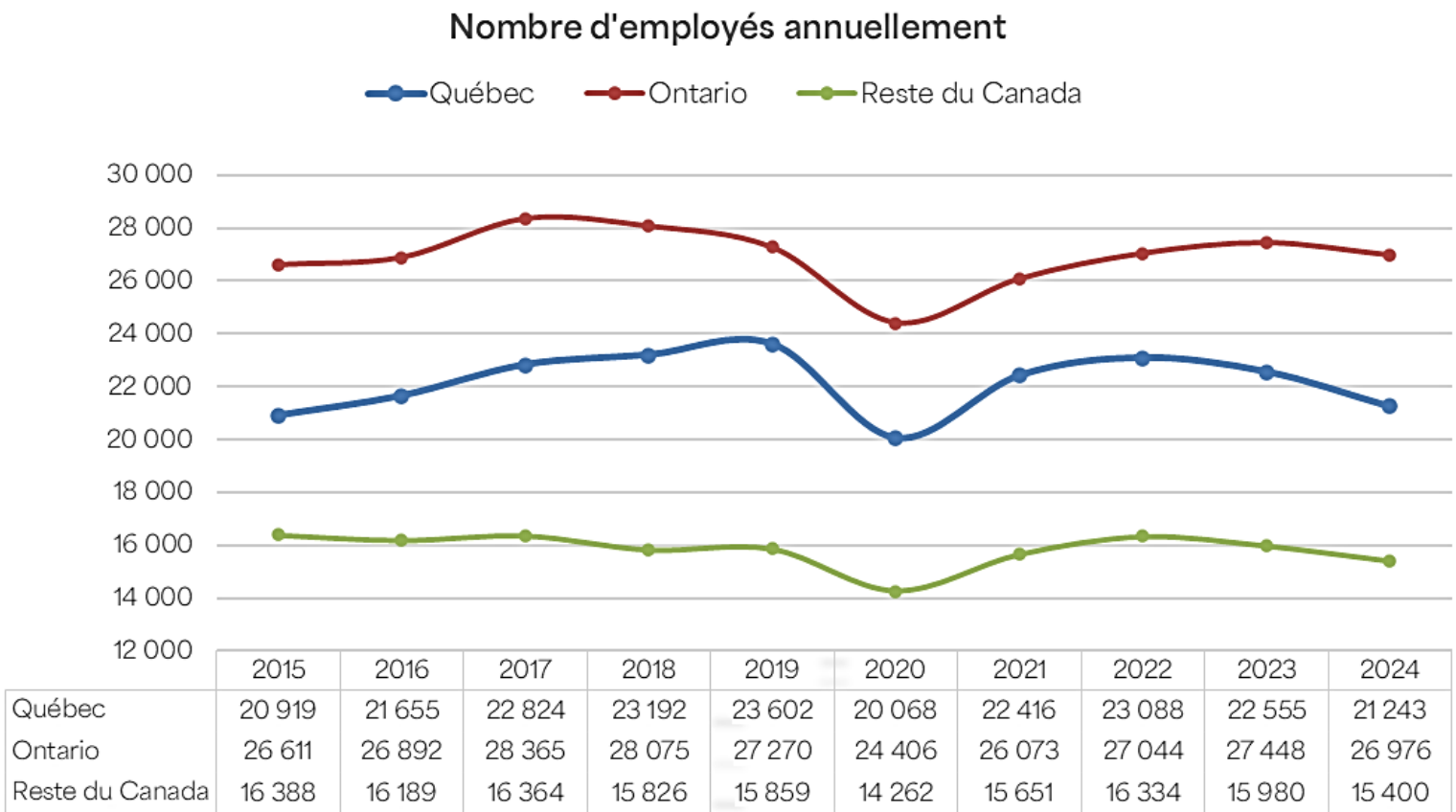
Source : Tableau 14-10-0202-01, Statistique Canada.

Emplois annuels



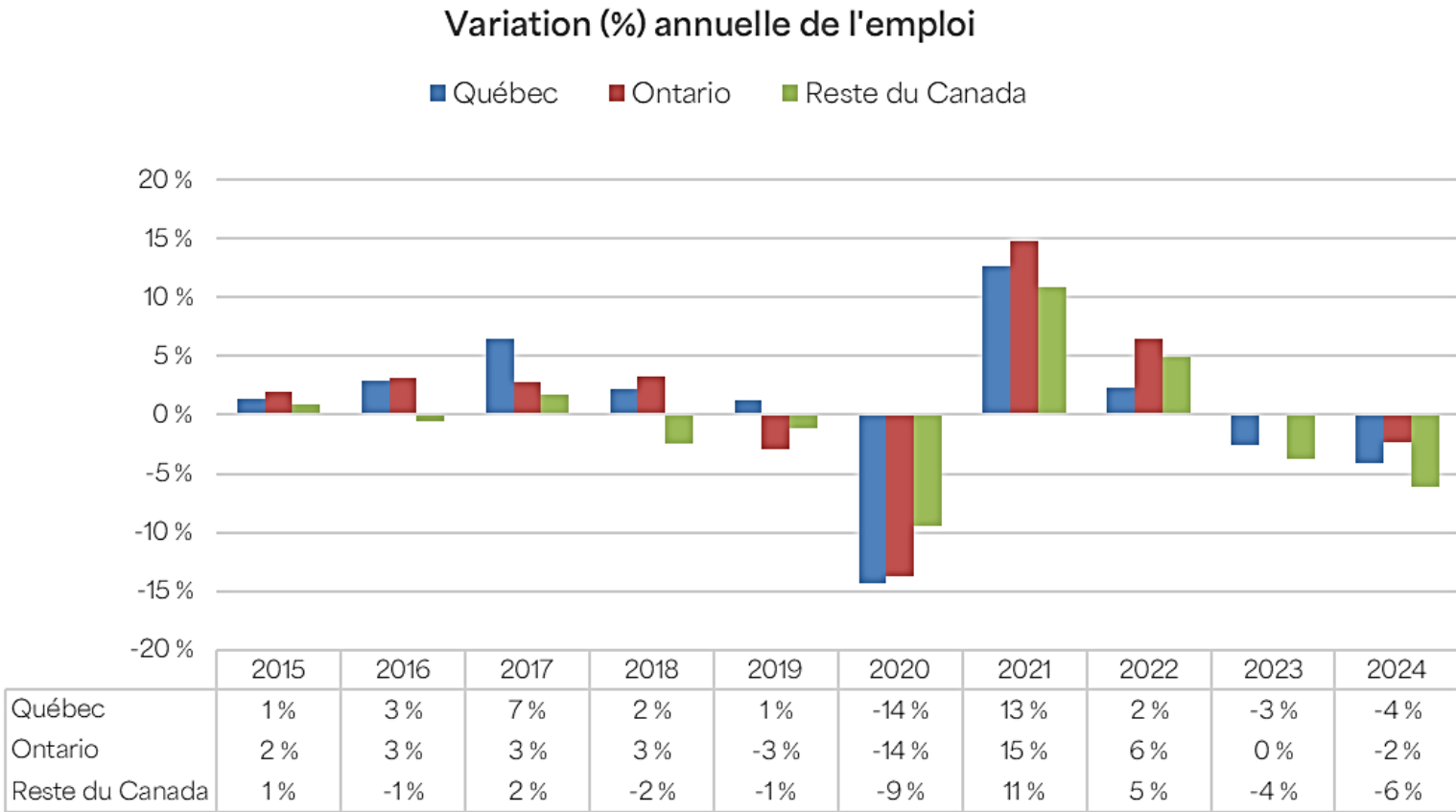
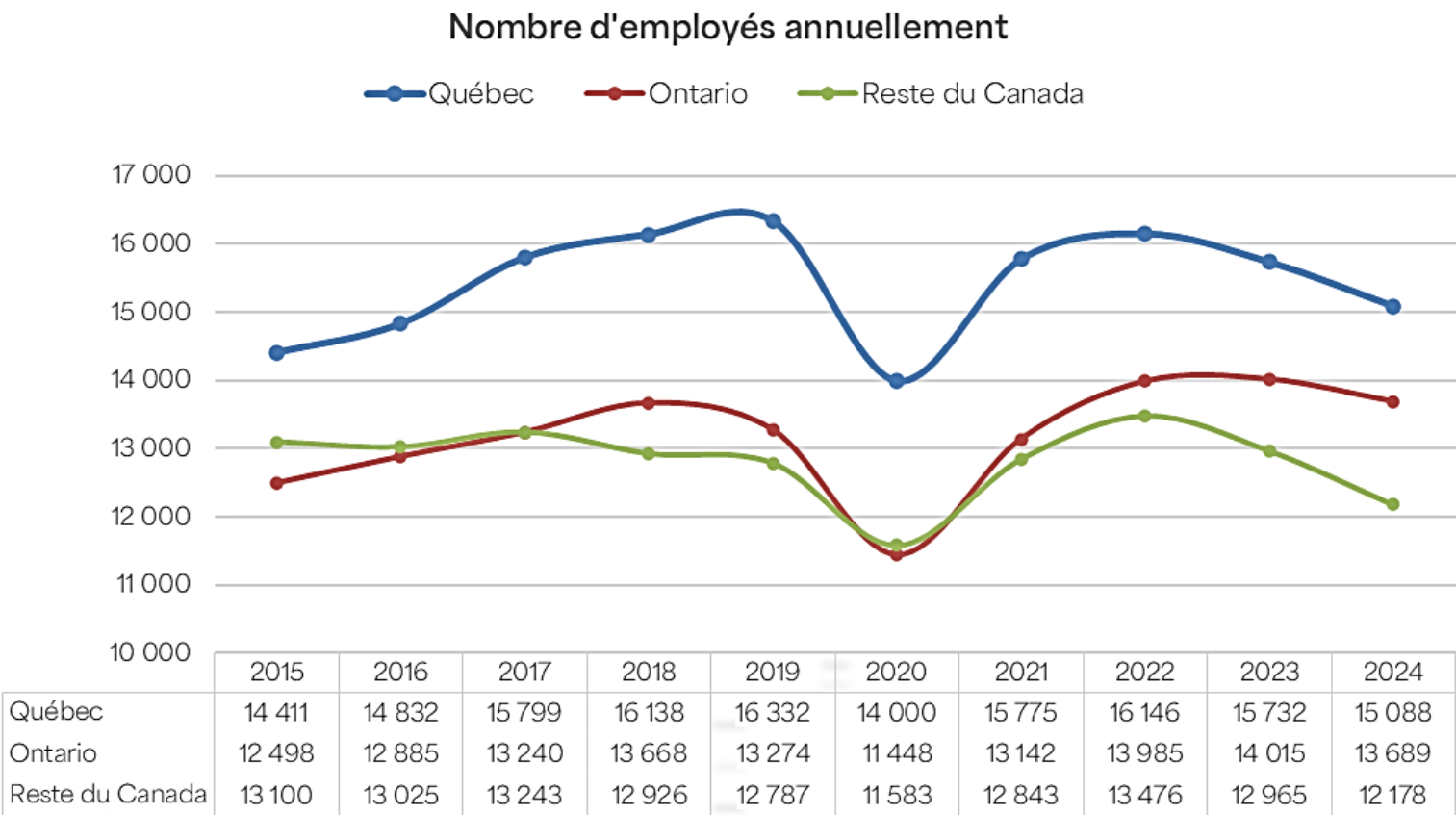
Source : Tableau 14-10-0202-01, Statistique Canada.

Emplois annuels



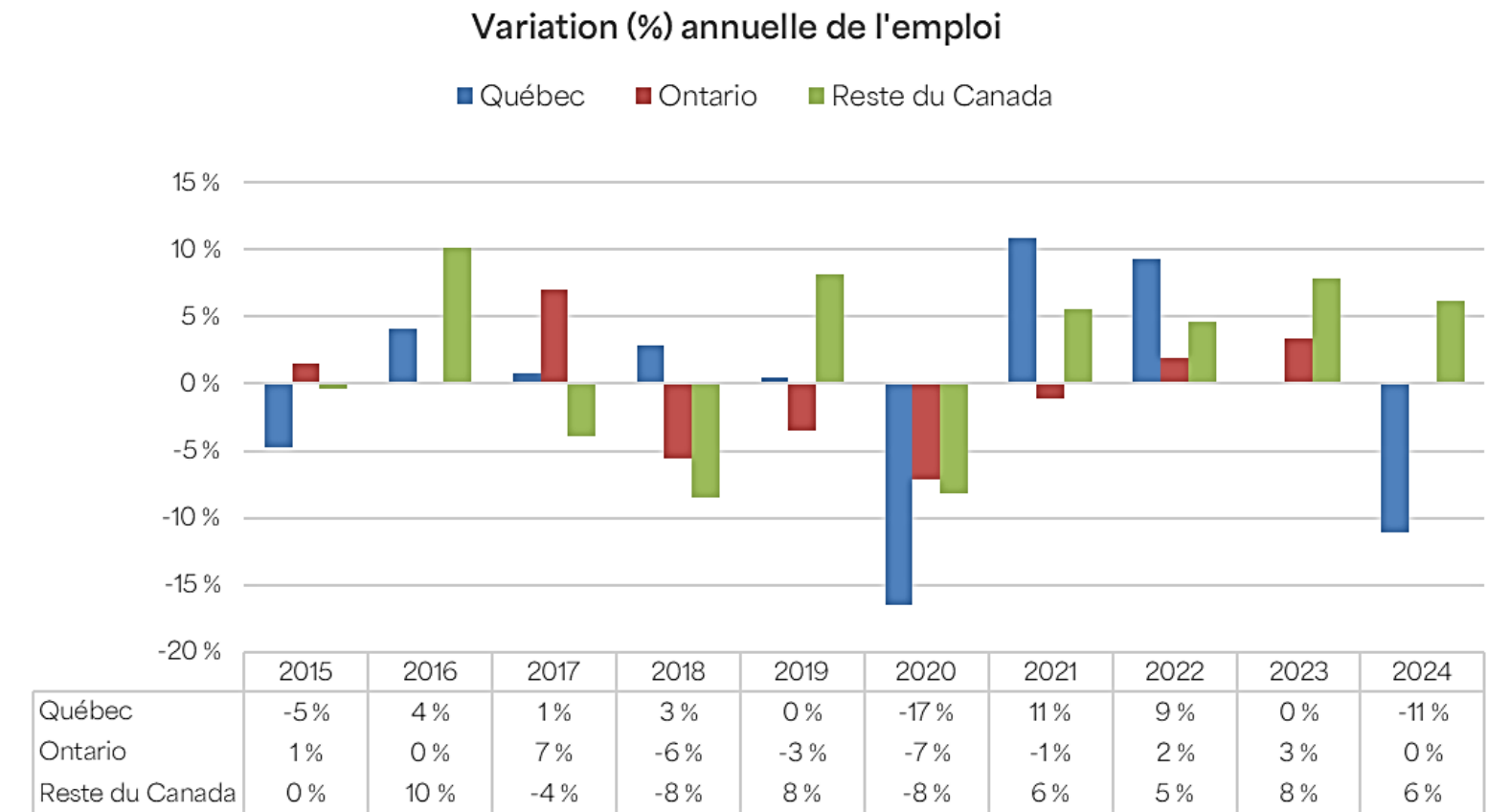
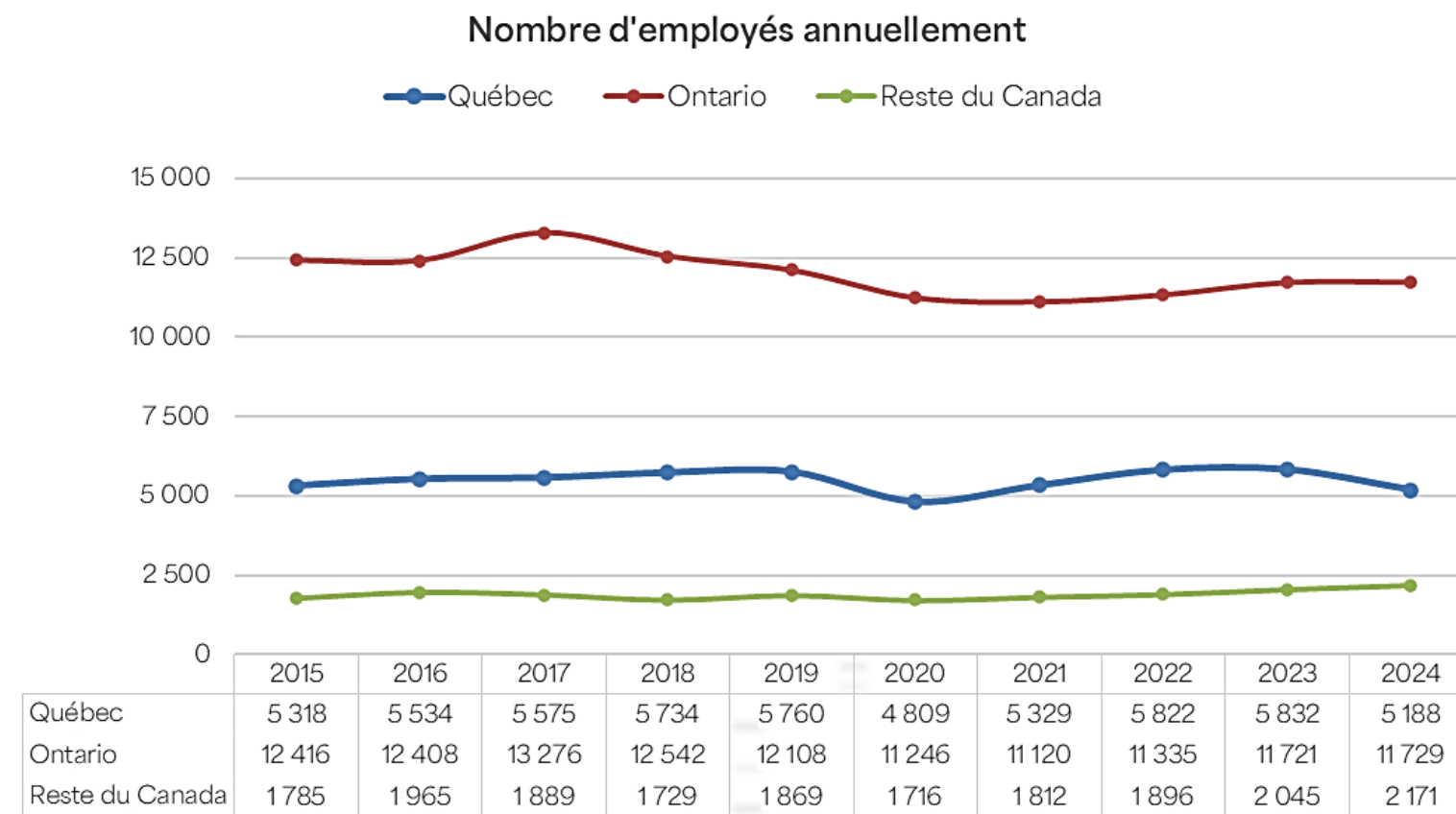
Source : Tableau 14-10-0202-01, Statistique Canada.

Emplois annuels



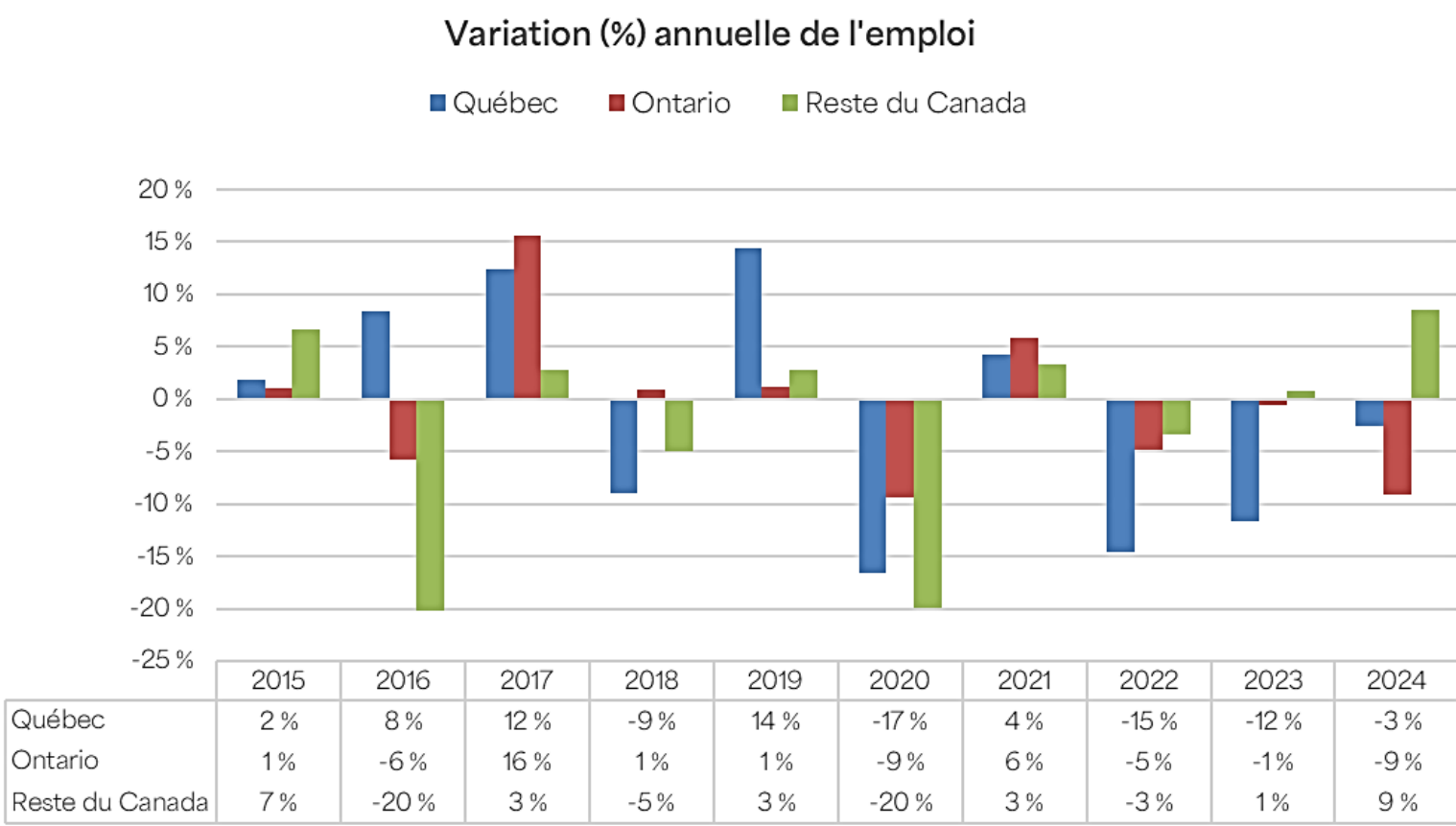
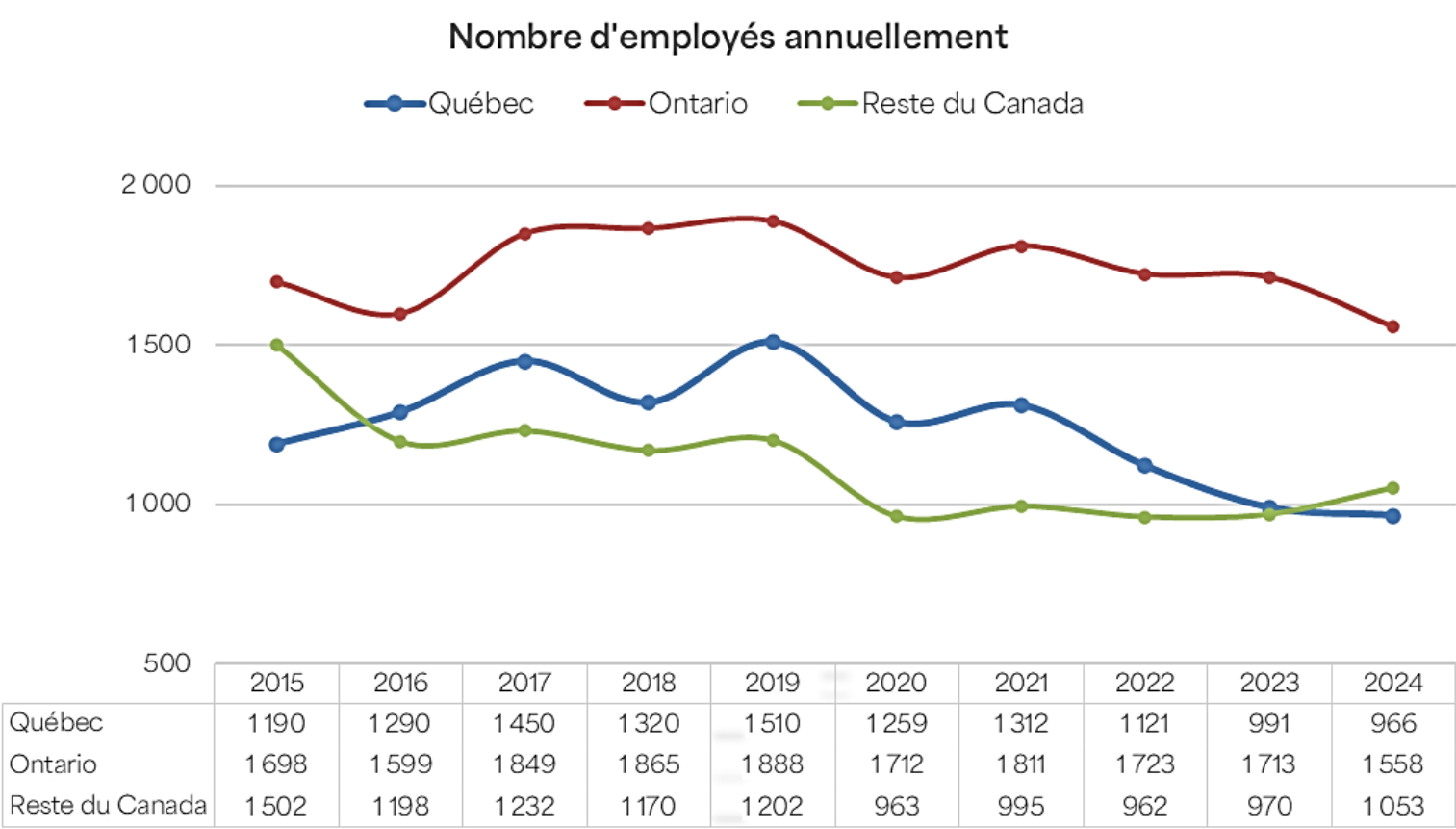
Source : Tableau 14-10-0202-01, Statistique Canada.

Emplois annuels



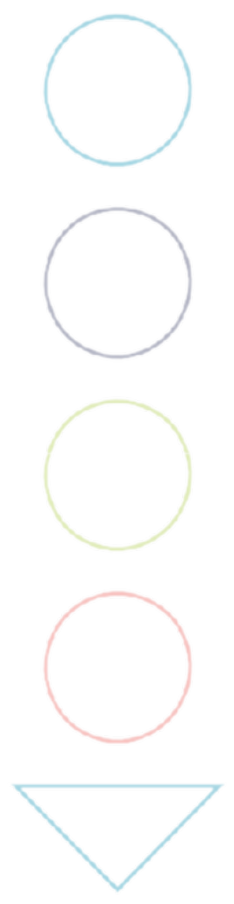
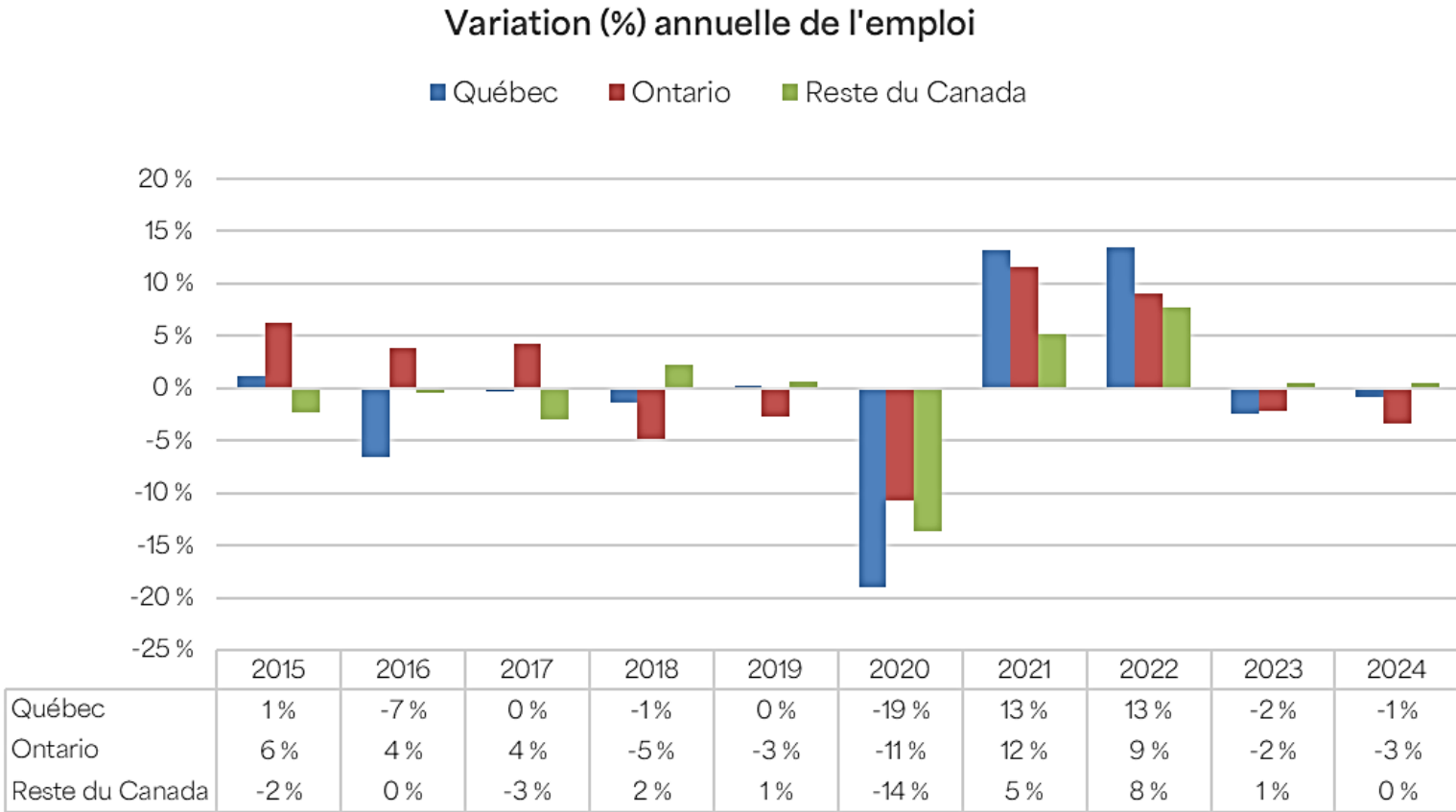
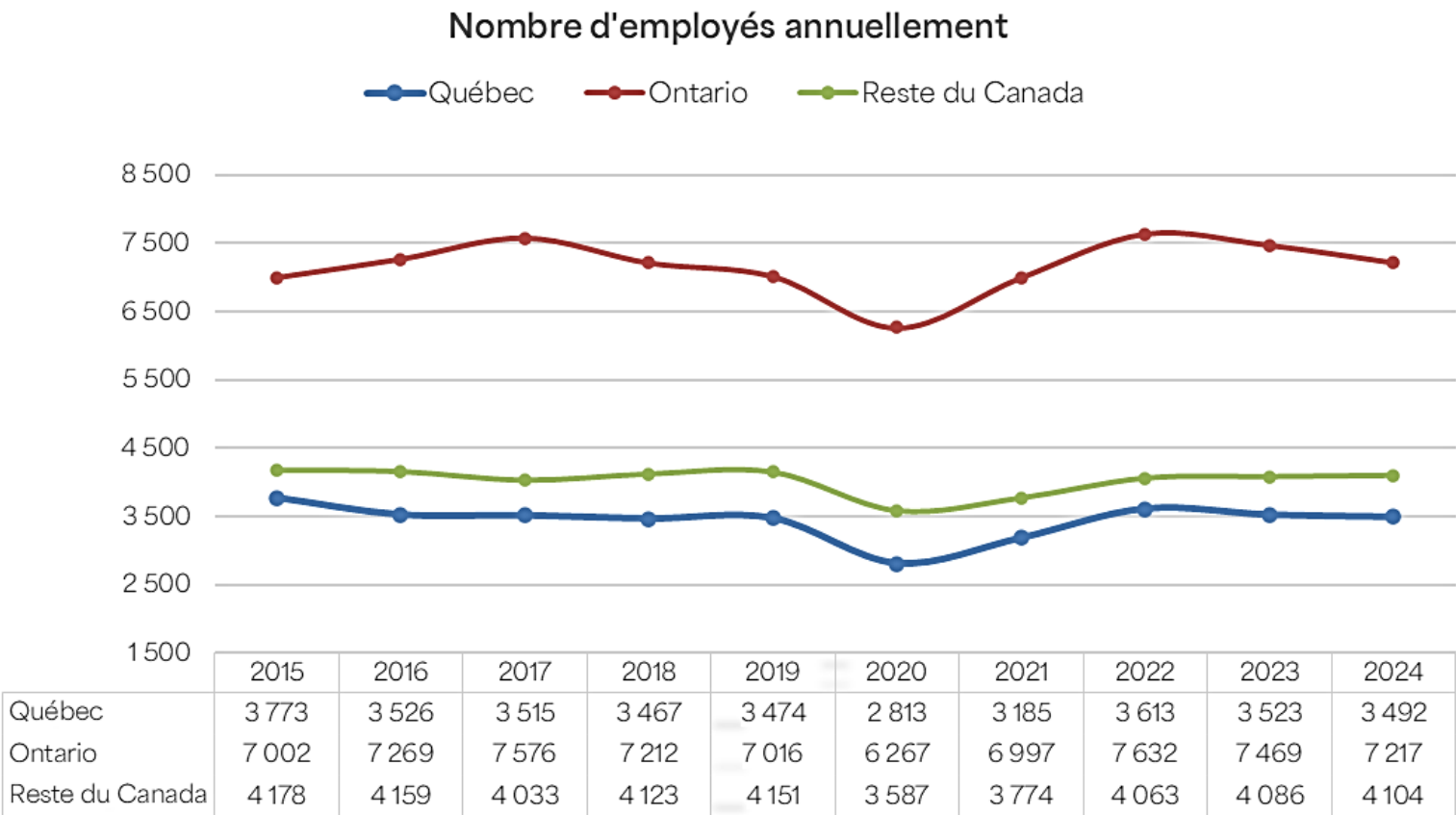
Source : Tableau 14-10-0202-01, Statistique Canada.

Emplois annuels



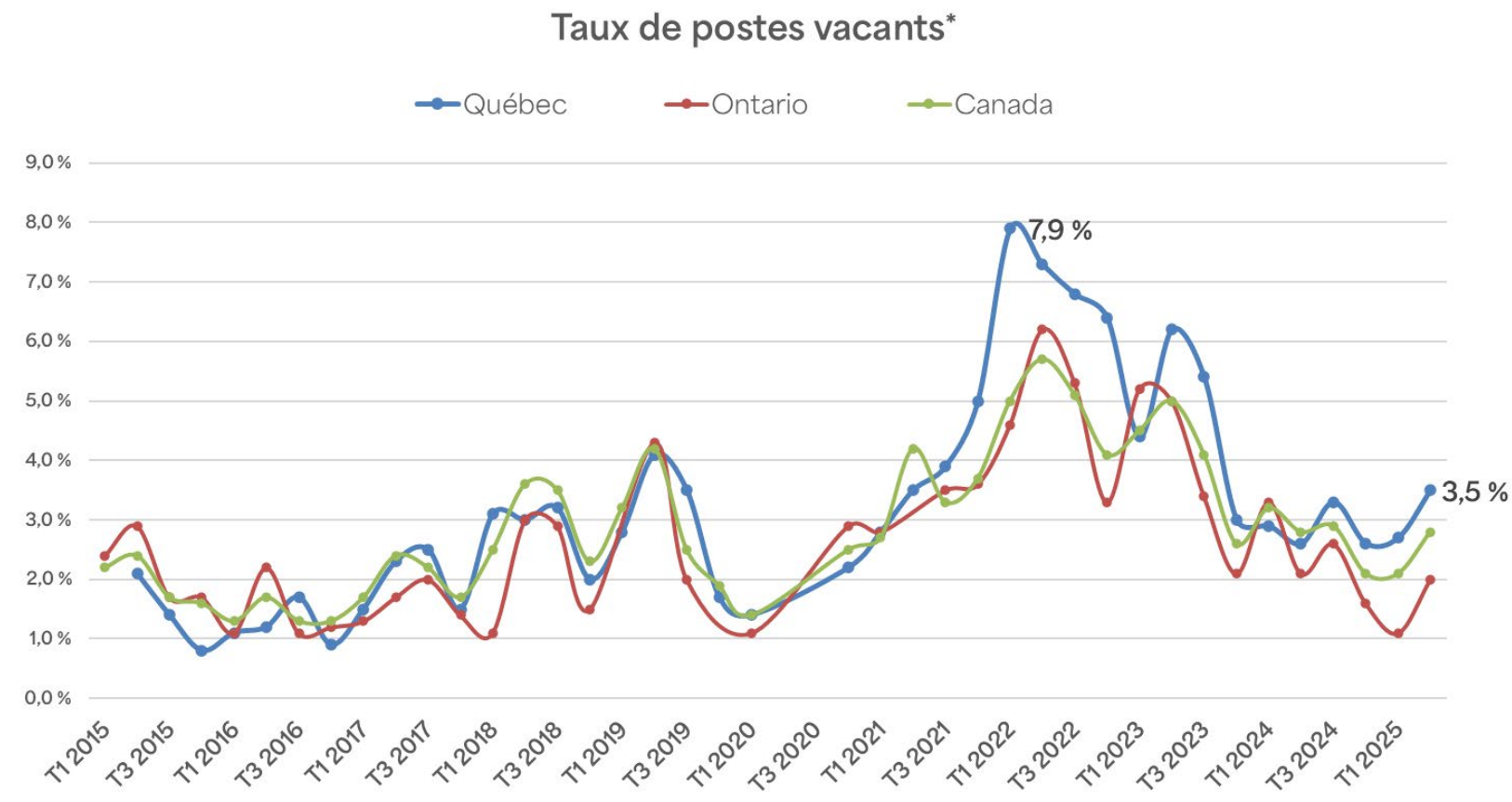
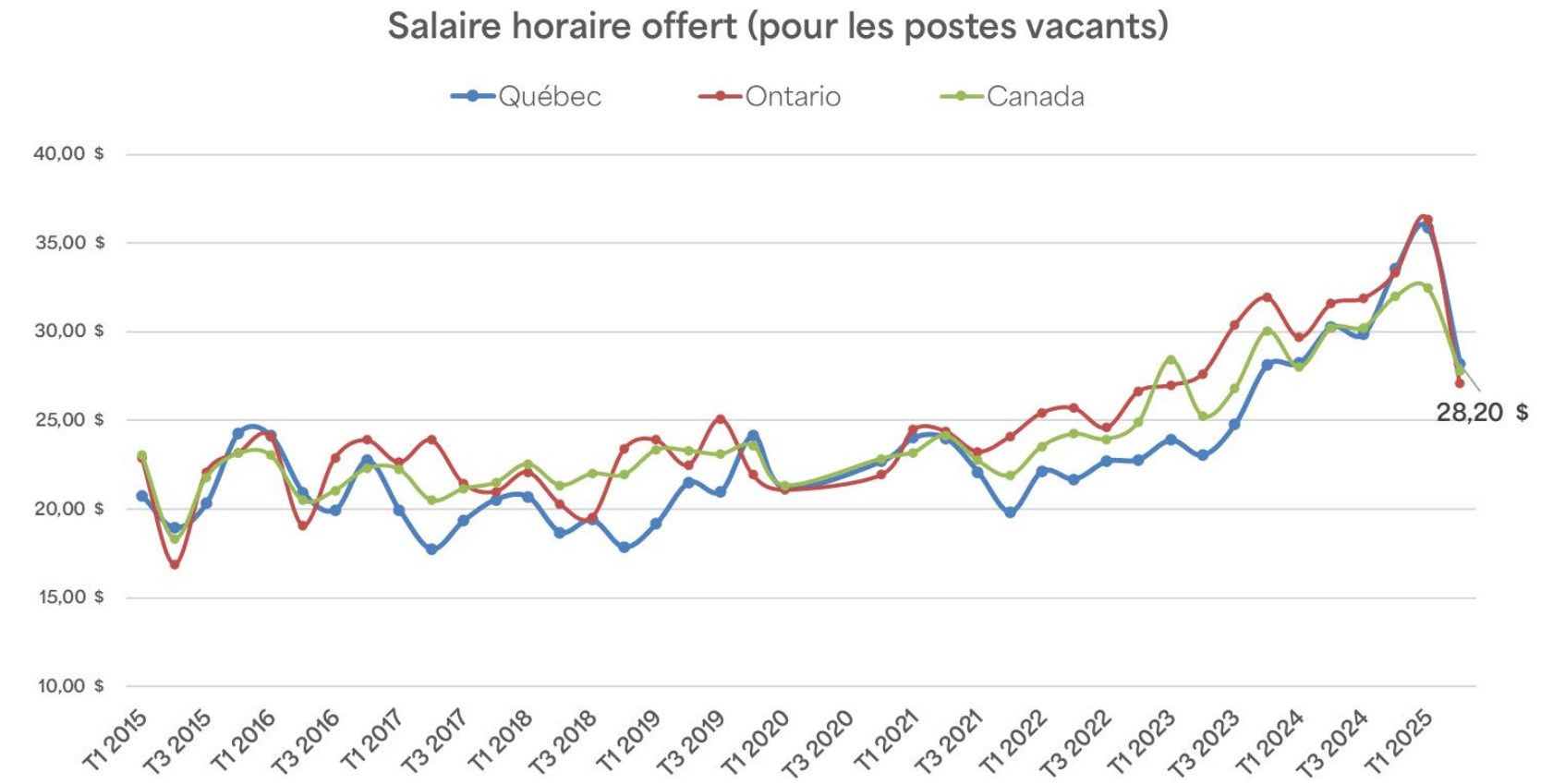
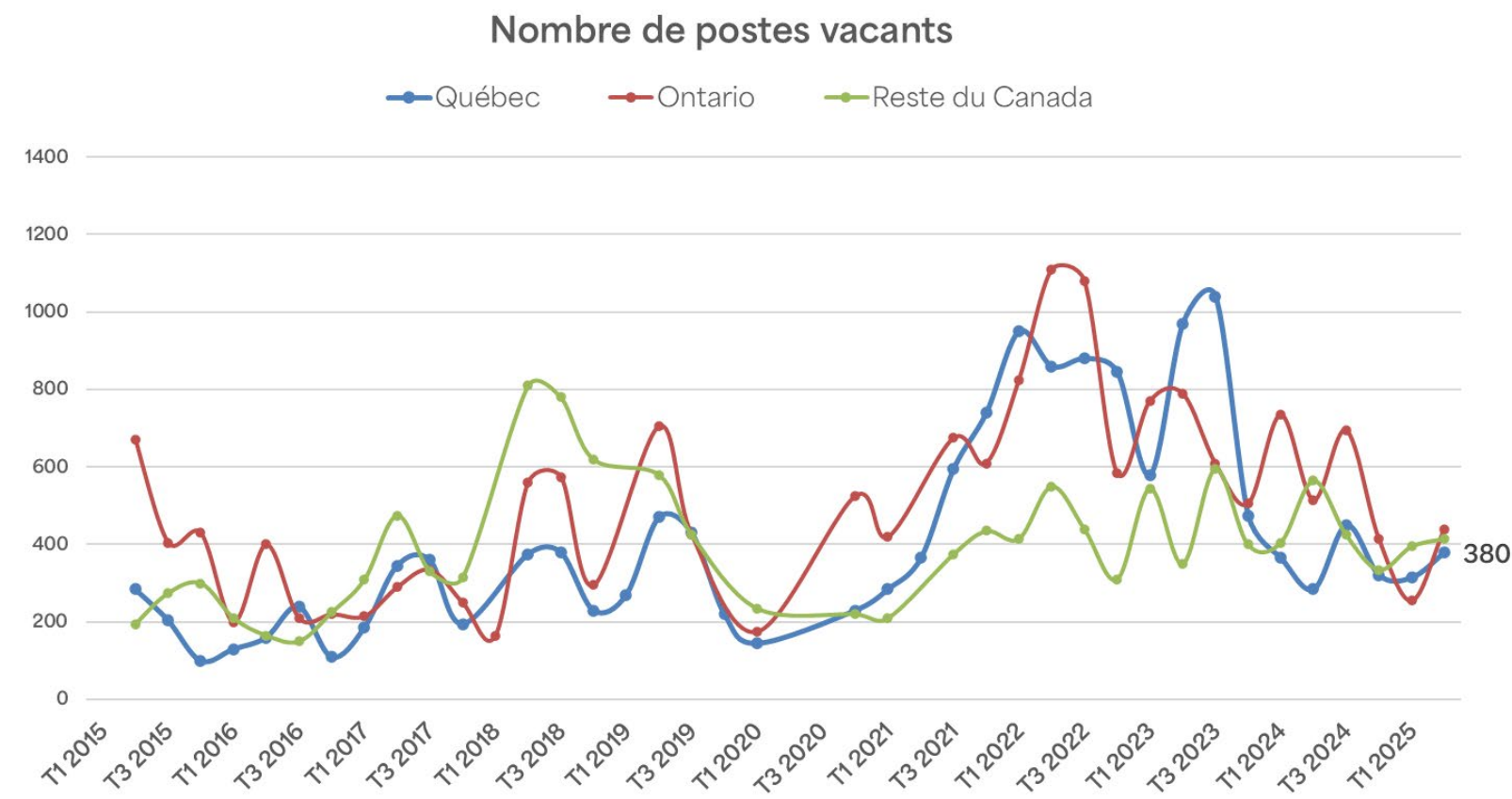
Source : Tableau 14-10-0202-01, Statistique Canada.

Emplois annuels



Source : Tableau 14-10-0202-01, Statistique Canada.

Postes vacants et salaire offert

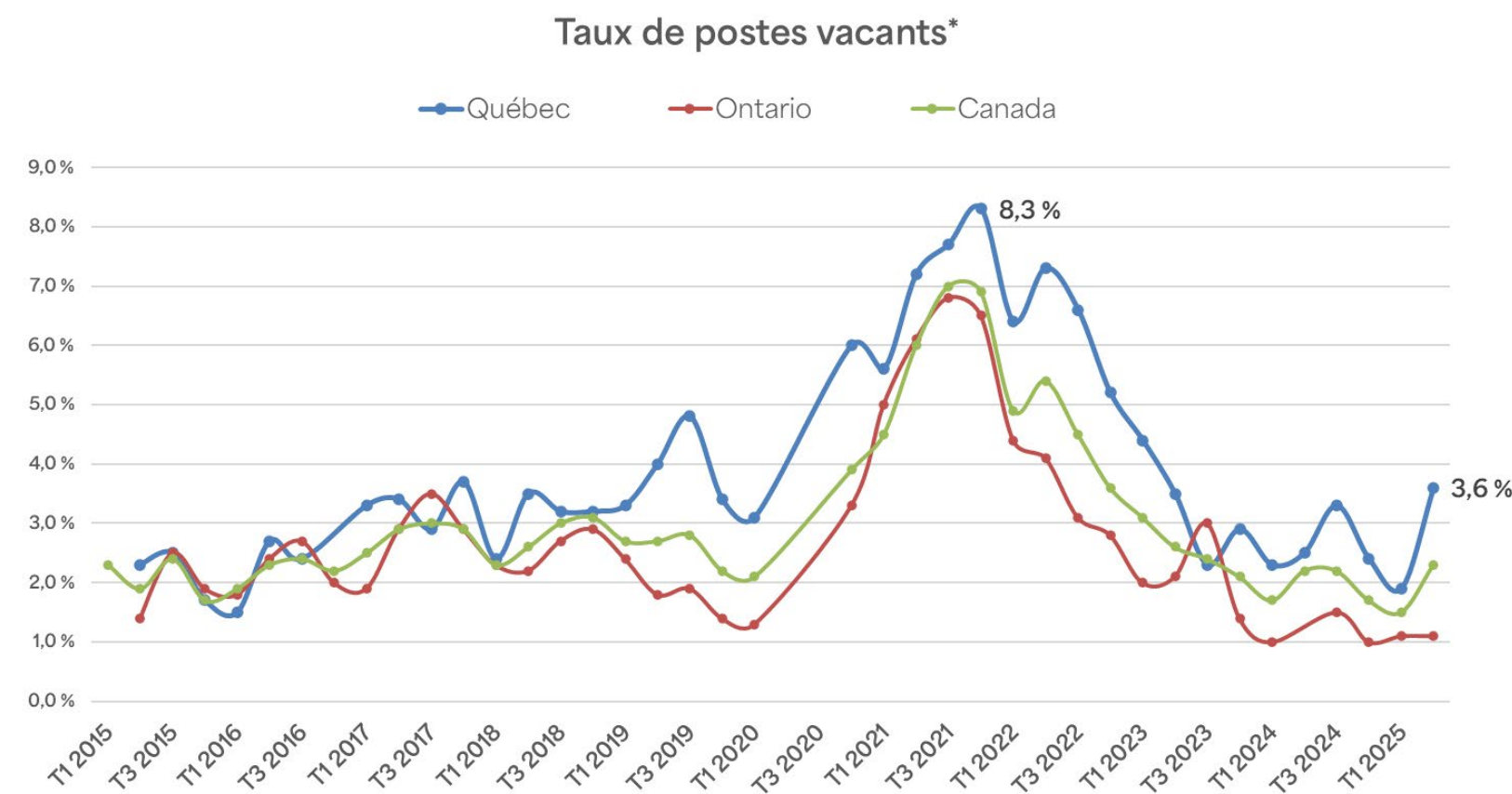
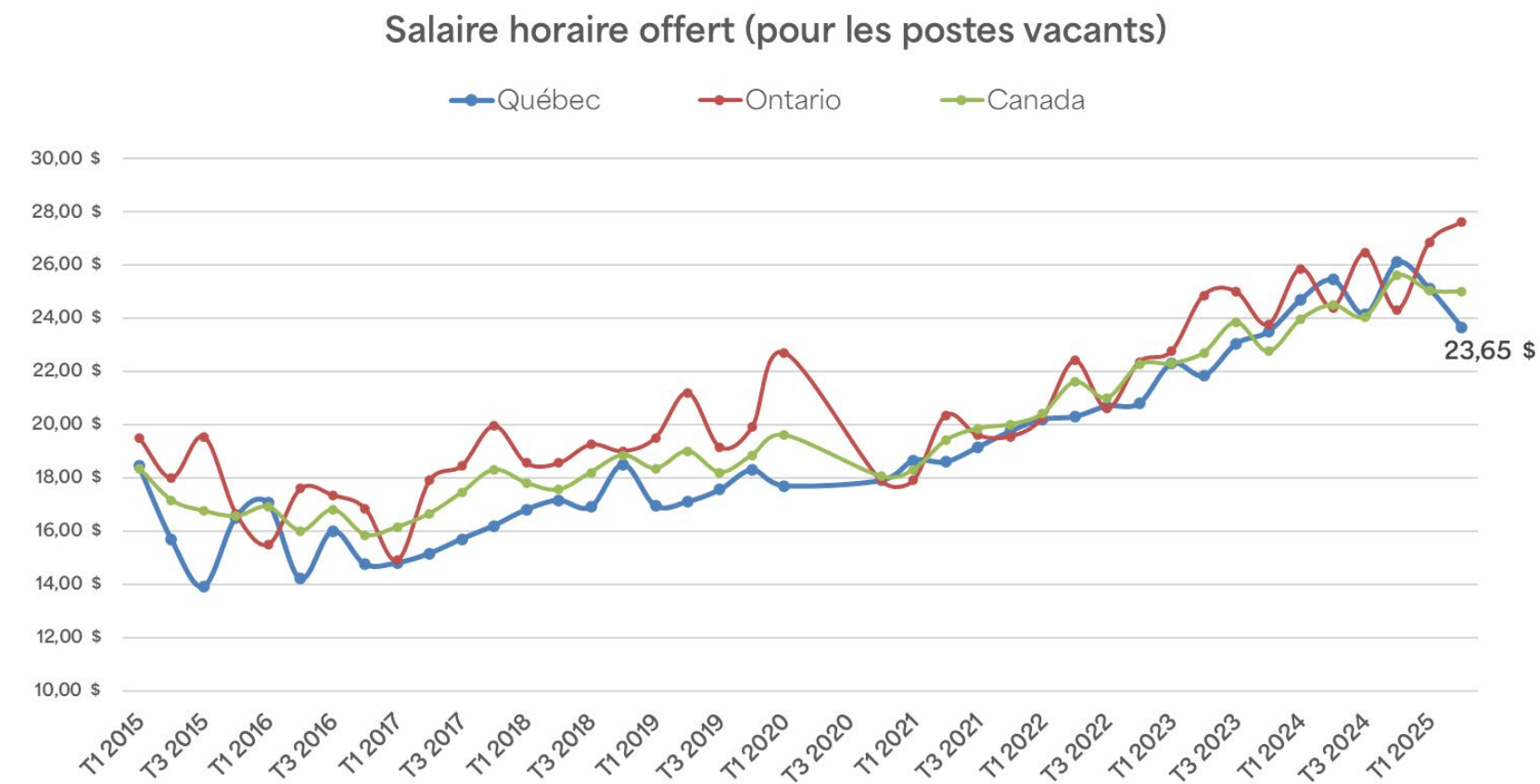
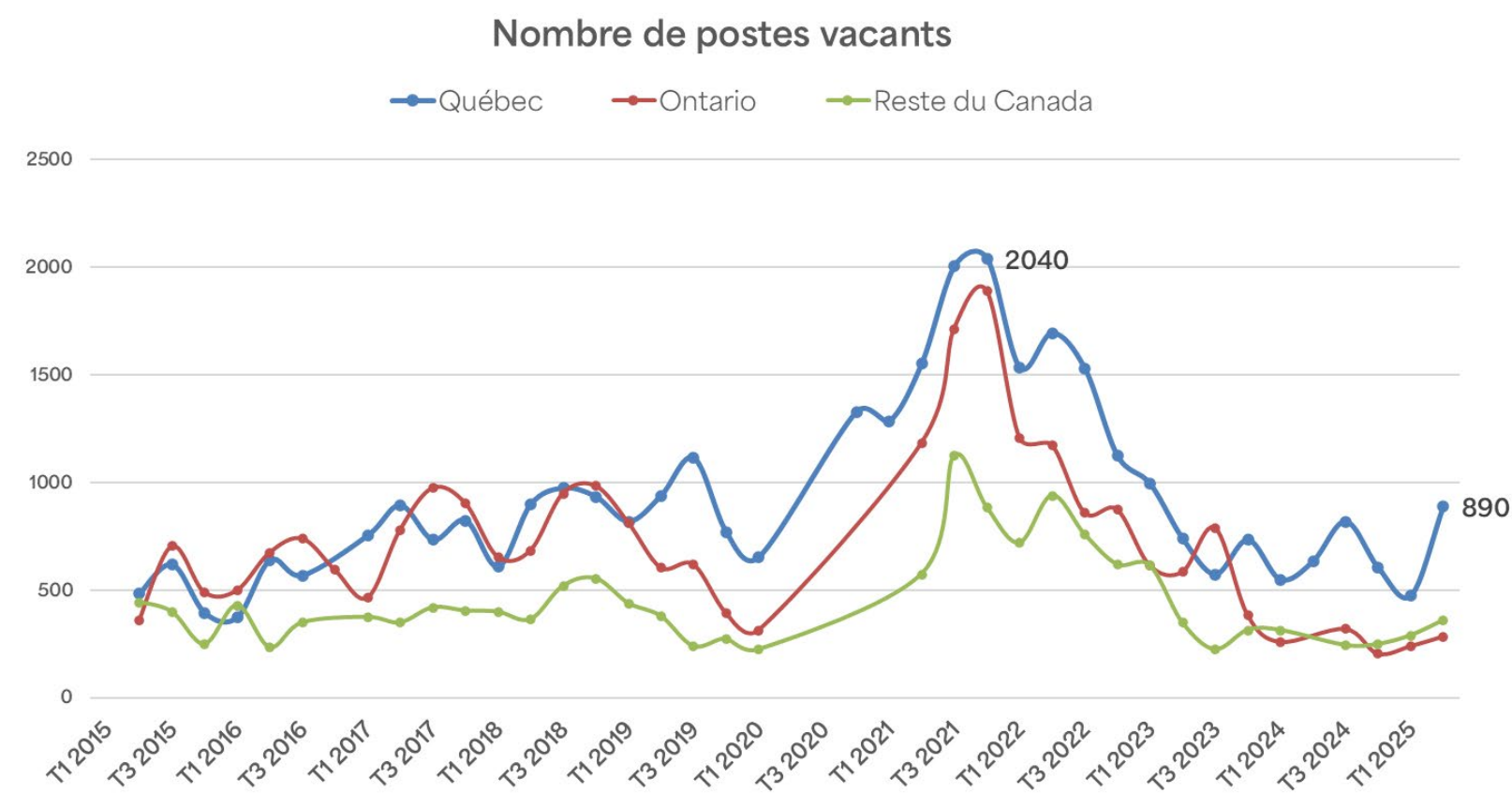


La majorité des données du secteur en termes de nombre de postes vacants et de taux sont de qualité (D) et (E), avec une plus grande proportion de (D). De son côté, la moyenne du salaire offert des postes vacants est majoritairement d'excellente qualité.

* Taux de postes vacants = [Postes vacants / (postes vacants + emplois)] ; $\frac{\text{Nombre de postes vacants}}{\text{Demande de travail}}$

Source : Tableau 14-10-0442-01, Statistique Canada.

Postes vacants et salaire offert



La majorité des données du secteur en termes de nombre de postes vacants et de taux sont de qualité (D), avec une petite partie de (E) pour l'Ontario et, de ce fait, pour le reste du Canada, notamment depuis 2020. De son côté, la moyenne du salaire offert des postes vacants est majoritairement d'excellente qualité.

* Taux de postes vacants = [Postes vacants / (postes vacants + emplois)] ; $\frac{\text{Nombre de postes vacants}}{\text{Nombre de postes vacants} + \text{demande de travail}}$

Tableau 14-10-0442-01, Statistique Canada.

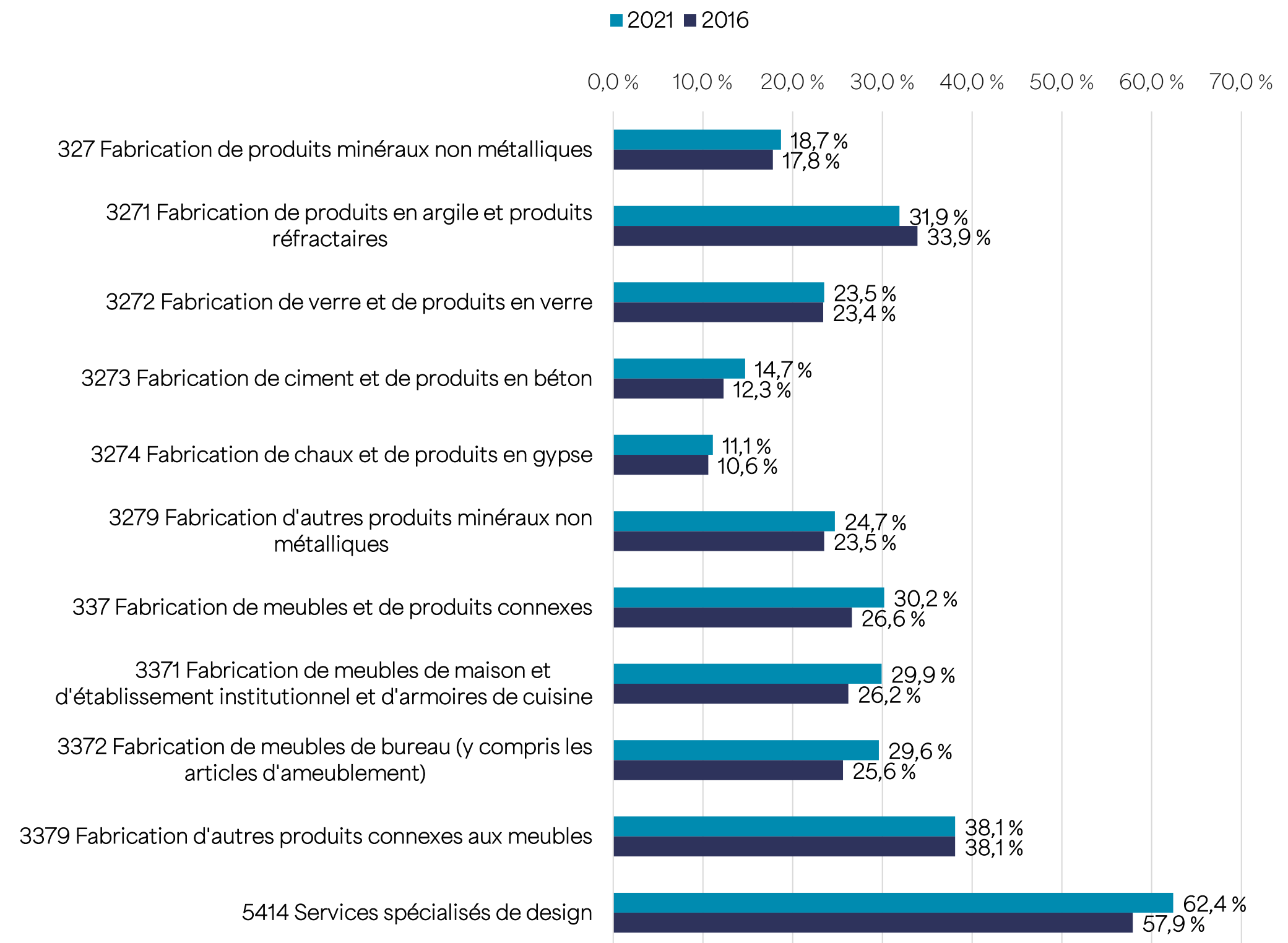
Proportion de femmes parmi le personnel par secteur, selon les recensements de 2016 et de 2021 – Province de Québec

Globalement, la proportion de femmes a légèrement augmenté entre les recensements de 2016 et 2021 dans la quasi-totalité des secteurs observés. Cette progression demeure cependant hétérogène : les secteurs comme le gypse (SCIAN 3274) ou le ciment/béton (3273) restent faiblement féminisés, alors que les secteurs liés au meuble, au design ou à l'argile (qui inclut la poterie) affichent une féminisation plus marquée.

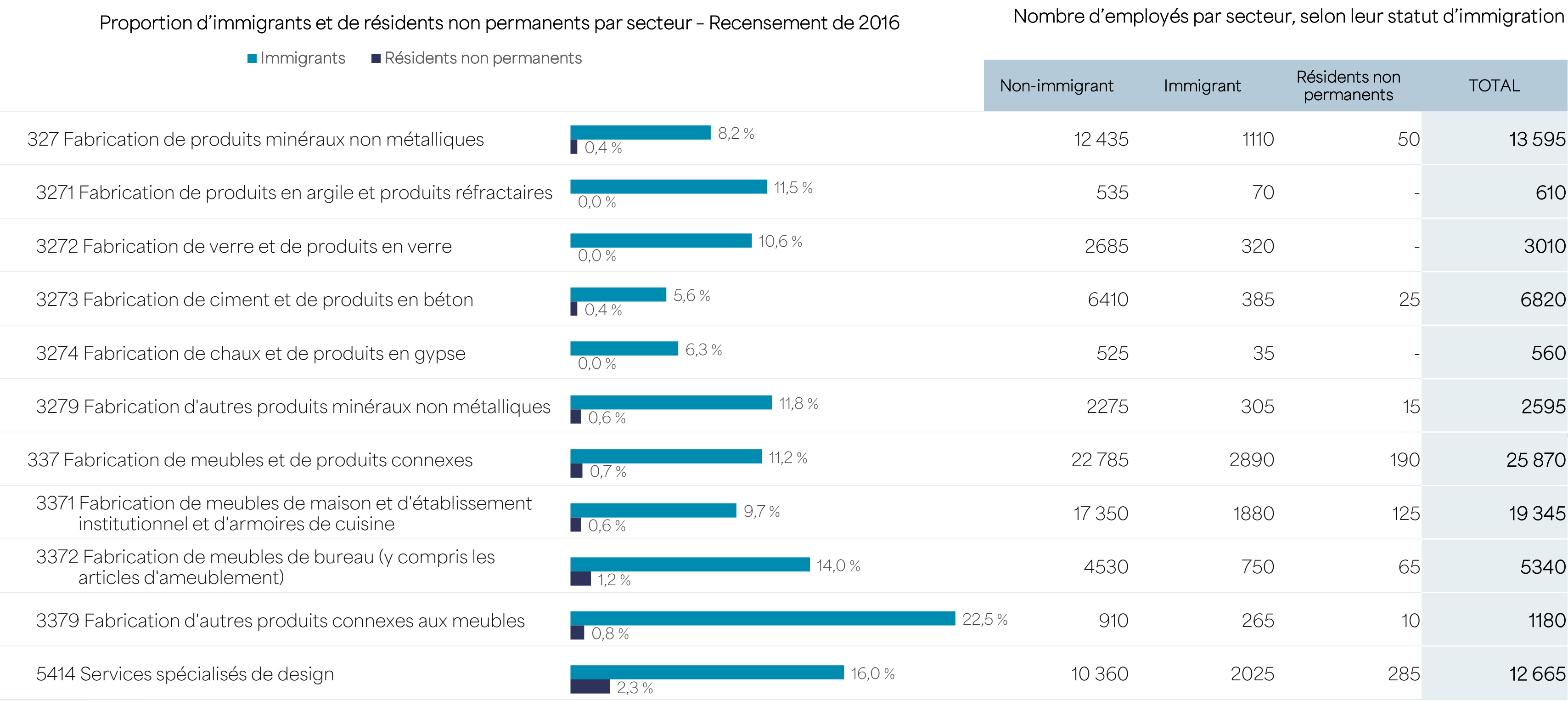
Une recherche plus approfondie serait nécessaire pour expliquer ce phénomène, mais quelques facteurs peuvent potentiellement contribuer à cette tendance :

- la modernisation des équipements et l'automatisation, qui réduisent la charge physique et rendent certains emplois plus accessibles aux femmes (chez les manufacturiers);
- la présence de postes non manuels (administration, design, contrôle qualité) par rapport à ceux manuels, car les postes manuels sont souvent plus occupés par les hommes.

Le recensement de 2026 permettra de déterminer si cette progression se maintient.



Nombre et proportion d’immigrants et de résidents non permanents par secteur, selon le recensement de 2016 – Province de Québec



Recensements 2016, Statistique Canada.

Nombre et proportion d’immigrants et de résidents non permanents par secteur, selon le recensement de 2021 – Province de Québec

Entre 2016 et 2021, la part d’immigrants et de résidents non permanents (RNP) a augmenté dans la majorité des secteurs du CSMO de l’habitation, reflétant l’importance croissante de l’immigration dans la main-d’œuvre manufacturière québécoise. Cette hausse est particulièrement marquée dans plusieurs secteurs du meuble (3372, 3379), dans le verre (3272) ainsi que dans les services spécialisés de design (5414). Cette donnée n’est disponible qu’aux recensements de Statistique Canada aux cinq ans. Ainsi, nous ne pouvons qu’inférer que les chiffres de 2024/2025 sont fort probablement plus élevés, sachant que selon le recueil statistique sur l’immigration au Québec (2025)¹, en 2019, 8,9 % de tous les travailleurs étrangers temporaires étaient dans le grand secteur de la fabrication et services d’utilité publique, tandis qu’en 2024, ce chiffre a grimpé à 15,54 %.

Proportion d’immigrants et de résidents non permanents par secteur – Recensement de 2021

■ Immigrants ■ Résidents non permanents

Nombre d’employés par secteur, selon leur statut d’immigration

		Non-immigrant	Immigrant	Résidents non permanents	TOTAL
327 Fabrication de produits minéraux non métalliques	9,1 % 2,5 %	10 915	1120	315	12 355
3271 Fabrication de produits en argile et produits réfractaires	10,3 % 5,9 %	290	35	20	340
3272 Fabrication de verre et de produits en verre	14,5 % 2,6 %	2060	360	65	2480
3273 Fabrication de ciment et de produits en béton	6,9 % 2,3 %	6195	470	155	6820
3274 Fabrication de chaux et de produits en gypse	6,9 % 2,8 %	330	25	10	360
3279 Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	10,0 % 2,8 %	2050	235	65	2345
337 Fabrication de meubles et de produits connexes	11,8 % 2,4 %	21 555	2960	615	25 130
3371 Fabrication de meubles de maison et d'établissement institutionnel et d'armoires de cuisine	10,4 % 2,1 %	17 560	2090	420	20 075
3372 Fabrication de meubles de bureau (y compris les articles d'ameublement)	16,4 % 3,7 %	3320	680	155	4155
3379 Fabrication d'autres produits connexes aux meubles	21,0 % 3,9 %	675	190	35	905
5414 Services spécialisés de design	17,3 % 3,9 %	10 505	2305	525	13 330

1: Ministère de l’Immigration, de la Francisation et de l’Intégration. (2025). *Consultation publique : La planification pluriannuelle de l’immigration au Québec pour la période 2026–2029 (recueil statistique)*. Gouvernement du Québec.

Recensements 2016 et 2021, Statistique Canada.

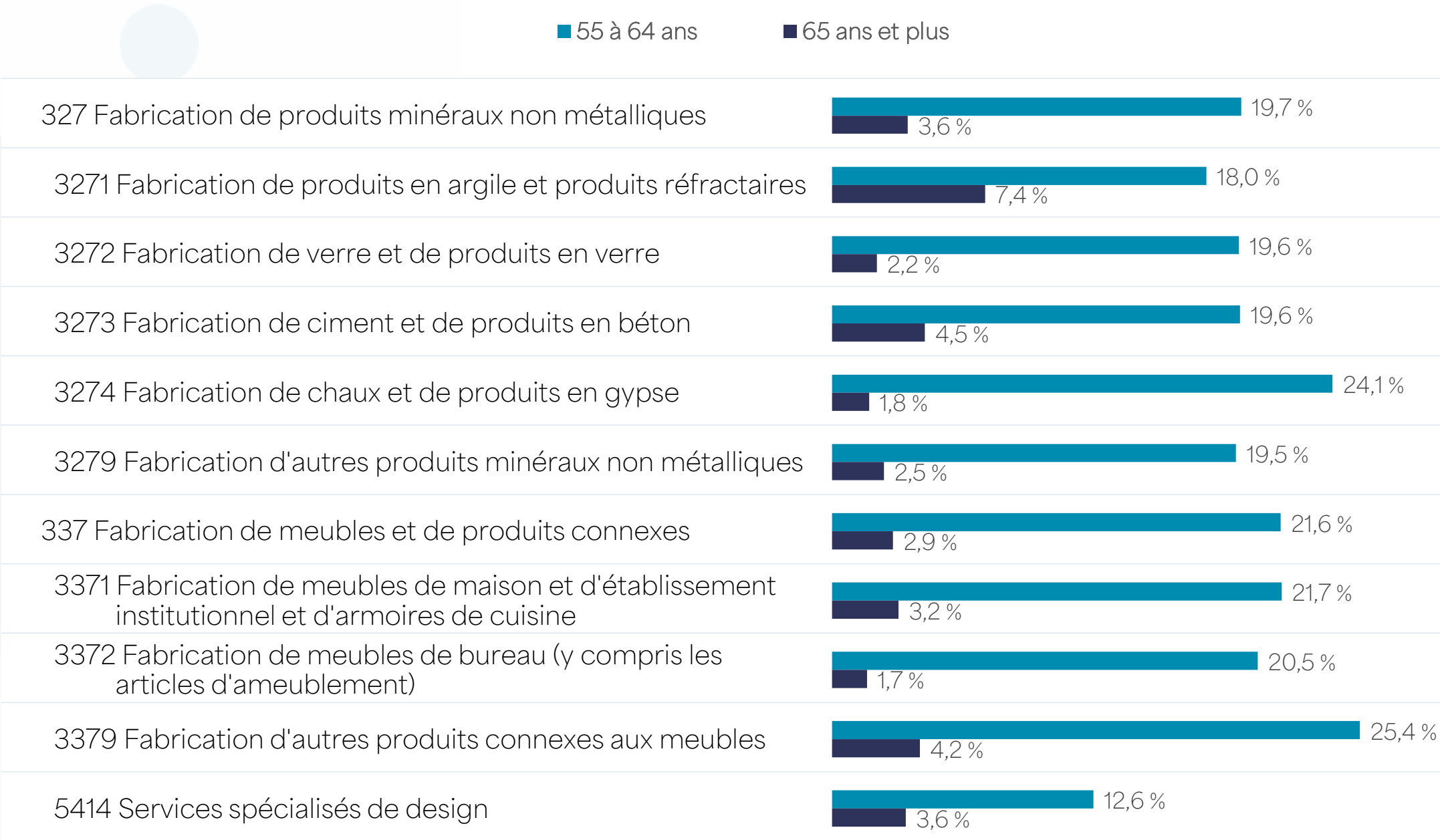
Nombre et proportion de personnel âgé de 55 ans et plus par secteur, selon le recensement de 2016 – Province de Québec

En comparant les chiffres des recensements de 2016 et de 2021, on observe un vieillissement de la main-d’œuvre parmi les différents secteurs que le CSMO Habitation couvre.

Il est important de préciser que, dans son recensement, Statistique Canada applique un arrondissement à cinq chiffres près au nombre d’employés. De ce fait, la somme de chaque catégorie peut ne pas être égale au total de la ligne.

Finalement, pour certains sous-secteurs, comme celui de la fabrication de chaux et de produits en gypse, les estimations doivent être interprétées avec prudence. En effet, les petits effectifs entraînent généralement un échantillonnage moins robuste.

Proportion du personnel âgé de 55 ans et plus – Recensement de 2016



Nombre d’employés par secteur, selon leur âge – Recensement de 2016

	15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
327 Fabrication de produits minéraux non métalliques	1060	9355	2680	495	13 595
3271 Fabrication de produits en argile et produits réfractaires	45	410	110	45	610
3272 Fabrication de verre et de produits en verre	255	2090	590	65	3010
3273 Fabrication de ciment et de produits en béton	495	4680	1340	305	6820
3274 Fabrication de chaux et de produits en gypse	20	390	135	10	560
3279 Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	245	1785	505	65	2595
337 Fabrication de meubles et de produits connexes	1945	17 580	5590	760	25 870
3371 Fabrication de meubles de maison et d'établissement institutionnel et d'armoires de cuisine	1470	13 065	4190	620	19 345
3372 Fabrication de meubles de bureau (y compris les articles d'ameublement)	400	3755	1095	90	5340
3379 Fabrication d'autres produits connexes aux meubles	70	755	300	50	1180
5414 Services spécialisés de design	730	9895	1595	450	12 665

Nombre et proportion de personnel âgé de 55 ans et plus par secteur, selon le recensement de 2021 – Province de Québec

Dans l'ensemble de nos secteurs manufacturiers, la main-d'œuvre est plus âgée : près de 30 % ont 55 ans et plus. Cependant, le secteur des services spécialisés de design (5414), qui inclut le design d'intérieur, présente une part plus faible que le secteur manufacturier en 2021, soit 19,8 %. Cette différence illustre une dichotomie réelle entre le secteur manufacturier et celui de services de design.

Proportion du personnel âgé de 55 ans et plus – Recensement de 2021

Nombre d'employés par secteur, selon leur âge – Recensement de 2021

		■ 55 à 64 ans	■ 65 ans et plus	15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 à 64 ans	65 ans et plus	TOTAL
327	Fabrication de produits minéraux non métalliques	23,6 %	4,2 %	910	2590	2860	2880	3025	540	12 805
3271	Fabrication de produits en argile et produits réfractaires	17,1 %	11,4 %	40	65	100	45	60	40	350
3272	Fabrication de verre et de produits en verre	23,6 %	2,7 %	200	510	630	560	610	70	2580
3273	Fabrication de ciment et de produits en béton	23,4 %	4,6 %	435	1565	1575	1525	1660	325	7085
3274	Fabrication de chaux et de produits en gypse	20,5 %	0,0 %	25	65	80	120	75	-	365
3279	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	25,4 %	4,1 %	210	385	480	635	615	100	2425
337	Fabrication de meubles et de produits connexes	26,0 %	4,5 %	1955	4735	5815	5790	6860	1190	26 345
3371	Fabrication de meubles de maison et d'établissement institutionnel et d'armoires de cuisine	26,2 %	4,3 %	1665	3785	4705	4425	5500	910	20 990
3372	Fabrication de meubles de bureau (y compris les articles d'ameublement)	25,3 %	4,7 %	215	785	925	1115	1100	205	4345
3379	Fabrication d'autres produits connexes aux meubles	26,0 %	7,5 %	70	165	180	250	260	75	1000
5414	Services spécialisés de design	15,3 %	4,5 %	1015	3875	3780	2635	2155	640	14 100

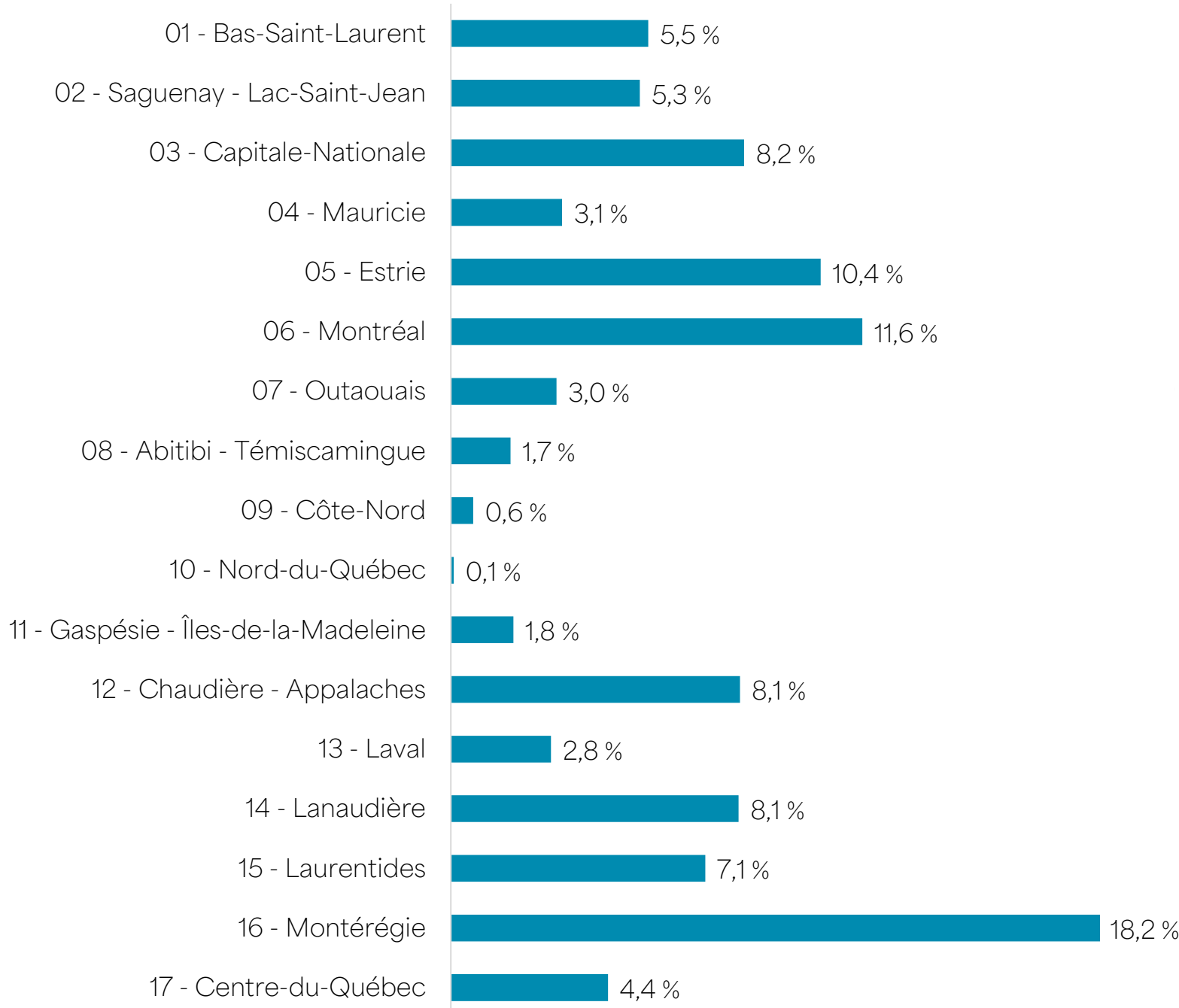
Professions (CNP¹) les plus courantes et régionalité des emplois au Québec – Recensement de 2021

Professions (CNP) les plus courantes

	Québec	Ontario	Canada
Total - Profession - CNP de 2021	12 810	16 955	44 495
73300 Conducteurs/conductrices de camions de transport	1590	1875	5595
94103 Opérateurs/opératrices de machines dans le façonnage et la finition des produits en béton, en argile ou en pierre	685	505	1620
75101 Manutentionnaires	500	655	1565
90010 Directeurs/directrices de la fabrication	445	980	2245
94102 Opérateurs/opératrices de machines à former et à finir le verre et coupeurs/coupeuses de verre	400	460	1250
95102 Manœuvres dans le traitement des produits chimiques et les services d'utilité publique	365	-	385
75110 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	365	1170	2710
72400 Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	335	385	940
00018 Cadres supérieurs/cadres supérieures - secteur public et privé	325	280	740
92010 Surveillants/surveillantes dans la transformation des métaux et des minerais	300	400	1045
95100 Manœuvres dans le traitement des métaux et des minerais	280	405	1160
73400 Conducteurs/conductrices d'équipement lourd	255	315	920
13110 Adjoints administratifs/adjointes administratives	200	100	435
72106 Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	180	170	470

1. CNP = Classification nationale des professions.

Régionalité des emplois au Québec, selon le recensement de 2021

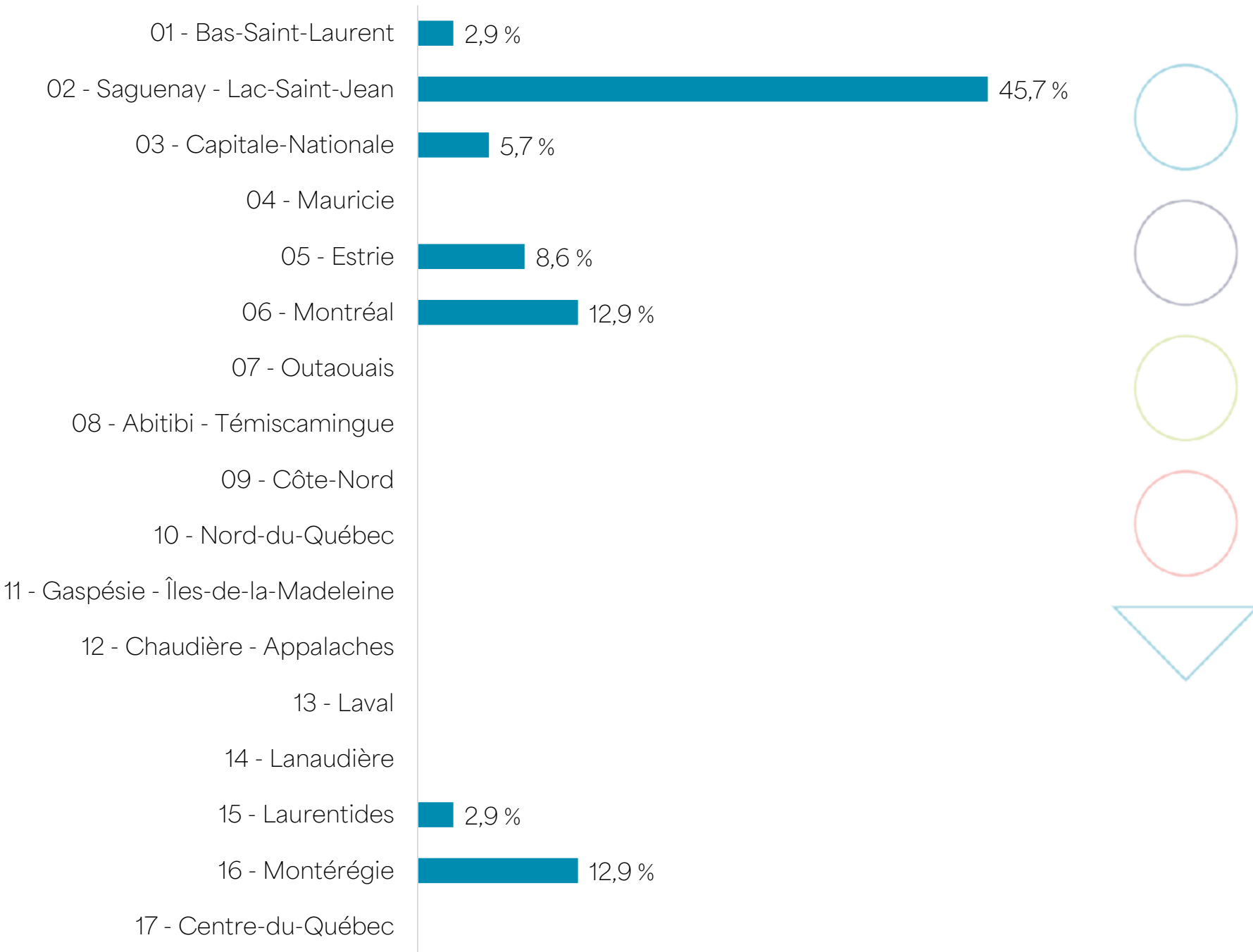


Professions (CNP¹) les plus courantes et régionalité des emplois au Québec – Recensement de 2021

Professions (CNP) les plus courantes

	Québec	Ontario	Canada
Total - Profession - CNP de 2021	350	1160	2180
53124 Artisans/artisanes	75	175	545
95102 Manœuvres dans le traitement des produits chimiques et les services d'utilité publique	45	-	45
94103 Opérateurs/opératrices de machines dans le façonnage et la finition des produits en béton, en argile ou en pierre	25	60	85
72320 Briqueteurs-maçons/briqueuses-maçonnes	25	30	90
14400 Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	15	40	75
90010 Directeurs/directrices de la fabrication	15	70	105
75110 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	15	10	55

Régionalité des emplois au Québec, selon le recensement de 2021



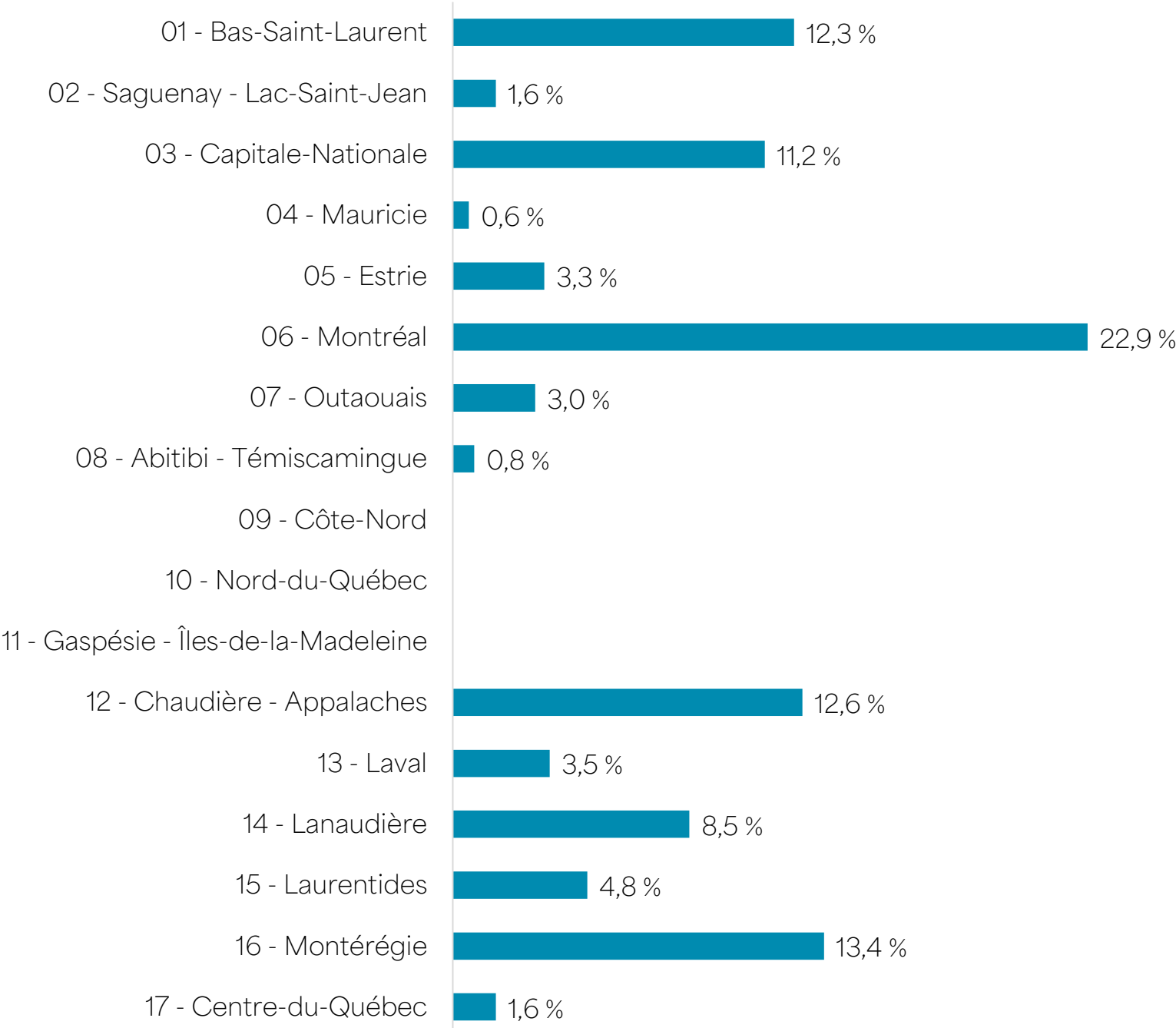
1. CNP = Classification nationale des professions.

Professions (CNP¹) les plus courantes et régionalité des emplois au Québec – Recensement de 2021

Professions (CNP) les plus courantes

	Québec	Ontario	Canada
Total - Profession - CNP de 2021	2580	3310	8770
94102 Opérateurs/opératrices de machines à former et à finir le verre et coupeurs/coupeuses de verre	400	450	1240
73111 Vitriers/vitrières	175	300	870
75101 Manutentionnaires	110	110	290
90010 Directeurs/directrices de la fabrication	105	175	440
00018 Cadres supérieurs/cadres supérieures - secteur public et privé	70	40	125
94219 Monteurs/monteuses, finisseurs/finisseuses et contrôleurs/contrôleuses de produits divers	70	55	170
92010 Surveillants/surveillantes dans la transformation des métaux et des minerais	65	110	240
65201 Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel de soutien assimilé	65	-	70
95100 Manœuvres dans le traitement des métaux et des minerais	60	225	575
14400 Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	55	125	270
94104 Contrôleurs/contrôleuses et essayeurs/essayeuses dans la transformation des métaux et des minerais	55	40	110
95102 Manœuvres dans le traitement des produits chimiques et les services d'utilité publique	50	-	55
94212 Assembleurs/assembleuses, finisseurs/finisseuses et contrôleurs/contrôleuses de produits en plastique	50	15	80
53124 Artisans/artisanes	50	90	250

Régionalité des emplois au Québec, selon le recensement de 2021



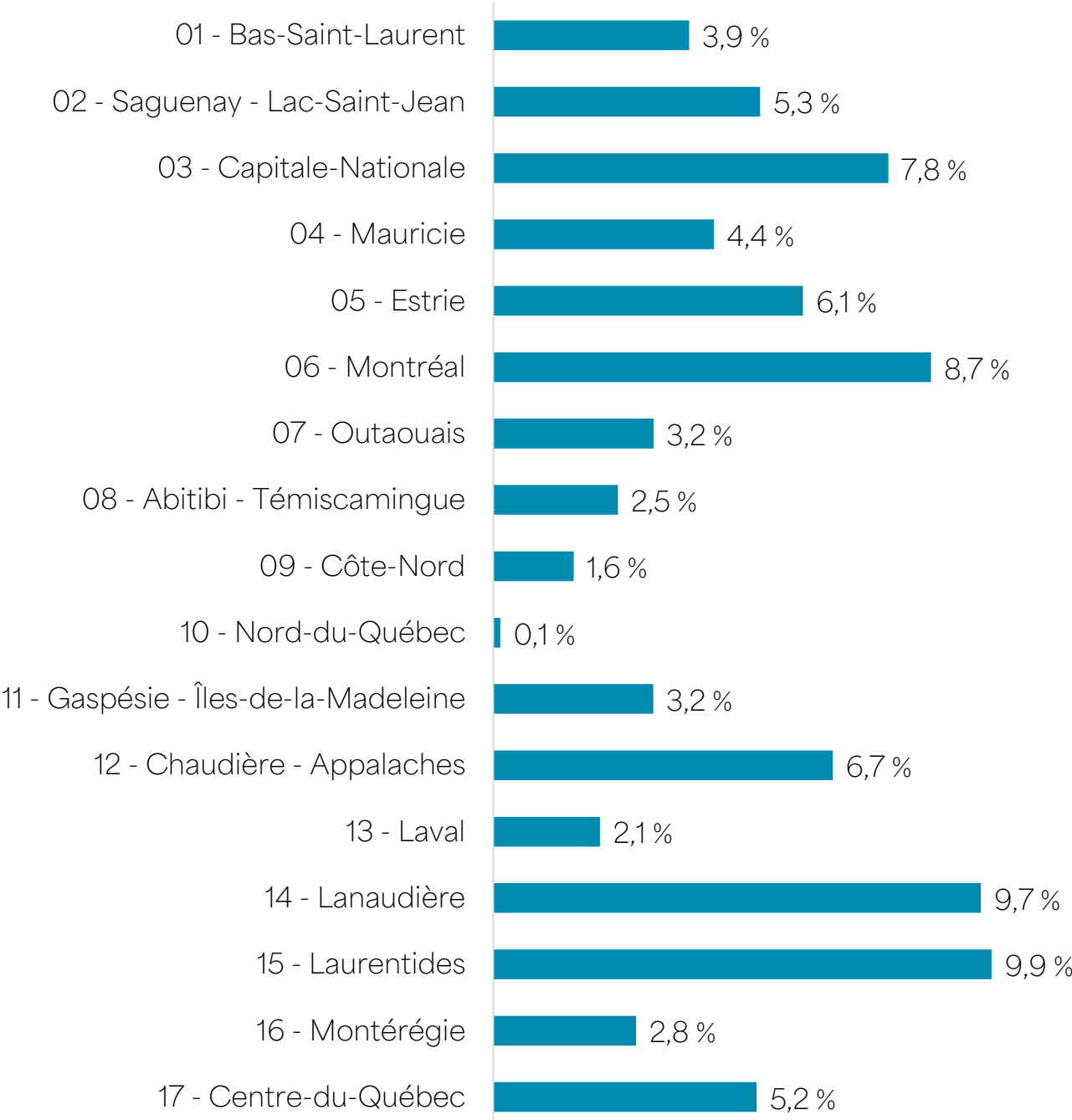
1. CNP = Classification nationale des professions.

Professions (CNP¹) les plus courantes et régionalité des emplois au Québec – Recensement de 2021

Professions (CNP) les plus courantes

	Québec	Ontario	Canada
Total - Profession - CNP de 2021	7080	8830	24 680
73300 Conducteurs/conductrices de camions de transport	1500	1820	5310
94103 Opérateurs/opératrices de machines dans le façonnage et la finition des produits en béton, en argile ou en pierre	325	150	715
75110 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	310	1035	2395
75101 Manutentionnaires	290	320	840
90010 Directeurs/directrices de la fabrication	220	445	1160
95102 Manœuvres dans le traitement des produits chimiques et les services d'utilité publique	210	-	215
92010 Surveillants/surveillantes dans la transformation des métaux et des minerais	200	240	715
95100 Manœuvres dans le traitement des métaux et des minerais	185	85	390
72400 Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	185	195	515
73400 Conducteurs/conductrices d'équipement lourd	175	260	760
00018 Cadres supérieurs/cadres supérieures - secteur public et privé	175	150	425
72106 Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	170	140	420
73100 Finisseurs/finisseuses de béton	150	90	365
14404 Répartiteurs/répartitrices	135	65	285

Régionalité des emplois au Québec, selon le recensement de 2021



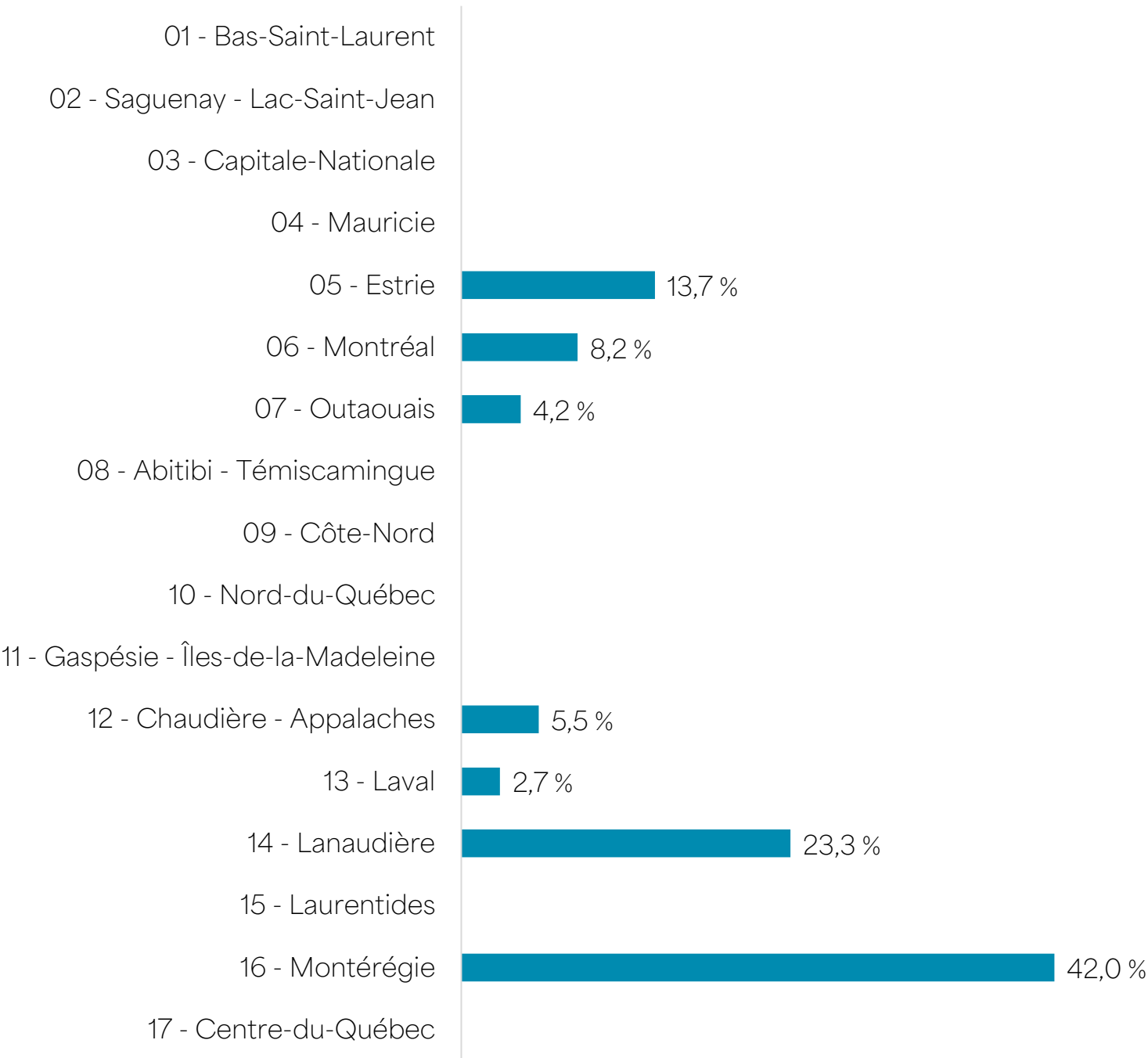
1. CNP = Classification nationale des professions.

Professions (CNP¹) les plus courantes et régionalité des emplois au Québec – Recensement de 2021

Professions (CNP) les plus courantes

	Québec	Ontario	Canada
Total - Profession - CNP de 2021	365	690	1655
75101 Manutentionnaires	55	40	165
72400 Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	40	50	130
73400 Conducteurs/conductrices d'équipement lourd	25	30	60
73300 Conducteurs/conductrices de camions de transport	15	-	25
75110 Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	15	15	45
94100 Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais	10	15	50
72021 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses des équipes d'opérateurs d'équipement lourd	10	-	10
94219 Monteurs/monteuses, finisseurs/finisseuses et contrôleurs/contrôleuses de produits divers	10	-	15
94106 Opérateurs/opératrices de machines d'usinage	10	-	10
94110 Opérateurs/opératrices d'installations de traitement des produits chimiques	10	-	15
10010 Directeurs financiers/directrices financières	10	-	15

Régionalité des emplois au Québec, selon le recensement de 2021



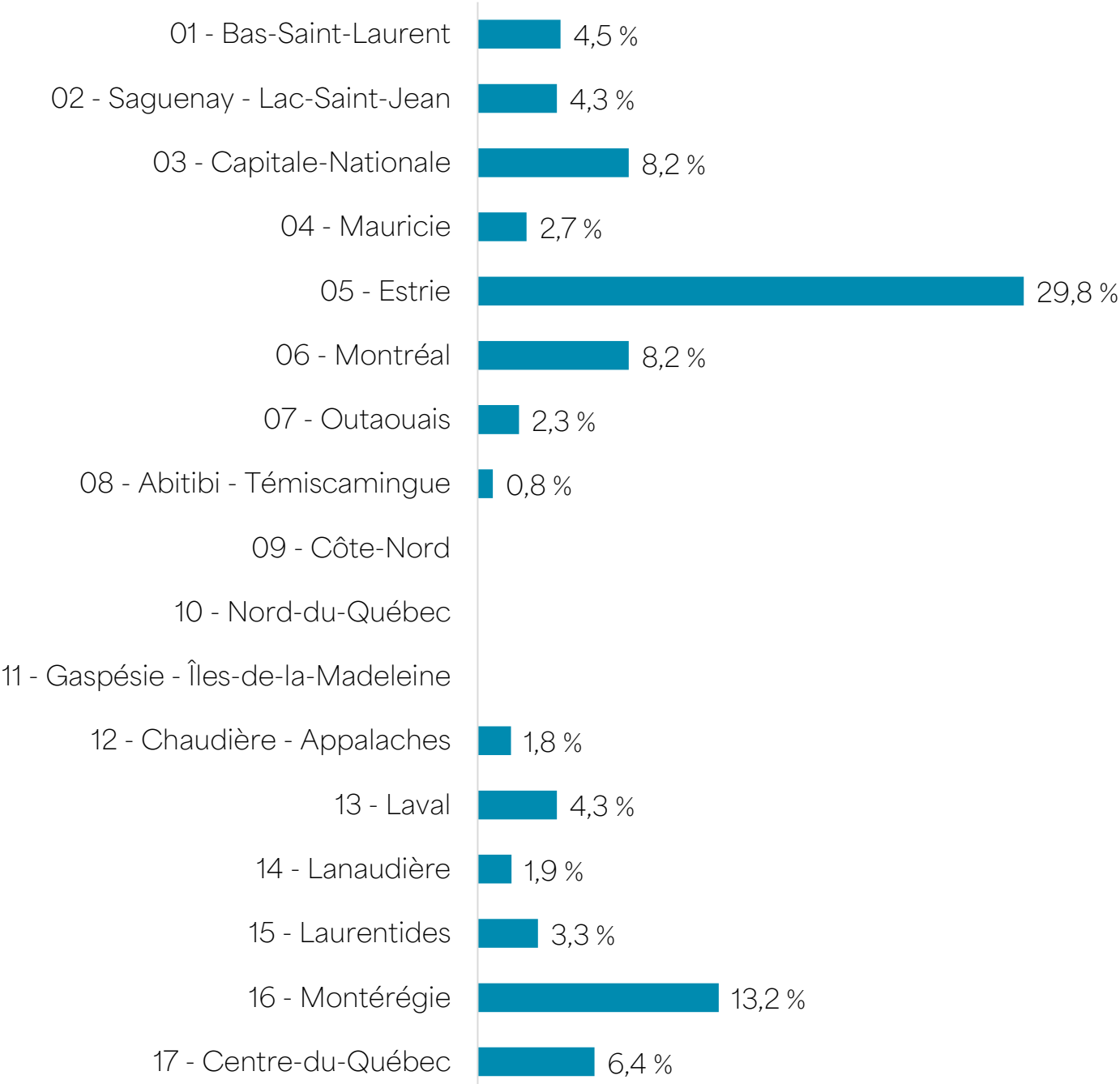
1. CNP = Classification nationale des professions.

Professions (CNP¹) les plus courantes et régionalité des emplois au Québec – Recensement de 2021

Professions (CNP) les plus courantes

	Québec	Ontario	Canada
Total - Profession - CNP de 2021	2430	2970	7220
94103 Opérateurs/opératrices de machines dans le façonnage et la finition des produits en béton, en argile ou en pierre	330	295	800
90010 Directeurs/directrices de la fabrication	105	255	475
00018 Cadres supérieurs/cadres supérieures - secteur public et privé	90	55	155
13110 Adjoints administratifs/adjointes administratives	75	20	125
72400 Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles	75	40	135
95102 Manœuvres dans le traitement des produits chimiques et les services d'utilité publique	60	-	65
95109 Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	60	265	420
73200 Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	50	125	280
64100 Vendeurs/vendeuses et décorateurs-étalagistes/décoratrices-étalagistes en commerce de détail	50	50	135
75101 Manutentionnaires	50	135	205
73400 Conducteurs/conductrices d'équipement lourd	50	-	70
72320 Briqueteurs-maçons/briqueteuses-maçonnes	45	15	65
14400 Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	45	60	130
73300 Conducteurs/conductrices de camions de transport	40	20	95

Régionalité des emplois au Québec, selon le recensement de 2021



1. CNP = Classification nationale des professions.

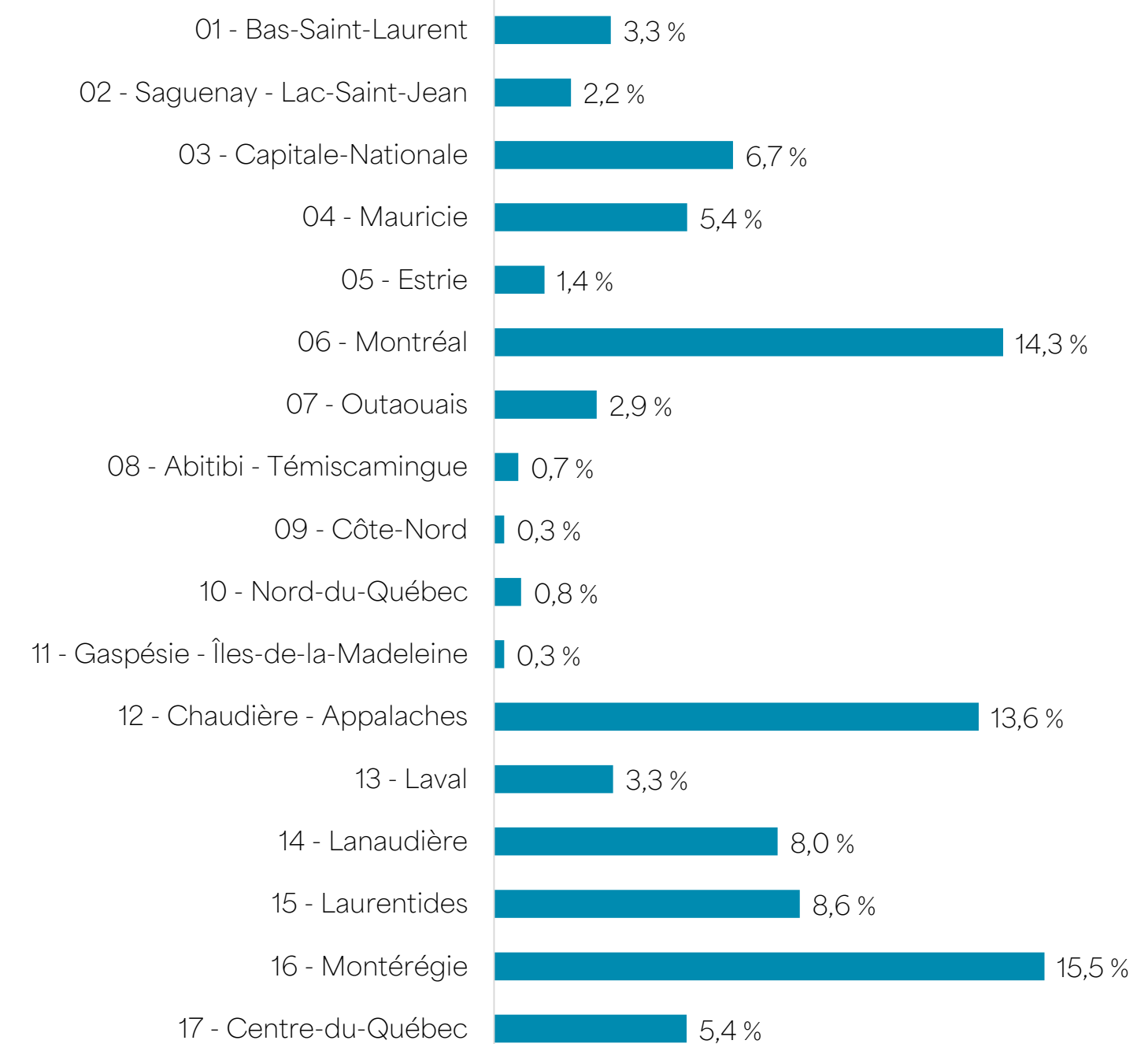
Professions (CNP¹) les plus courantes et régionalité des emplois au Québec – Recensement de 2021

Professions (CNP) les plus courantes

	Québec	Ontario	Canada
Total - Profession - CNP de 2021	26 340	29 670	76 165
72311 Ébénistes	3880	3375	10 765
94210 Monteurs/monteuses, finisseurs/finisseuses, restaurateurs/restauratrices et contrôleurs/contrôleuses de meubles et d'accessoires	3490	4105	10 130
95109 Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	1400	1825	4285
90010 Directeurs/directrices de la fabrication	935	1550	3585
94124 Opérateurs/opératrices de machines à travailler le bois	930	610	2015
75101 Manutentionnaires	825	585	1870
00018 Cadres supérieurs/cadres supérieures - secteur public et privé	790	525	1535
92022 Surveillants/surveillantes dans la fabrication de meubles et d'accessoires	560	425	1240
72310 Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	505	725	2040
52121 Designers d'intérieur et décorateurs/décoratrices d'intérieur	495	750	1685
22212 Technologues et techniciens/techniciennes en dessin	480	220	930
14400 Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	470	560	1425
73200 Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	435	1010	2510
64409 Autres préposés/préposées aux services d'information et aux services à la clientèle	395	405	935

1. CNP = Classification nationale des professions.

Régionalité des emplois au Québec, selon le recensement de 2021



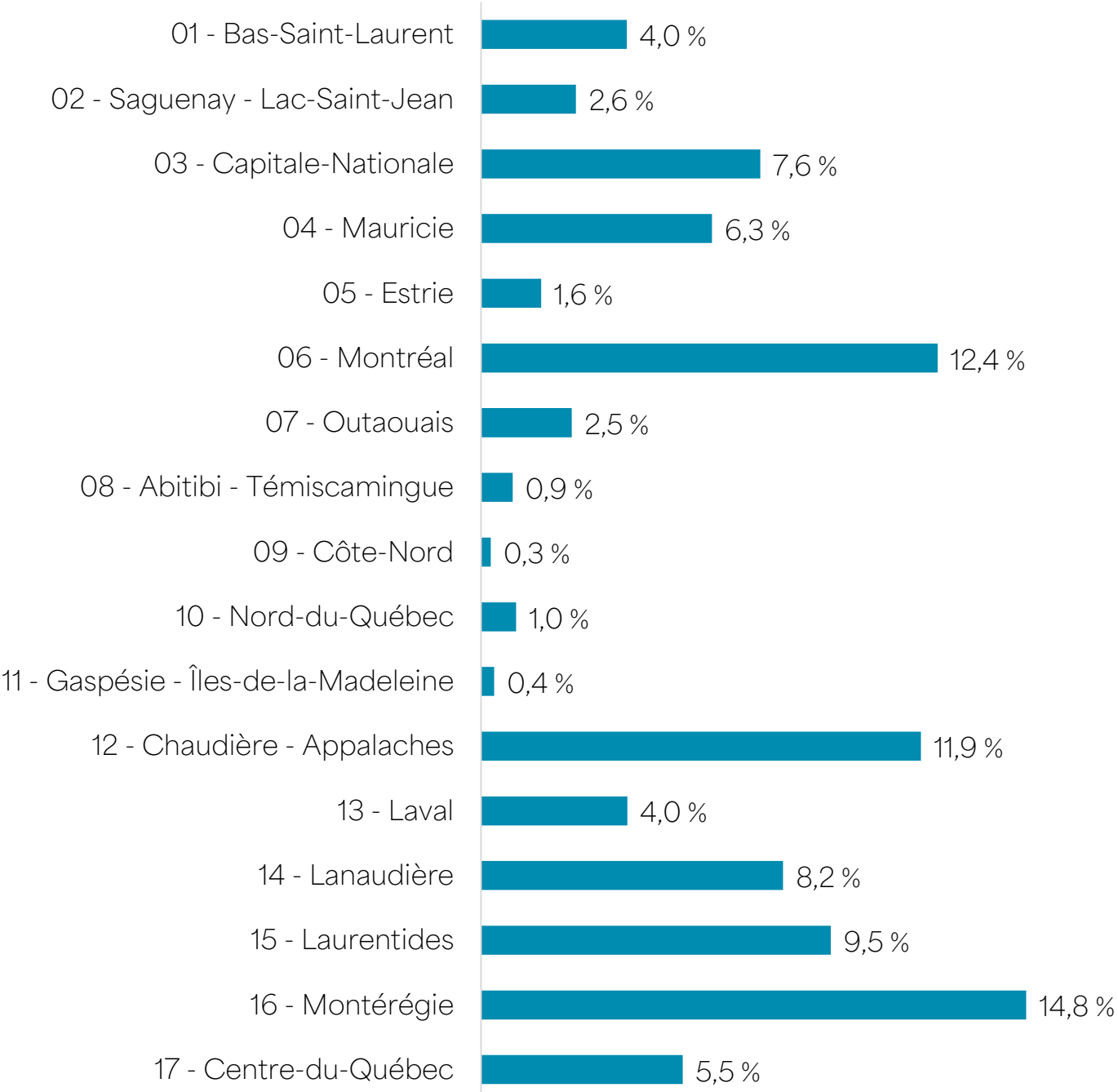
Professions (CNP¹) les plus courantes et régionalité des emplois au Québec – Recensement de 2021

Professions (CNP) les plus courantes

	Québec	Ontario	Canada
Total - Profession - CNP de 2021	20 990	19 105	58 180
72311 Ébénistes	3750	3220	10 380
94210 Monteurs/monteuses, finisseurs/finisseuses, restaurateurs/restauratrices et contrôleurs/contrôleuses de meubles et d'accessoires	2815	2535	7680
95109 Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	1175	905	2980
94124 Opérateurs/opératrices de machines à travailler le bois	835	475	1780
90010 Directeurs/directrices de la fabrication	735	970	2665
00018 Cadres supérieurs/cadres supérieures - secteur public et privé	665	335	1185
75101 Manutentionnaires	545	255	1145
92022 Surveillants/surveillantes dans la fabrication de meubles et d'accessoires	480	210	920
72310 Charpentiers-menuisiers/charpentières-menuisières	480	600	1855
52121 Designers d'intérieur et décorateurs/décoratrices d'intérieur	475	715	1615
22212 Technologues et techniciens/techniciennes en dessin	415	150	770
73200 Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	395	875	2275
72013 Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses en charpenterie	345	395	1215
14400 Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	335	265	940

1. CNP = Classification nationale des professions.

Régionalité des emplois au Québec, selon le recensement de 2021

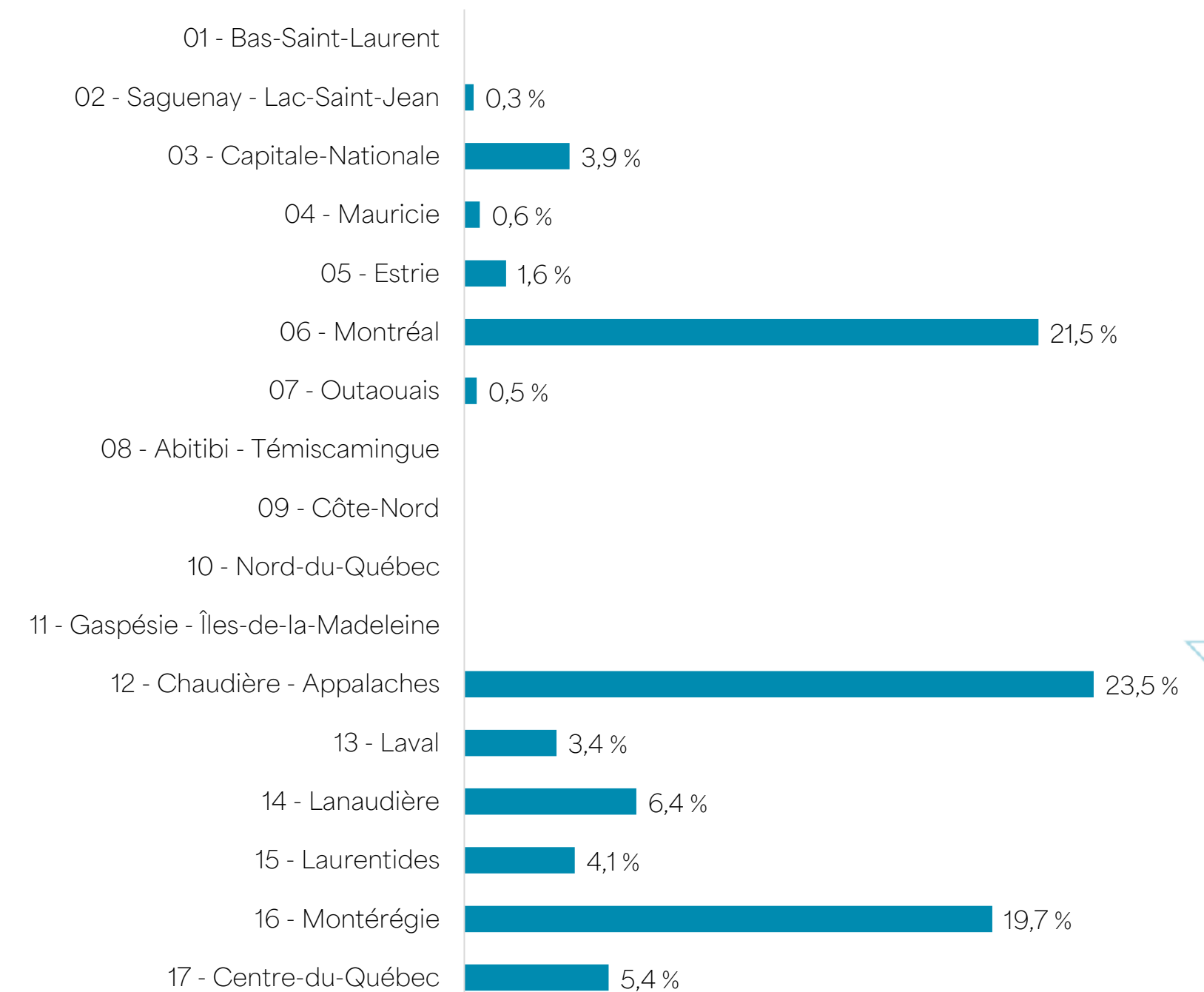


Professions (CNP¹) les plus courantes et régionalité des emplois au Québec – Recensement de 2021

Professions (CNP) les plus courantes

	Québec	Ontario	Canada
Total - Profession - CNP de 2021	4355	9095	14 580
94210 Monteurs/monteuses, finisseurs/finisseuses, restaurateurs/restauratrices et contrôleurs/contrôleuses de meubles et d'accessoires	470	1415	1960
75101 Manutentionnaires	245	305	590
90010 Directeurs/directrices de la fabrication	180	510	765
95109 Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	180	720	960
95102 Manœuvres dans le traitement des produits chimiques et les services d'utilité publique	160	-	165
72106 Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	155	320	495
72311 Ébénistes	125	160	385
14400 Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	115	245	390
22211 Designers industriels/designers industrielles	90	155	265
00018 Cadres supérieurs/cadres supérieures - secteur public et privé	90	170	280
64409 Autres préposés/préposées aux services d'information et aux services à la clientèle	85	140	230
94124 Opérateurs/opératrices de machines à travailler le bois	80	130	225
92022 Surveillants/surveillantes dans la fabrication de meubles et d'accessoires	75	200	290

Régionalité des emplois au Québec, selon le recensement de 2021



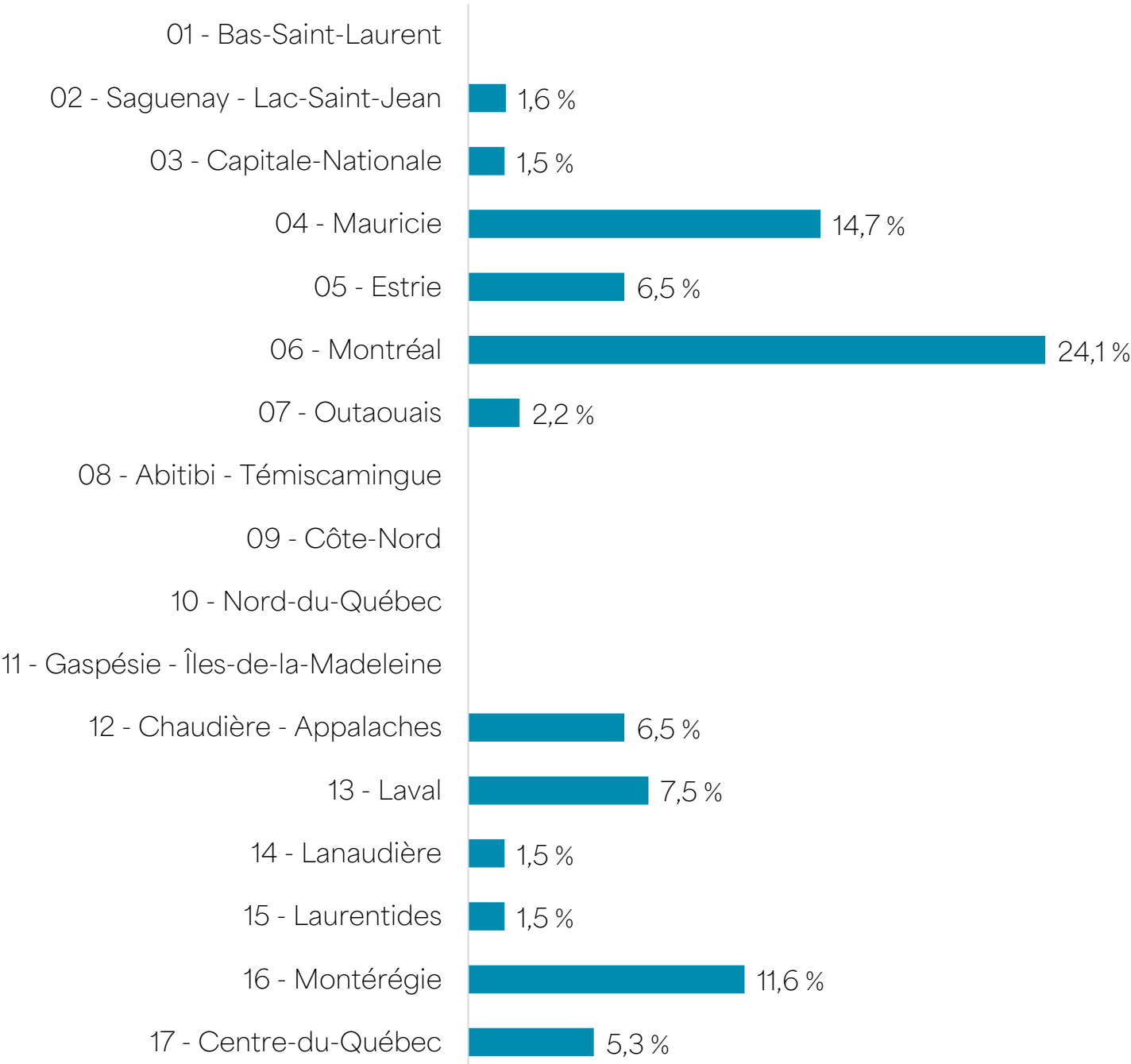
1. CNP = Classification nationale des professions.

Professions (CNP¹) les plus courantes et régionalité des emplois au Québec – Recensement de 2021

Professions (CNP) les plus courantes

	Québec	Ontario	Canada
Total - Profession - CNP de 2021	995	1470	3410
94210 Monteurs/monteuses, finisseurs/finisseuses, restaurateurs/restauratrices et contrôleurs/contrôleuses de meubles et d'accessoires	200	160	490
64100 Vendeurs/vendeuses et décorateurs-étalagistes/décoratrices-étalagistes en commerce de détail	65	60	160
94219 Monteurs/monteuses, finisseurs/finisseuses et contrôleurs/contrôleuses de produits divers	45	80	175
95109 Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	45	195	345
00018 Cadres supérieurs/cadres supérieures - secteur public et privé	40	20	70
75101 Manutentionnaires	35	30	135
13110 Adjoints administratifs/adjointes administratives	35	10	50
94132 Opérateurs/opératrices de machines à coudre industrielles	30	60	170
63221 Tapissiers-garnisseurs/tapissières-garnisseuses	30	-	35
73300 Conducteurs/conductrices de camions de transport	30	20	50
95102 Manœuvres dans le traitement des produits chimiques et les services d'utilité publique	30	-	35
64200 Tailleurs/tailleuses, couturiers/couturières, fourreurs/fourreuses et modistes	25	-	25
14400 Expéditeurs/expéditrices et réceptionnaires	20	50	95
90010 Directeurs/directrices de la fabrication	20	70	150

Régionalité des emplois au Québec, selon le recensement de 2021



1. CNP = Classification nationale des professions.

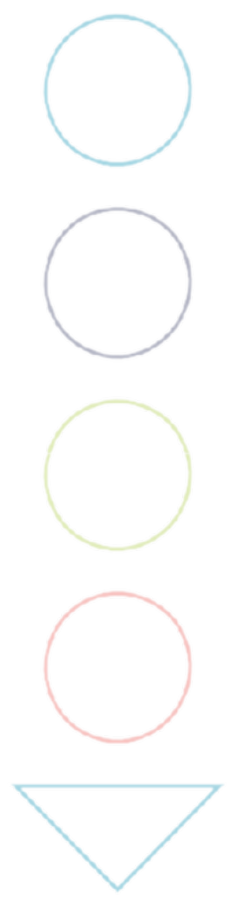
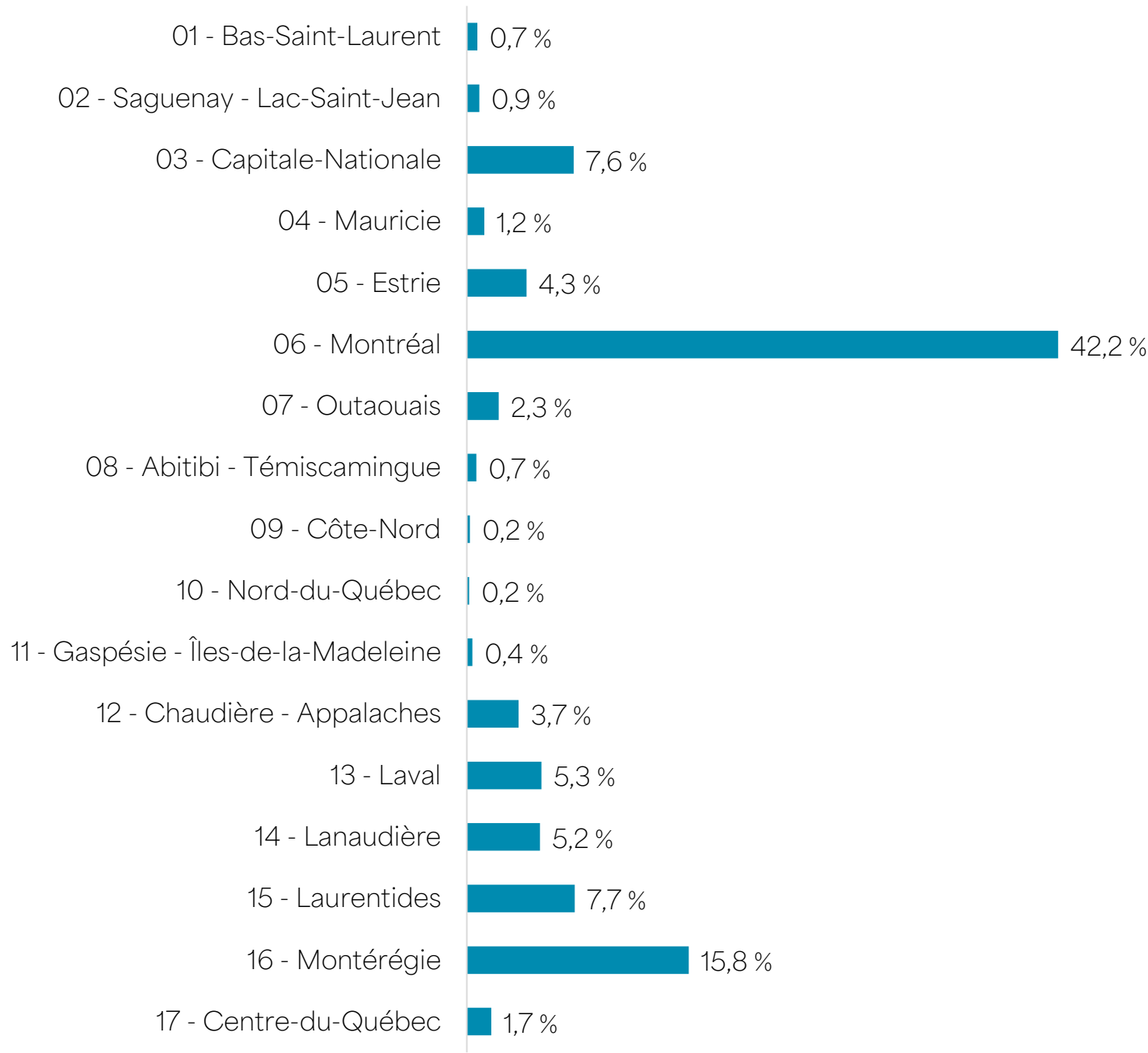
Professions (CNP¹) les plus courantes et régionalité des emplois au Québec – Recensement de 2021

Certaines professions proviennent des deux autres activités de design : design graphique et design industriel.

Professions (CNP) les plus courantes

	Québec	Ontario	Canada
Total - Profession - CNP de 2021	14 100	29 495	64 310
52120 Designers graphiques et illustrateurs/illustratrices	4355	9735	21 375
52121 Designers d'intérieur et décorateurs/décoratrices d'intérieur	2955	7110	15 080
53123 Ensembliers/ensemblères de théâtre, dessinateurs/dessinatrices de mode, concepteurs/conceptrices d'expositions et autres concepteurs/conceptrices artistiques	715	1230	2755
52111 Techniciens/techniciennes en graphisme	535	120	765
22211 Designers industriels/designers industrielles	520	815	1840
00018 Cadres supérieurs/cadres supérieures - secteur public et privé	370	405	995
51120 Producteurs/productrices, réalisateurs/réalisatrices, chorégraphes et personnel assimilé	325	245	725
11202 Professionnels/professionnelles en publicité, en marketing et en relations publiques	230	420	850
22212 Technologues et techniciens/techniciennes en dessin	210	280	795
64200 Tailleurs/tailleuses, couturiers/couturières, fourreurs/fourreuses et modistes	165	135	440
64100 Vendeurs/vendeuses et décorateurs-étalagistes/décoratrices-étalagistes en commerce de détail	150	475	950
10022 Directeurs/directrices de la publicité, du marketing et des relations publiques	135	495	850
53122 Peintres, sculpteurs/sculpteuses et autres artistes des arts visuels	135	325	785
13110 Adjoints administratifs/adjointes administratives	130	140	380

Régionalité des emplois au Québec, selon le recensement de 2021



1. CNP = Classification nationale des professions.

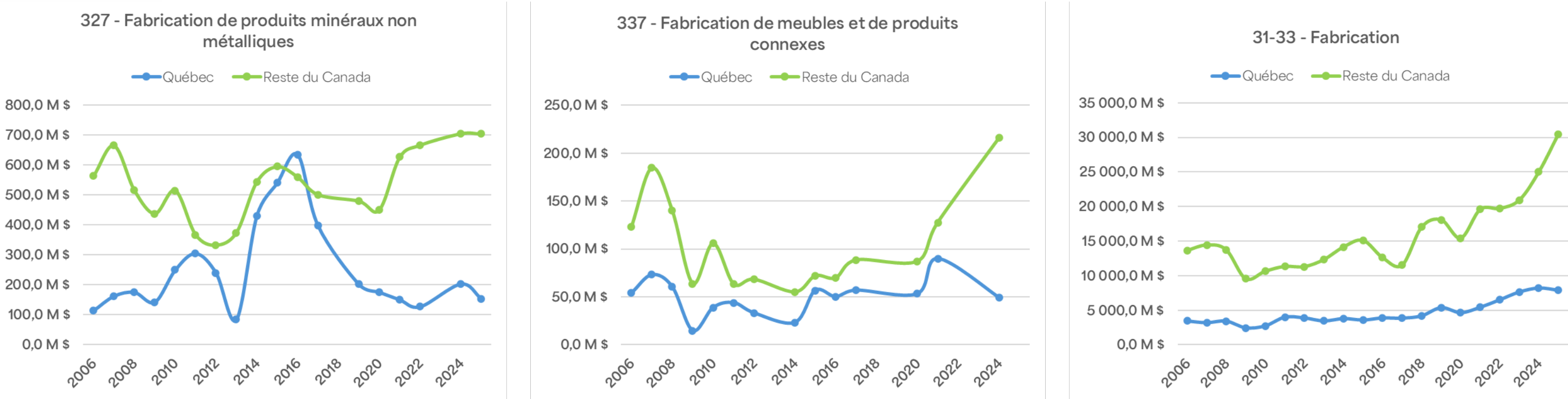
Dépenses en capital physique non résidentiel (usines, équipements, structures)

Le capital physique est l'un des deux facteurs de production d'une firme. Le second est le capital humain (employés et leurs compétences).

Nous voyons qu'entre 2006 et 2024, l'investissement en capital physique a peu augmenté au Québec. Surtout dans les deux grands secteurs de la fabrication de meubles et de produits minéraux non métalliques. De l'autre côté, le secteur englobant de la fabrication (tous les manufacturiers) a plus que doublé ses investissements.

	327 - Fabrication de produits minéraux non métalliques		337 - Fabrication de meubles et de produits connexes		31-33 - Fabrication	
\$ courants	Québec	Reste du Canada	Québec	Reste du Canada	Québec	Reste du Canada
2006	114,3 M \$	564,0 M \$	54,0 M \$	123,0 M \$	3 446,5 M \$	13 638,3 M \$
2007	162,9 M \$	665,7 M \$	73,1 M \$	184,7 M \$	3 190,7 M \$	14 444,4 M \$
2008	175,7 M \$	515,5 M \$	60,4 M \$	140,0 M \$	3 420,7 M \$	13 759,3 M \$
2009	142,8 M \$	437,7 M \$	14,6 M \$	63,8 M \$	2 453,4 M \$	9 560,1 M \$
2010	250,1 M \$	515,3 M \$	38,8 M \$	105,8 M \$	2 721,2 M \$	10 648,3 M \$
2011	305,4 M \$	366,7 M \$	43,9 M \$	63,4 M \$	3 996,8 M \$	11 333,3 M \$
2012	240,2 M \$	332,1 M \$	33,2 M \$	68,2 M \$	3 884,1 M \$	11 305,4 M \$
2013	84,6 M \$	374,3 M \$	n.d.	n.d.	3 449,3 M \$	12 329,8 M \$
2014	431,3 M \$	544,2 M \$	23,1 M \$	54,9 M \$	3 786,4 M \$	14 150,7 M \$
2015	541,2 M \$	595,1 M \$	56,7 M \$	71,8 M \$	3 583,0 M \$	15 110,9 M \$
2016	635,6 M \$	559,9 M \$	50,1 M \$	69,6 M \$	3 877,8 M \$	12 613,6 M \$
2017	397,7 M \$	500,9 M \$	56,9 M \$	88,4 M \$	3 849,2 M \$	11 517,6 M \$
2018	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	4 191,6 M \$	17 027,4 M \$
2019	202,5 M \$	479,5 M \$	n.d.	n.d.	5 378,6 M \$	18 080,8 M \$
2020	175,9 M \$	450,2 M \$	53,2 M \$	87,0 M \$	4 649,5 M \$	15 432,4 M \$
2021	150,8 M \$	627,0 M \$	90,0 M \$	127,6 M \$	5 436,1 M \$	19 599,3 M \$
2022	127,6 M \$	667,0 M \$	n.d.	n.d.	6 525,9 M \$	19 725,5 M \$
2023	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	7 656,4 M \$	20 946,3 M \$
2024	203,6 M \$	705,5 M \$	49,3 M \$	215,8 M \$	8 231,5 M \$	25 031,5 M \$
2025*	154,2 M \$	704,7 M \$	n.d.	n.d.	7 912,9 M \$	30 492,2 M \$

* Les dépenses en capital physique non résidentiel de 2025 sont basées sur une estimation faite par les entreprises au début 2025 des investissements prévus en 2025. Les deux plus récentes années sont aussi provisoires et ne contiennent pas les réparations prévues.

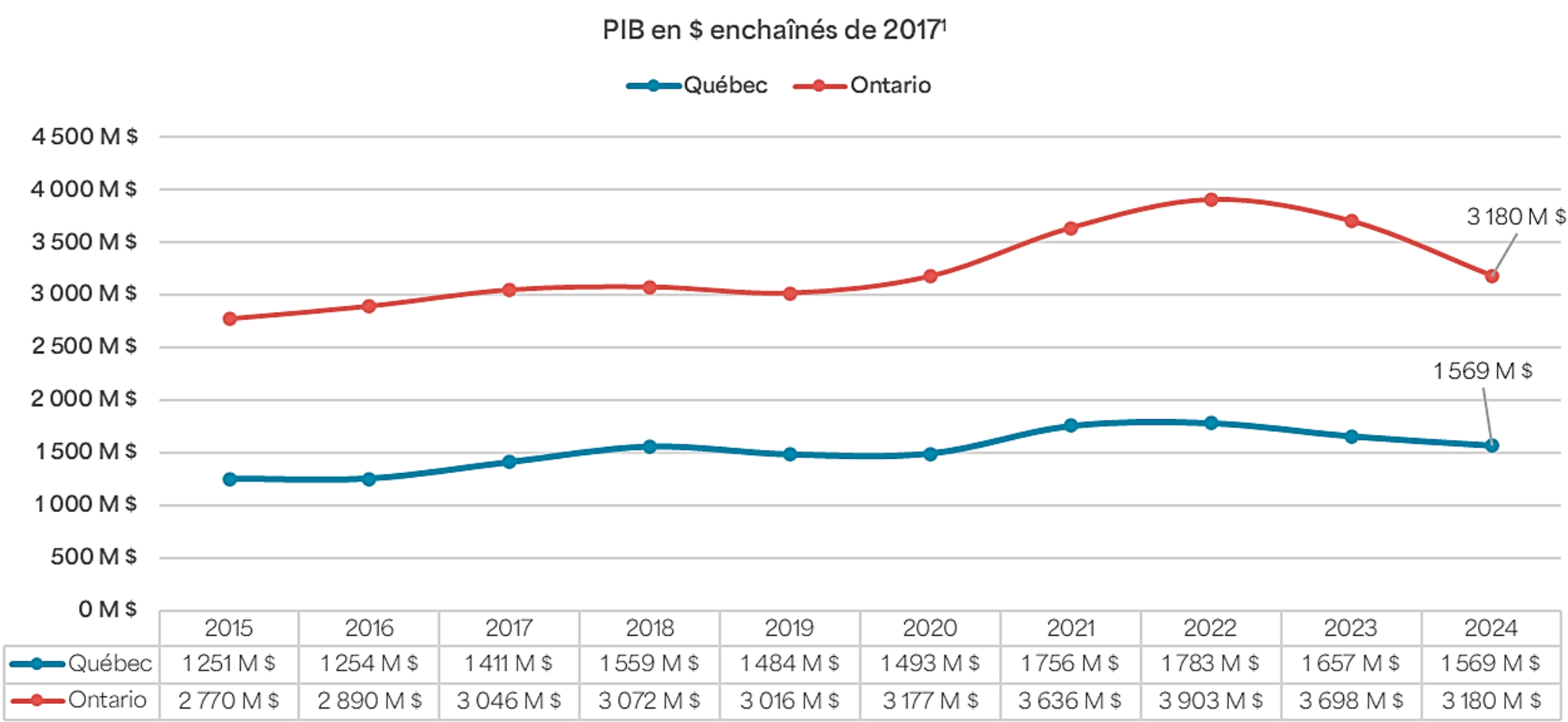


Source : Tableau 34-10-0035-01, Statistique Canada.

Produit intérieur brut (PIB) par industrie

Le PIB des différents secteurs industriels présenté représente le volume réel d'activité économique, car la mesure de Statistique Canada utilise des dollars constants de 2017 qui neutralisent l'effet de l'inflation.

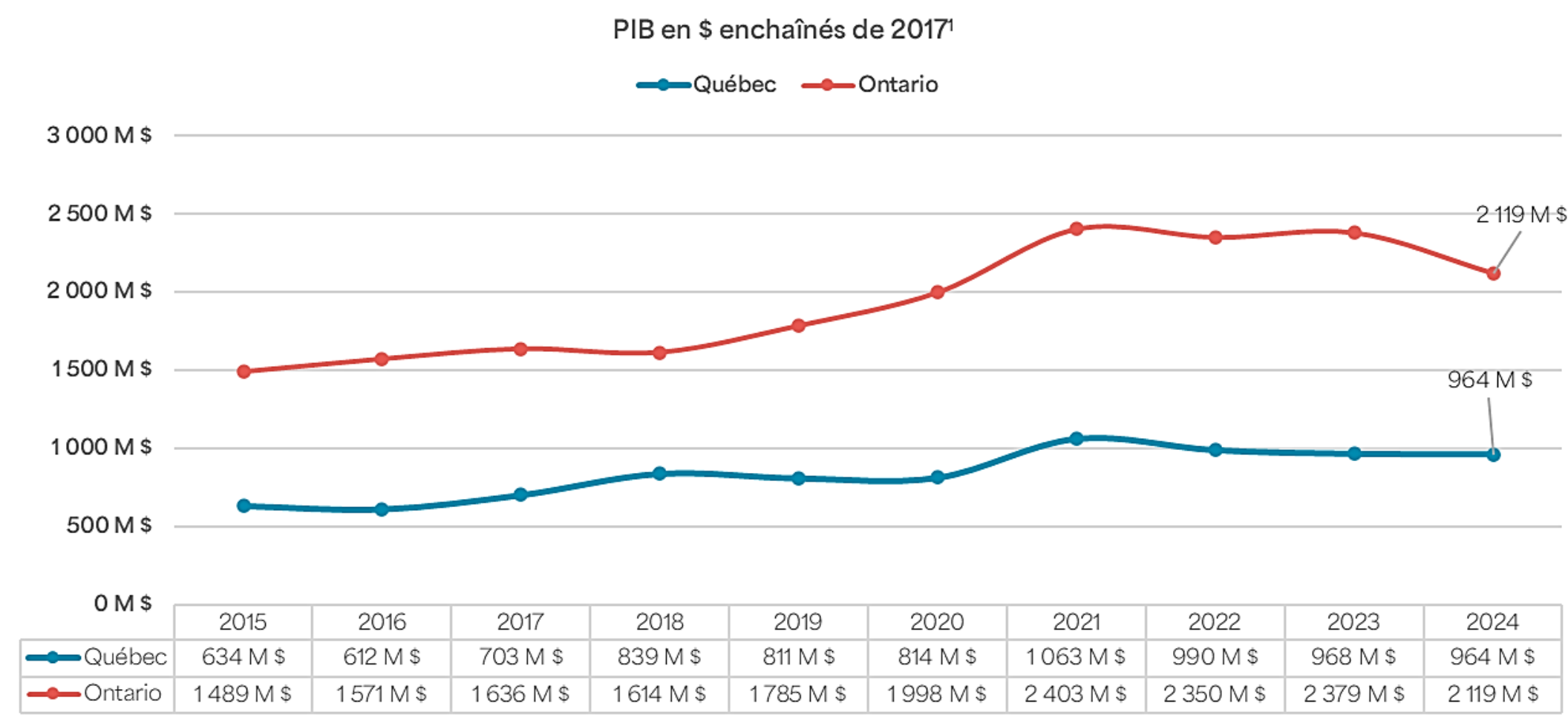
Ici, par exemple, pour le secteur de la fabrication de produits minéraux non métalliques, le PIB réel (volume) a augmenté de 24 % au Québec entre 2015 et 2024, après avoir neutralisé l'inflation.



Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario
1 an	-5 %	-14 %
5 ans	6 %	5 %
10 ans	24 %	12 %
25 ans	52 %	27 %

1. Les dollars en chaîne constituent une méthodologie mise en œuvre par Statistique Canada qui tient compte des fluctuations des prix relatifs et de la composition de la production au fil du temps. Les données mensuelles du produit intérieur brut (PIB) par industrie sont des estimations en volume en chaîne ayant pour année de référence 2017. Cela signifie que les estimations pour chaque industrie et pour l'ensemble des agrégats sont obtenues à partir d'un indice de volume en chaîne multiplié par la valeur ajoutée de l'industrie en 2017.
<https://www.stats.gov.nl.ca/DataTools/Dashboard/DashboardFact.aspx?qfid=34#:~:text=Chained%20dollars%20is%20a%20methodology,2017%20as%20their%20reference%20year.>

Produit intérieur brut (PIB) par industrie

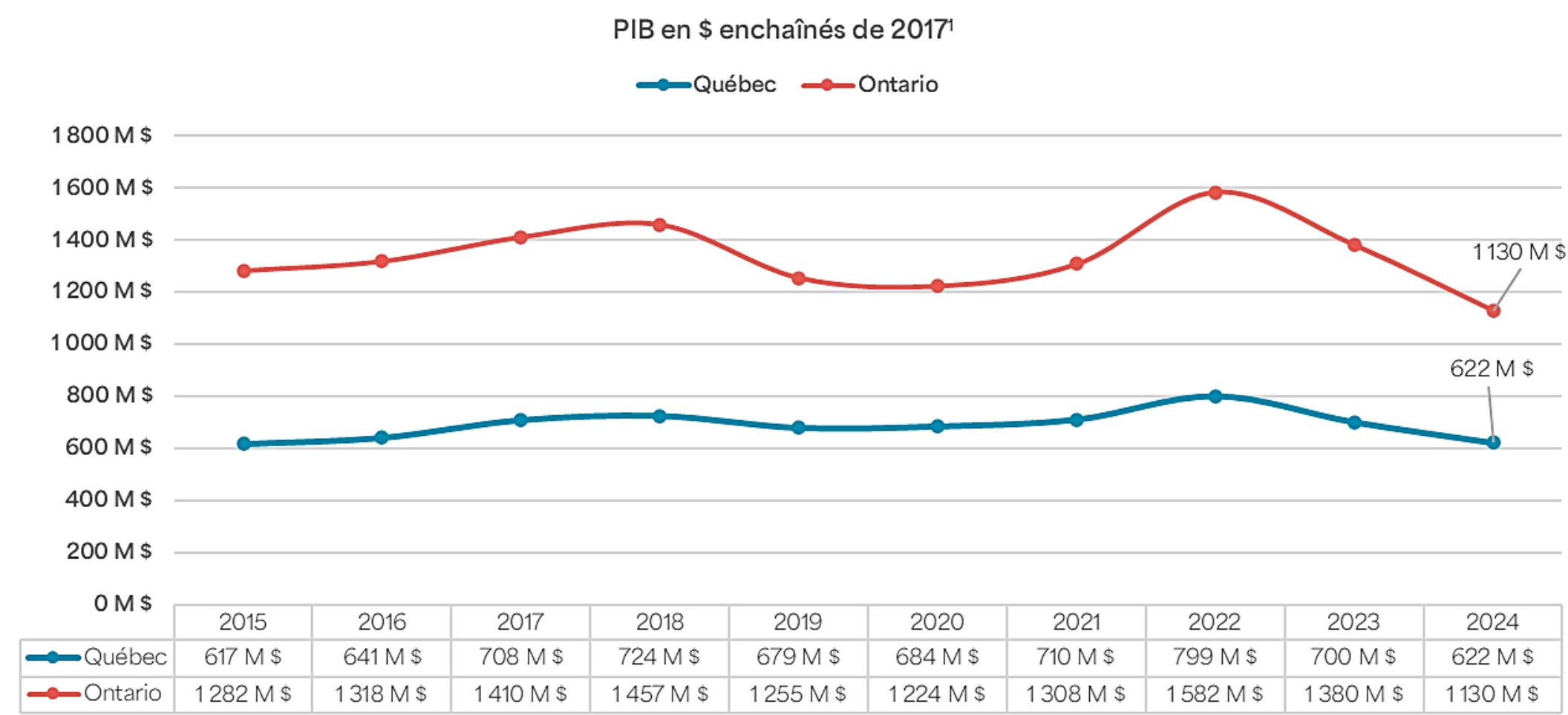


Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario
1 an	0 %	-11 %
5 ans	19 %	19 %
10 ans	47 %	36 %
25 ans	114 %	79 %

1. Les dollars en chaîne constituent une méthodologie mise en œuvre par Statistique Canada qui tient compte des fluctuations des prix relatifs et de la composition de la production au fil du temps. Les données mensuelles du produit intérieur brut (PIB) par industrie sont des estimations en volume en chaîne ayant pour année de référence 2017. Cela signifie que les estimations pour chaque industrie et pour l'ensemble des agrégats sont obtenues à partir d'un indice de volume en chaîne multiplié par la valeur ajoutée de l'industrie en 2017.

<https://www.stats.gov.nl.ca/DataTools/Dashboard/DashboardFact.aspx?qfid=34#:~:text=Chained%20dollars%20is%20a%20methodology,2017%20as%20their%20reference%20year.>

Produit intérieur brut (PIB) par industrie

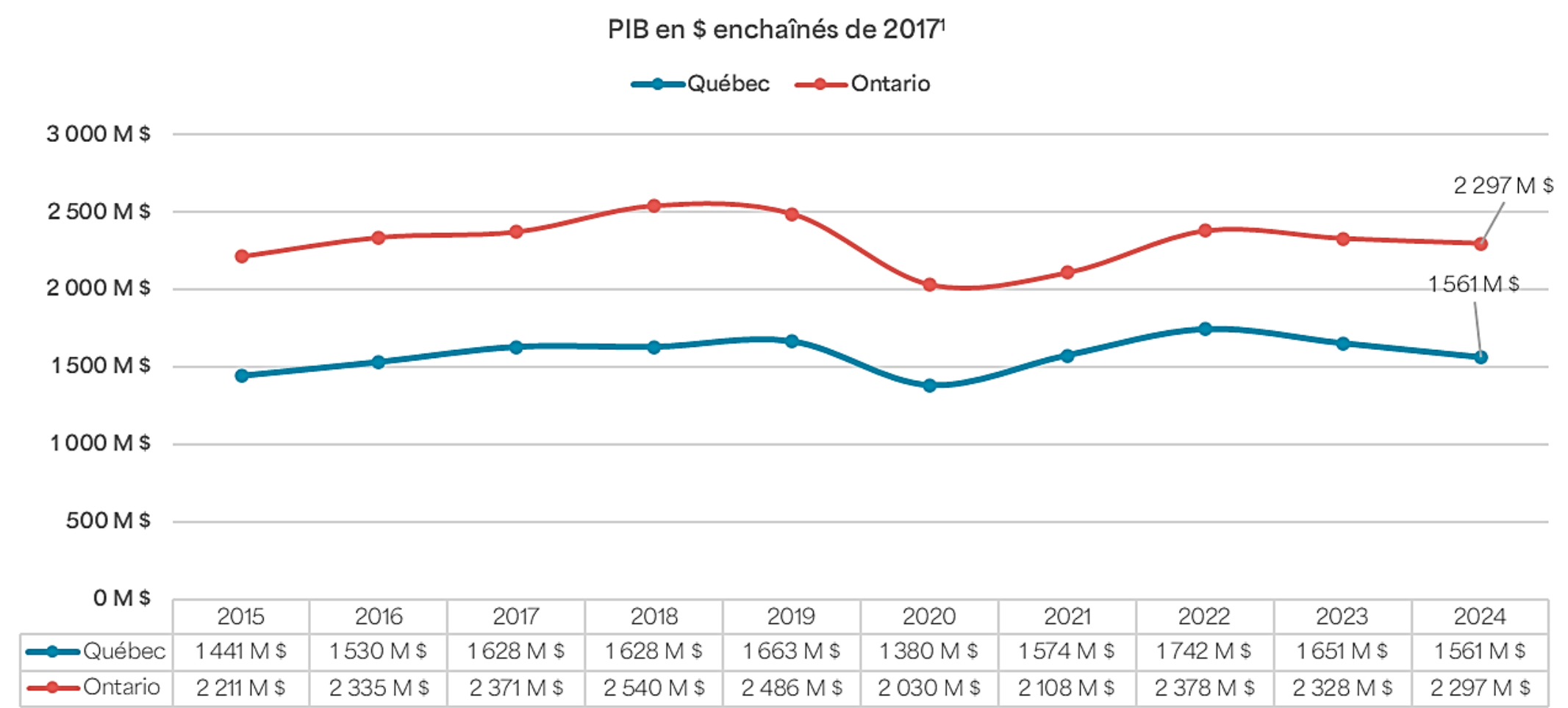


Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario
1 an	-11 %	-18 %
5 ans	-8 %	-10 %
10 ans	3 %	-11 %
25 ans	8 %	-13 %

1. Les dollars en chaîne constituent une méthodologie mise en œuvre par Statistique Canada qui tient compte des fluctuations des prix relatifs et de la composition de la production au fil du temps. Les données mensuelles du produit intérieur brut (PIB) par industrie sont des estimations en volume en chaîne ayant pour année de référence 2017. Cela signifie que les estimations pour chaque industrie et pour l'ensemble des agrégats sont obtenues à partir d'un indice de volume en chaîne multiplié par la valeur ajoutée de l'industrie en 2017.

<https://www.stats.gov.nl.ca/DataTools/Dashboard/DashboardFact.aspx?qfid=34#:~:text=Chained%20dollars%20is%20a%20methodology,2017%20as%20their%20reference%20year.>

Produit intérieur brut (PIB) par industrie

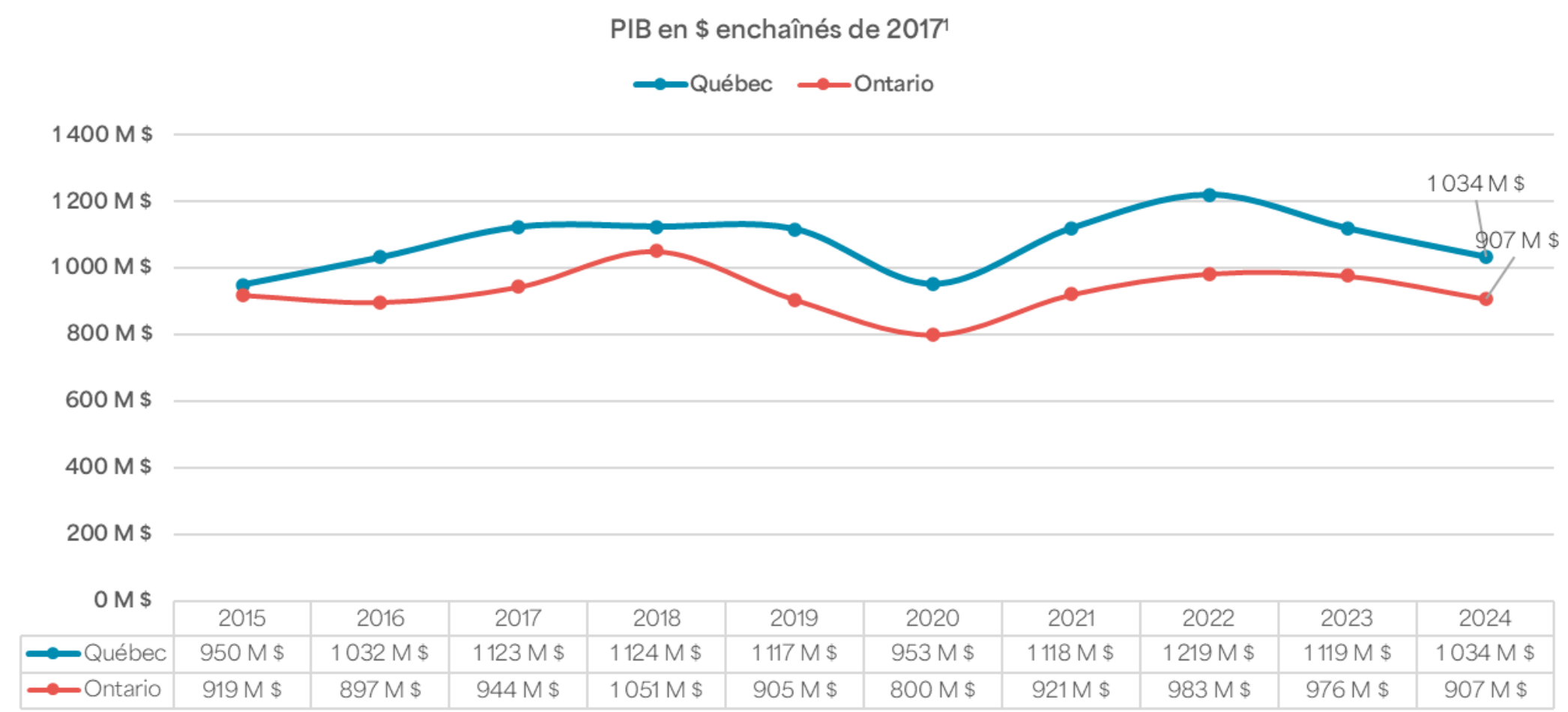


Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario
1 an	-5 %	-1 %
5 ans	-6 %	-8 %
10 ans	15 %	11 %
25 ans	-12 %	-30 %

1. Les dollars en chaîne constituent une méthodologie mise en œuvre par Statistique Canada qui tient compte des fluctuations des prix relatifs et de la composition de la production au fil du temps. Les données mensuelles du produit intérieur brut (PIB) par industrie sont des estimations en volume en chaîne ayant pour année de référence 2017. Cela signifie que les estimations pour chaque industrie et pour l'ensemble des agrégats sont obtenues à partir d'un indice de volume en chaîne multiplié par la valeur ajoutée de l'industrie en 2017.

<https://www.stats.gov.nl.ca/DataTools/Dashboard/DashboardFact.aspx?qfid=34#:~:text=Chained%20dollars%20is%20a%20methodology,2017%20as%20their%20reference%20year.>

Produit intérieur brut (PIB) par industrie



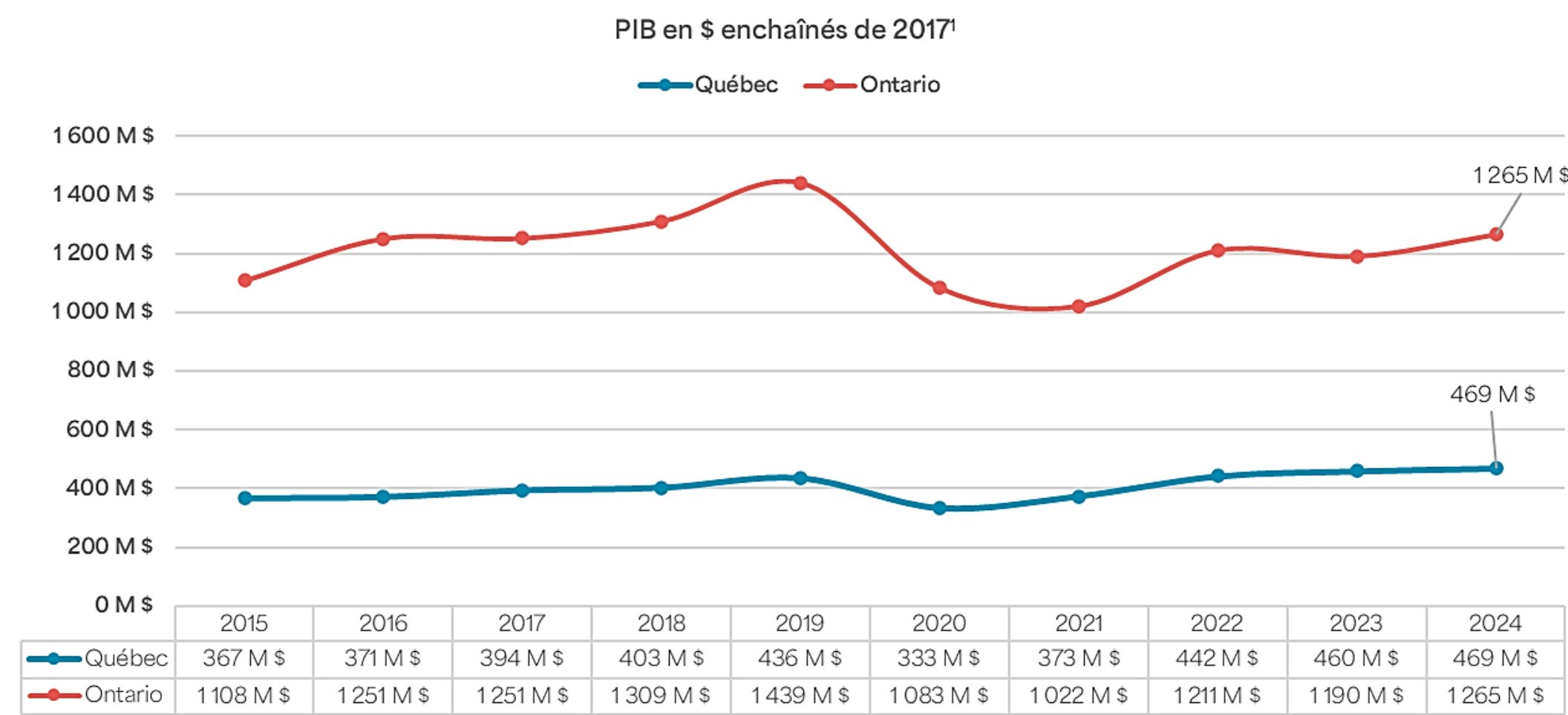
Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario
1 an	-8 %	-7 %
5 ans	-7 %	0 %
10 ans	16 %	10 %
25 ans	-20 %	-39 %

1. Les dollars en chaîne constituent une méthodologie mise en œuvre par Statistique Canada qui tient compte des fluctuations des prix relatifs et de la composition de la production au fil du temps. Les données mensuelles du produit intérieur brut (PIB) par industrie sont des estimations en volume en chaîne ayant pour année de référence 2017. Cela signifie que les estimations pour chaque industrie et pour l'ensemble des agrégats sont obtenues à partir d'un indice de volume en chaîne multiplié par la valeur ajoutée de l'industrie en 2017.

<https://www.stats.gov.nl.ca/DataTools/Dashboard/DashboardFact.aspx?qfid=34#:~:text=Chained%20dollars%20is%20a%20methodology,2017%20as%20their%20reference%20year.>

Source : Tableau 36-10-0402-01, Statistique Canada.

Produit intérieur brut (PIB) par industrie

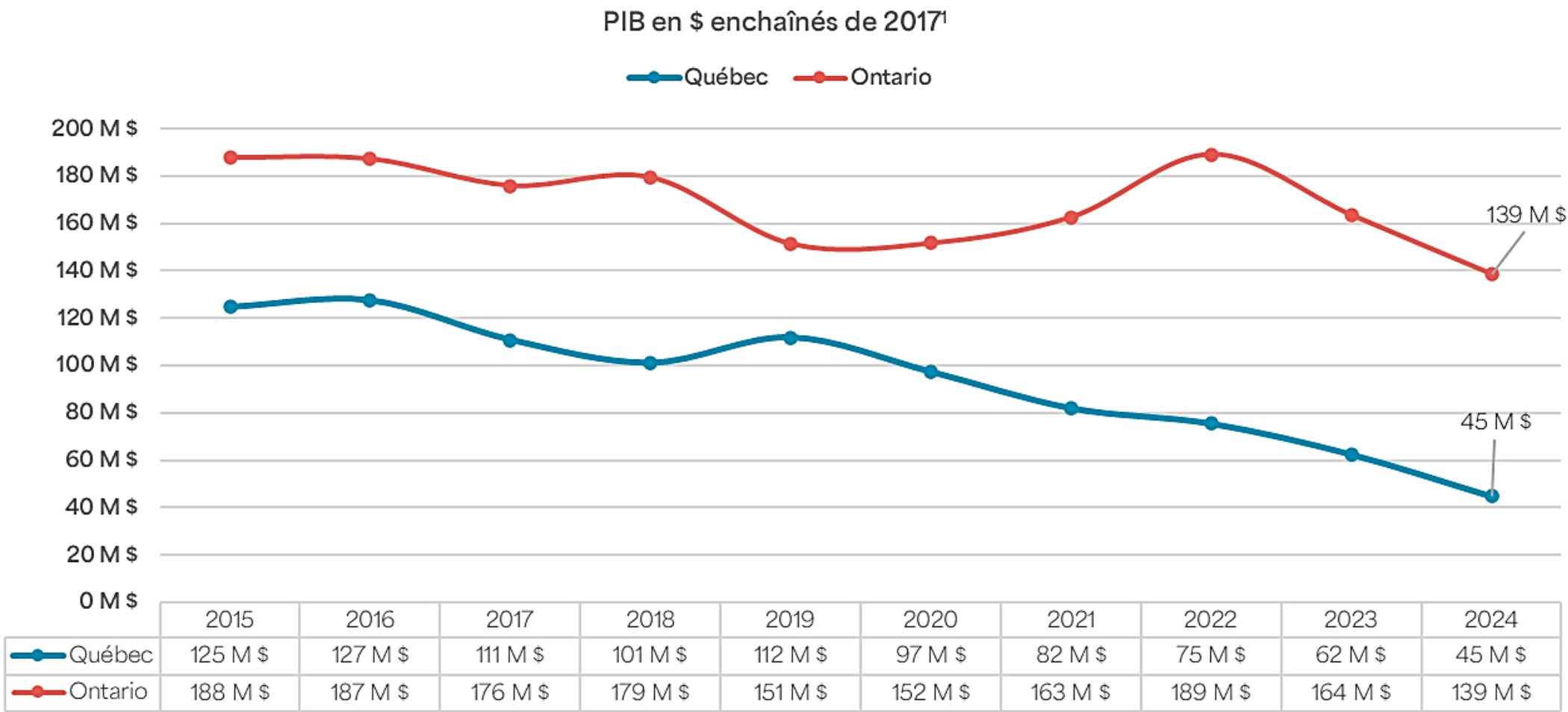


Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario
1 an	2 %	6 %
5 ans	8 %	-12 %
10 ans	29 %	19 %
25 ans	10 %	-23 %

1. Les dollars en chaîne constituent une méthodologie mise en œuvre par Statistique Canada qui tient compte des fluctuations des prix relatifs et de la composition de la production au fil du temps. Les données mensuelles du produit intérieur brut (PIB) par industrie sont des estimations en volume en chaîne ayant pour année de référence 2017. Cela signifie que les estimations pour chaque industrie et pour l'ensemble des agrégats sont obtenues à partir d'un indice de volume en chaîne multiplié par la valeur ajoutée de l'industrie en 2017.

<https://www.stats.gov.nl.ca/DataTools/Dashboard/DashboardFact.aspx?qfid=34#:~:text=Chained%20dollars%20is%20a%20methodology,2017%20as%20their%20reference%20year.>

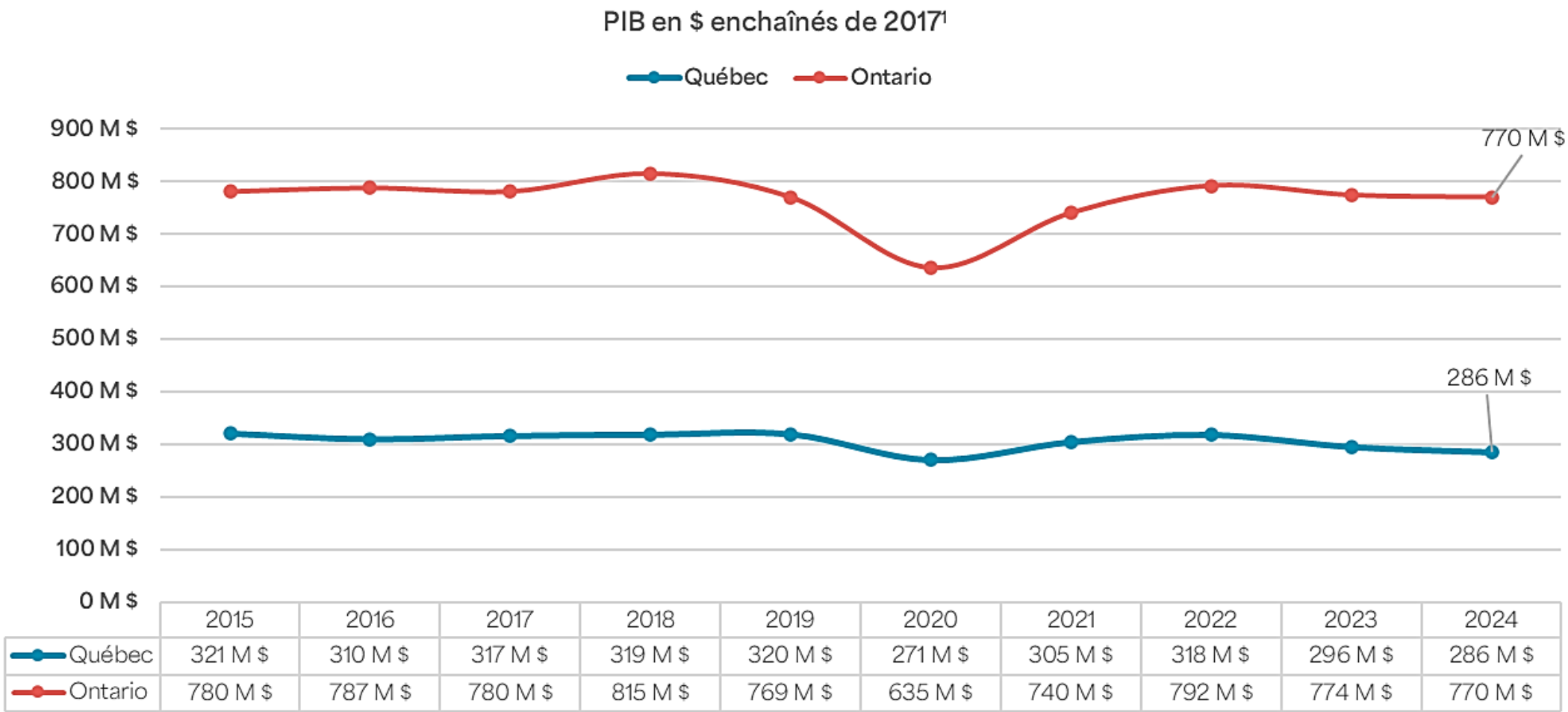
Produit intérieur brut (PIB) par industrie



Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario
1 an	-28 %	-15 %
5 ans	-60 %	-8 %
10 ans	-56 %	-24 %
25 ans	-45 %	-35 %

1. Les dollars en chaîne constituent une méthodologie mise en œuvre par Statistique Canada qui tient compte des fluctuations des prix relatifs et de la composition de la production au fil du temps. Les données mensuelles du produit intérieur brut (PIB) par industrie sont des estimations en volume en chaîne ayant pour année de référence 2017. Cela signifie que les estimations pour chaque industrie et pour l'ensemble des agrégats sont obtenues à partir d'un indice de volume en chaîne multiplié par la valeur ajoutée de l'industrie en 2017.
<https://www.stats.gov.nl.ca/DataTools/Dashboard/DashboardFact.aspx?qfid=34#:~:text=Chained%20dollars%20is%20a%20methodology,2017%20as%20their%20reference%20year.>

Produit intérieur brut (PIB) par industrie



Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario
1 an	-3 %	0 %
5 ans	-11 %	0 %
10 ans	-15 %	-4 %
25 ans	n.d.	n.d.

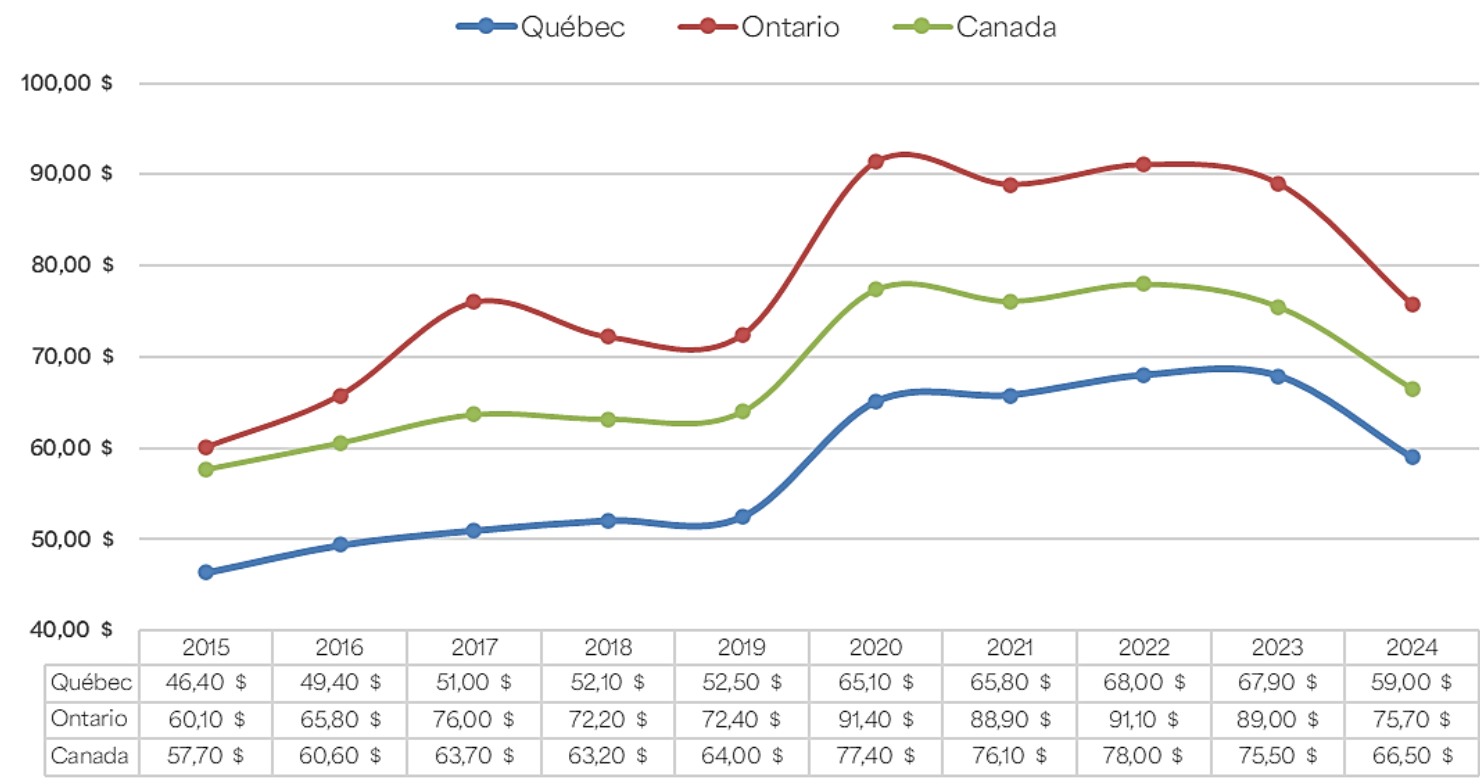
1. Les dollars en chaîne constituent une méthodologie mise en œuvre par Statistique Canada qui tient compte des fluctuations des prix relatifs et de la composition de la production au fil du temps. Les données mensuelles du produit intérieur brut (PIB) par industrie sont des estimations en volume en chaîne ayant pour année de référence 2017. Cela signifie que les estimations pour chaque industrie et pour l'ensemble des agrégats sont obtenues à partir d'un indice de volume en chaîne multiplié par la valeur ajoutée de l'industrie en 2017.

<https://www.stats.gov.nl.ca/DataTools/Dashboard/DashboardFact.aspx?qfid=34#:~:text=Chained%20dollars%20is%20a%20methodology,2017%20as%20their%20reference%20year.>

Source : Tableau 36-10-0402-01, Statistique Canada.

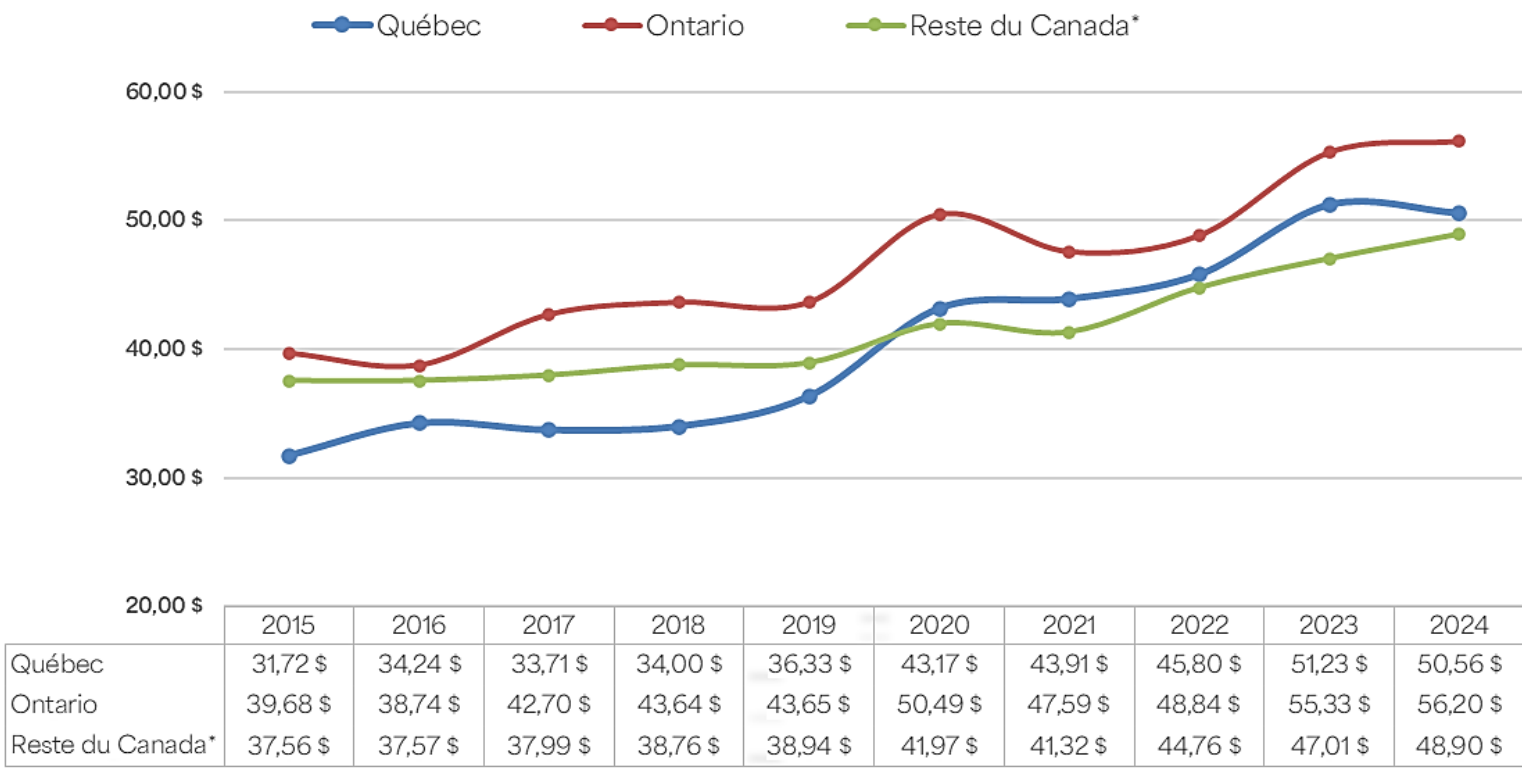
Mesures économiques

Productivité horaire du travail en \$ enchaînés de 2017



Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Canada
1 an	-13,1 %	-14,9 %	-11,9 %
5 ans	12,4 %	4,6 %	3,9 %
10 ans	20,9 %	14,7 %	6,4 %
25 ans	28,8 %	32,6 %	20,0 %

Rémunération totale par heure travaillée

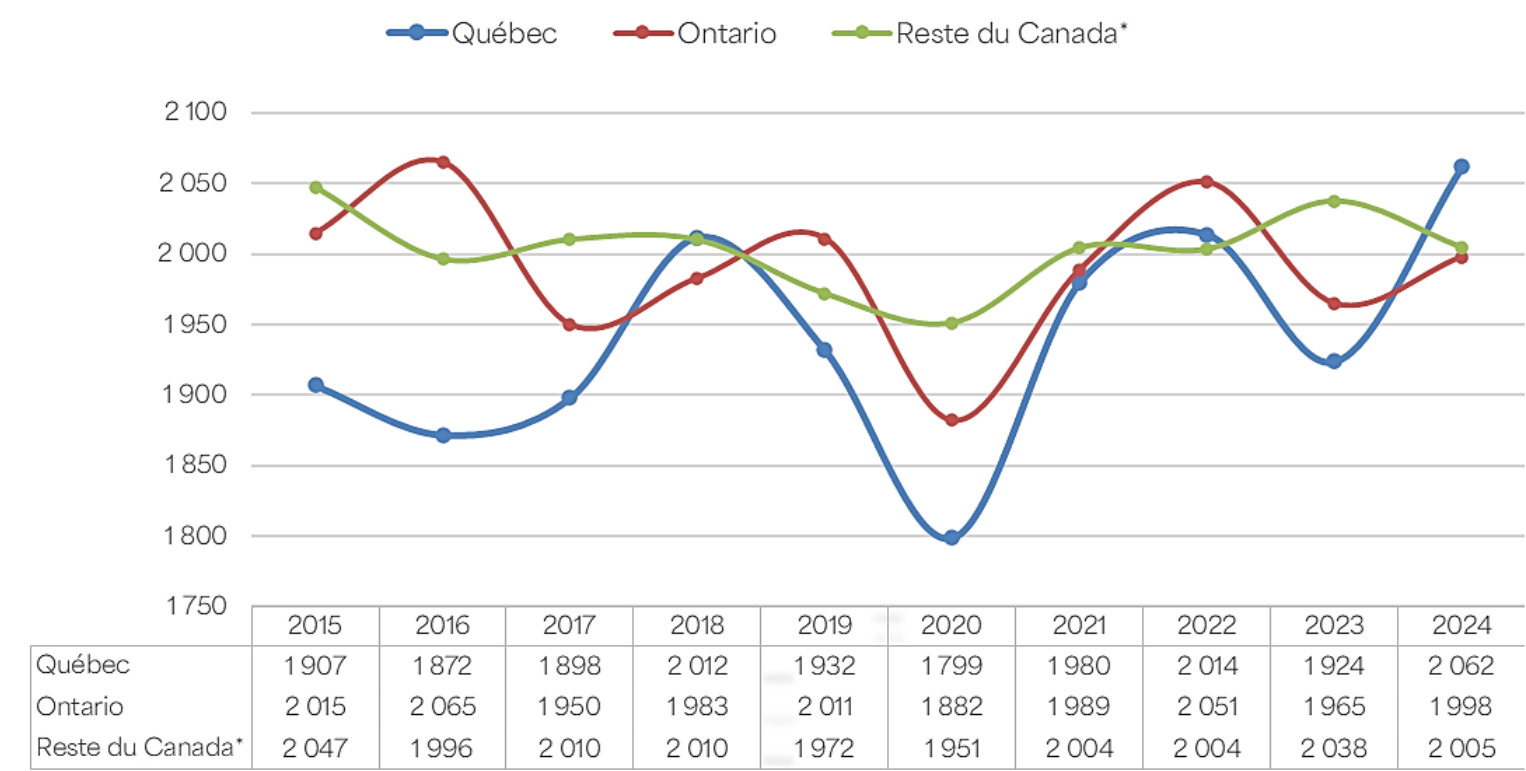


Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Reste du Canada
1 an	-1,3 %	1,6 %	4,0 %
5 ans	39,2 %	28,8 %	25,6 %
10 ans	53,7 %	48,1 %	31,4 %
25 ans	136,7 %	125,4 %	123,3 %

* Calcul du CSMO, approximatif.
Source : Tableau 36-10-0480-01, Statistique Canada.

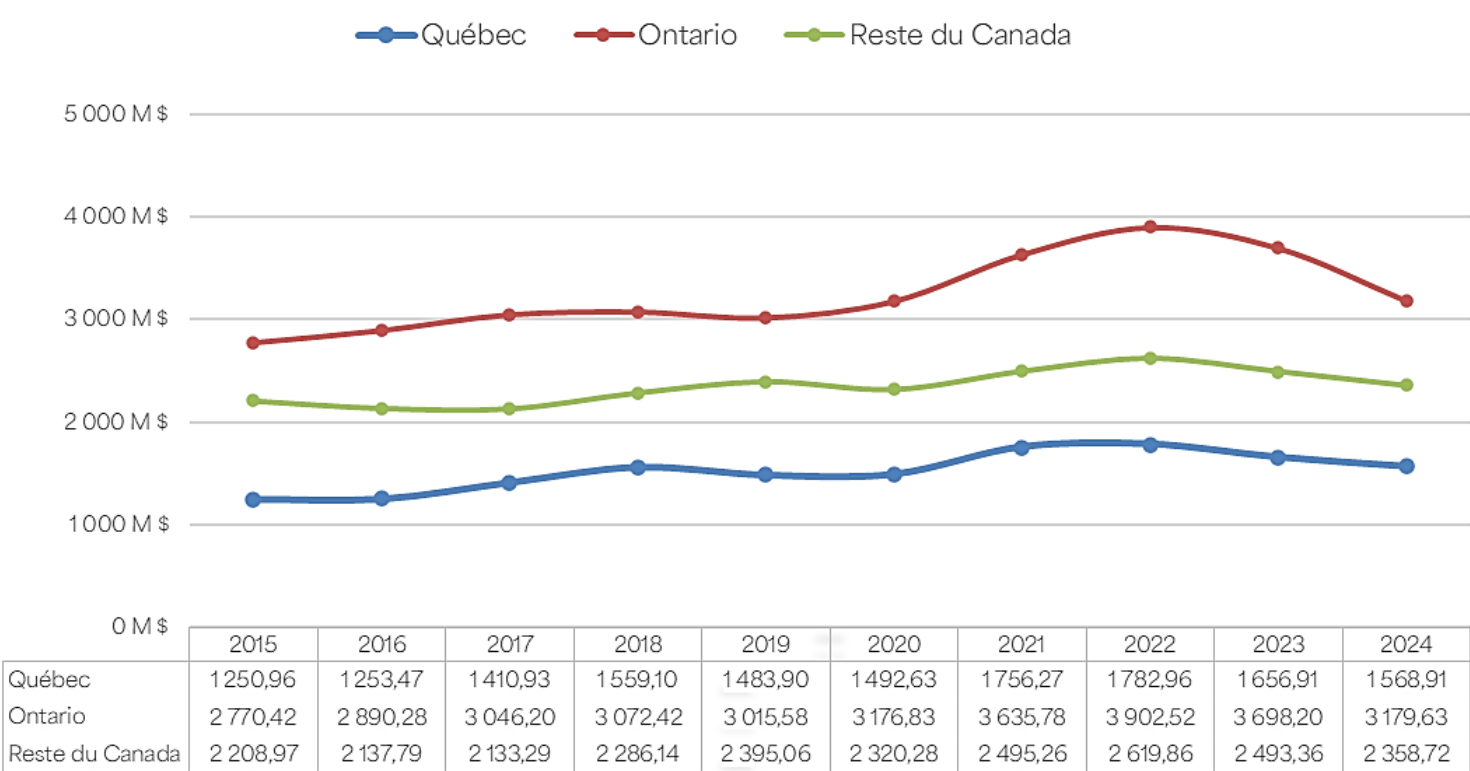
Mesures économiques (suite)

Heures travaillées annuellement en moyenne par emploi



Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Canada
1 an	7,2 %	1,7 %	-1,6 %
5 ans	6,7 %	-0,6 %	1,7 %
10 ans	7,7 %	2,7 %	-1,2 %
25 ans	2,3 %	-1,8 %	0,1 %

Valeur ajoutée réelle (\$ enchaînés de 2017)

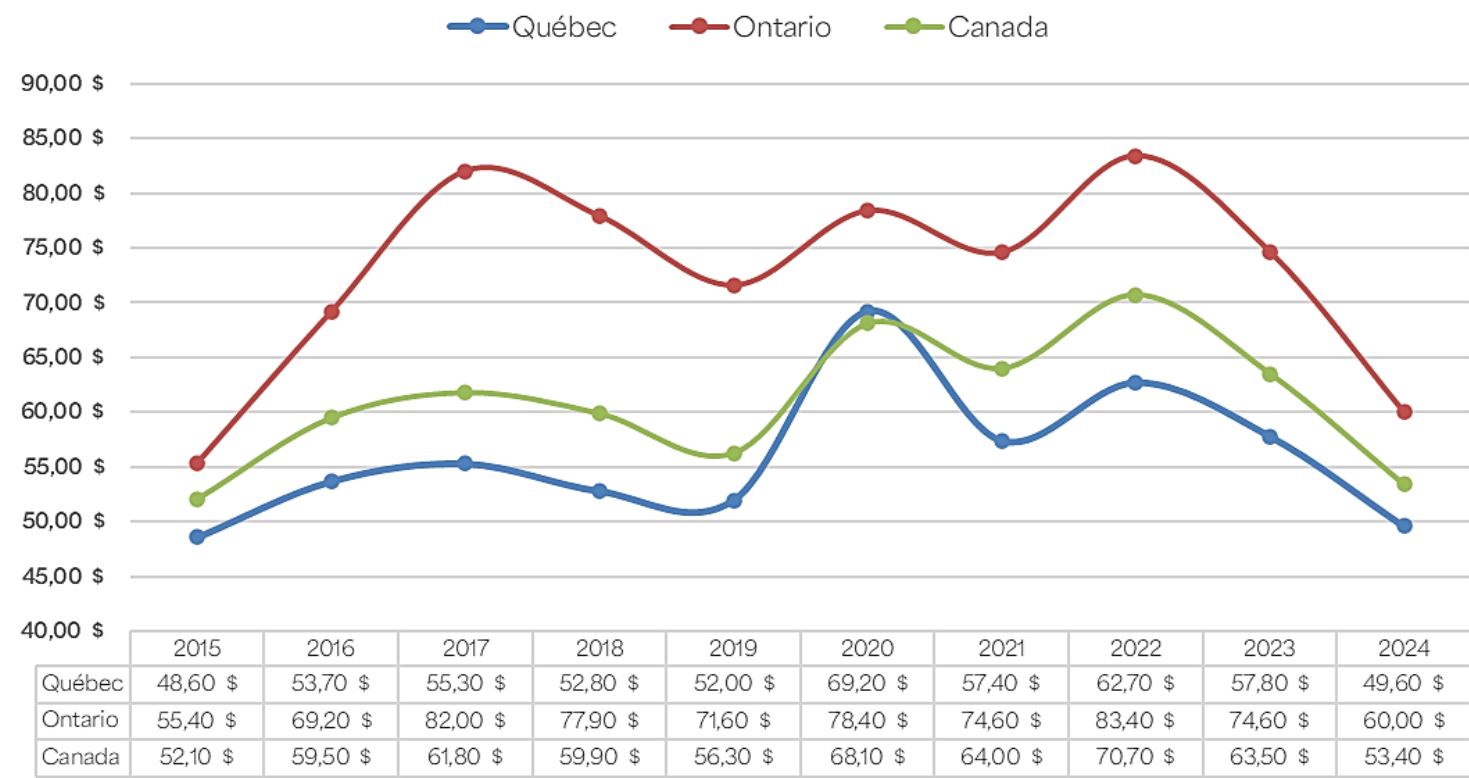


Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Reste du Canada
1 an	-5,3 %	-14,0 %	-5,4 %
5 ans	5,7 %	5,4 %	-1,5 %
10 ans	24,5 %	12,2 %	6,9 %
25 ans	52,0 %	26,6 %	49,4 %

* Calcul du CSMO, approximatif.
Source : Tableau 36-10-0480-01, Statistique Canada.

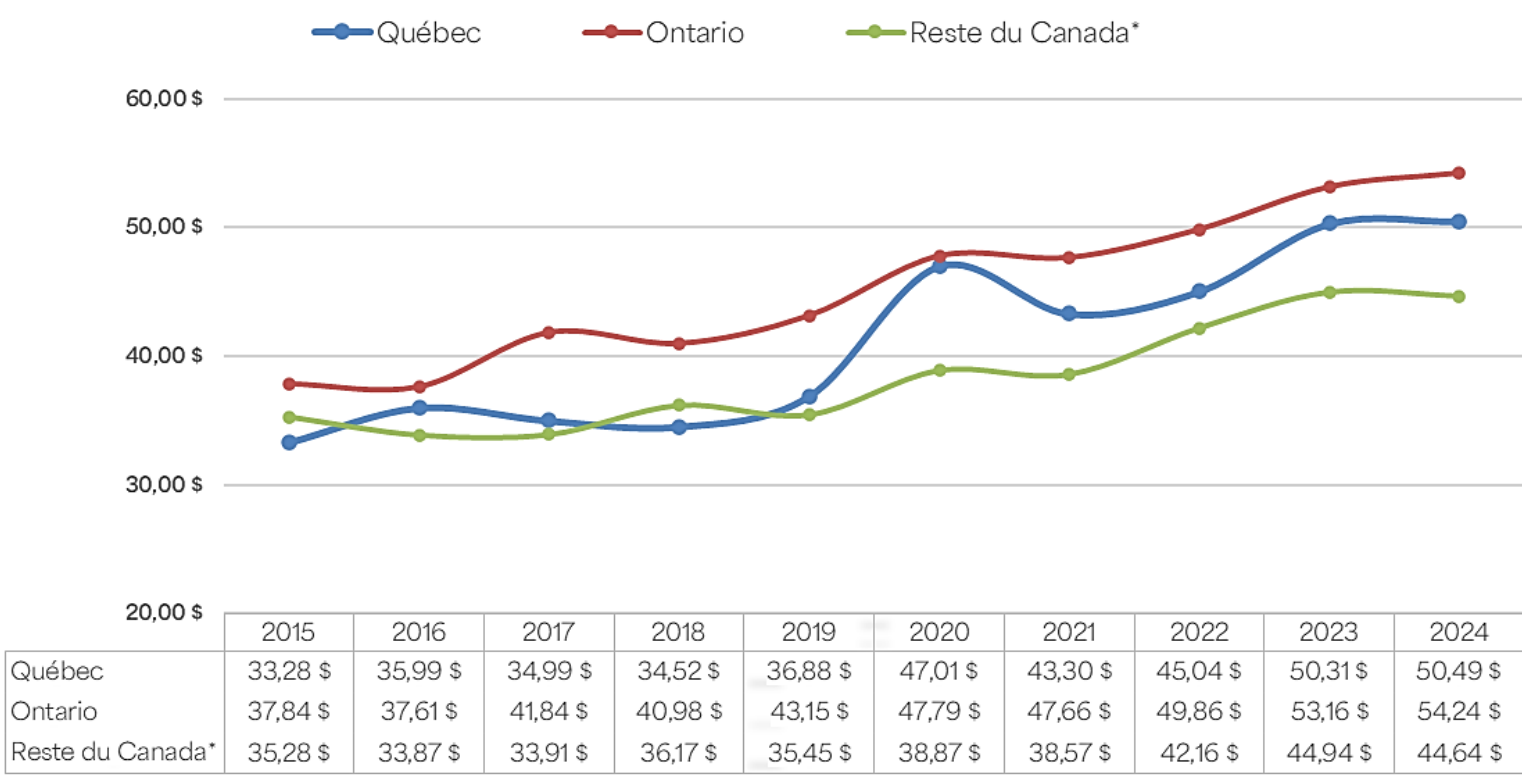
Mesures économiques

Productivité horaire du travail en \$ enchaînés de 2017



Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Canada
1 an	-14,2 %	-19,6 %	-15,9 %
5 ans	-4,6 %	-16,2 %	-5,2 %
10 ans	6,7 %	-6,4 %	-6,8 %
25 ans	11,0 %	32,7 %	18,1 %

Rémunération totale par heure travaillée

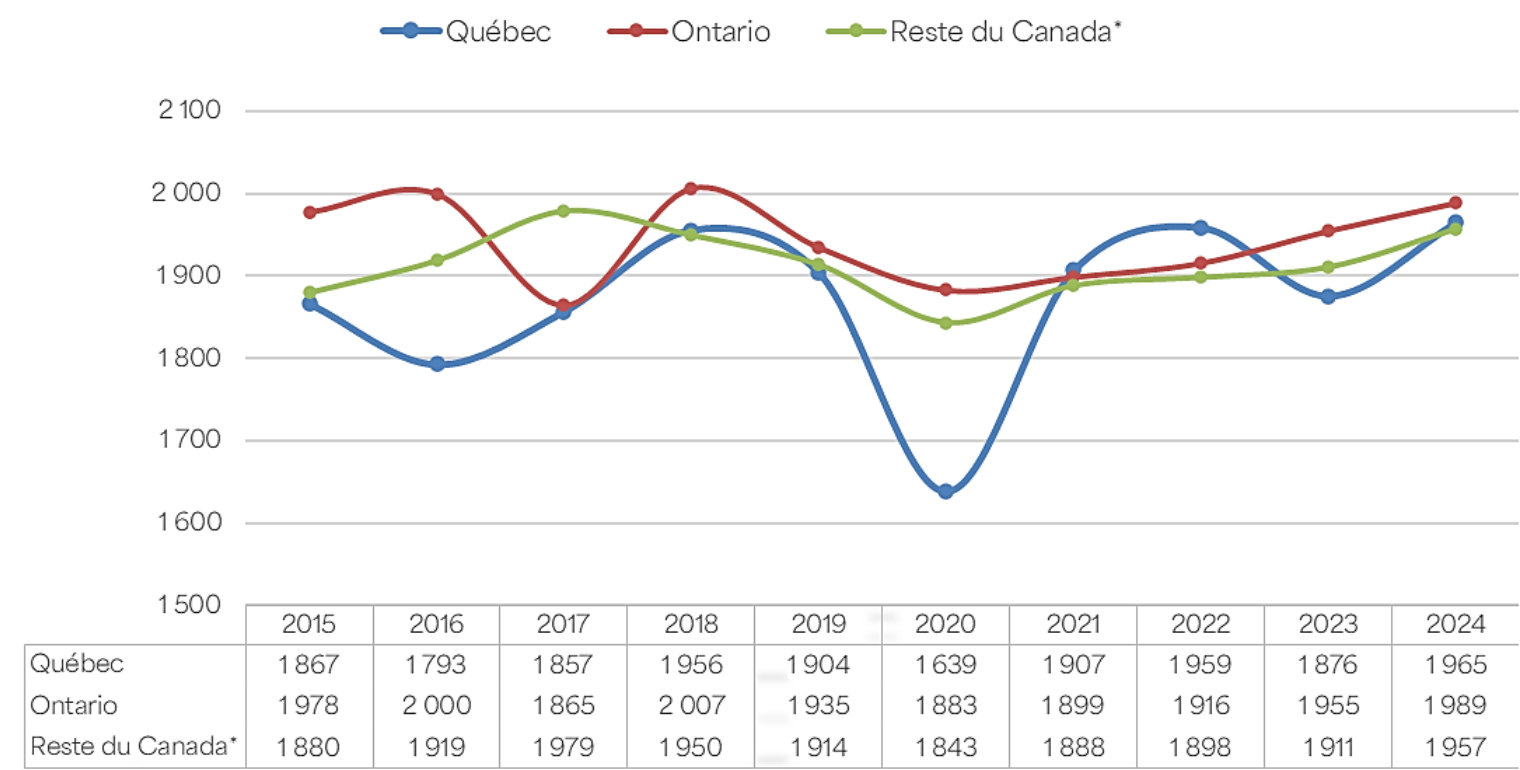


Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Reste du Canada
1 an	0,4 %	2,0 %	-0,7 %
5 ans	36,9 %	25,7 %	25,9 %
10 ans	50,8 %	47,6 %	34,5 %
25 ans	141,3 %	126,0 %	123,2 %

* Calcul du CSMO, approximatif.
Source : Tableau 36-10-0480-01, Statistique Canada.

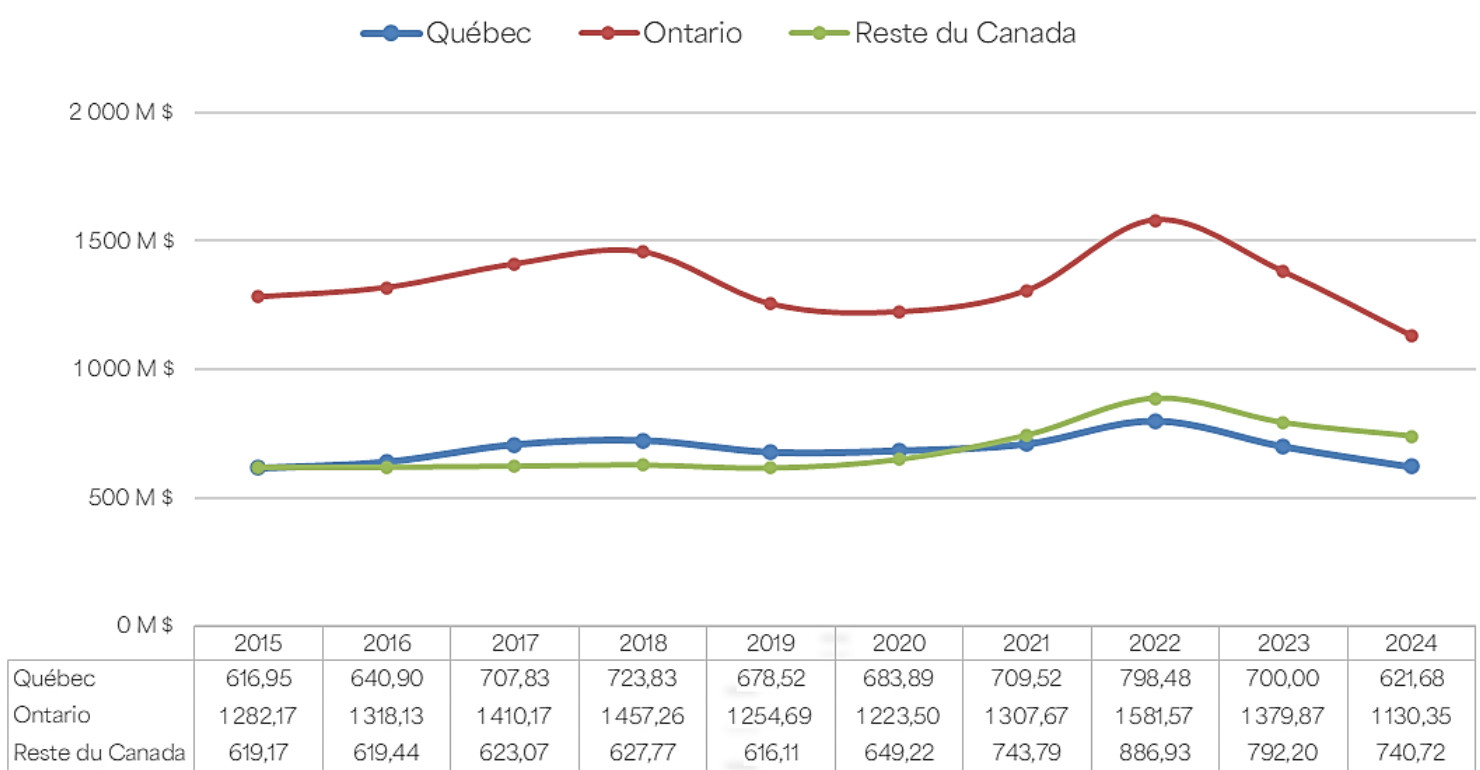
Mesures économiques (suite)

Heures travaillées annuellement en moyenne par emploi



Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Canada
1 an	4,7 %	1,7 %	2,4 %
5 ans	3,2 %	2,8 %	2,3 %
10 ans	4,8 %	0,3 %	4,2 %
25 ans	0,1 %	1,1 %	0,6 %

Valeur ajoutée réelle (\$ enchaînés de 2017)

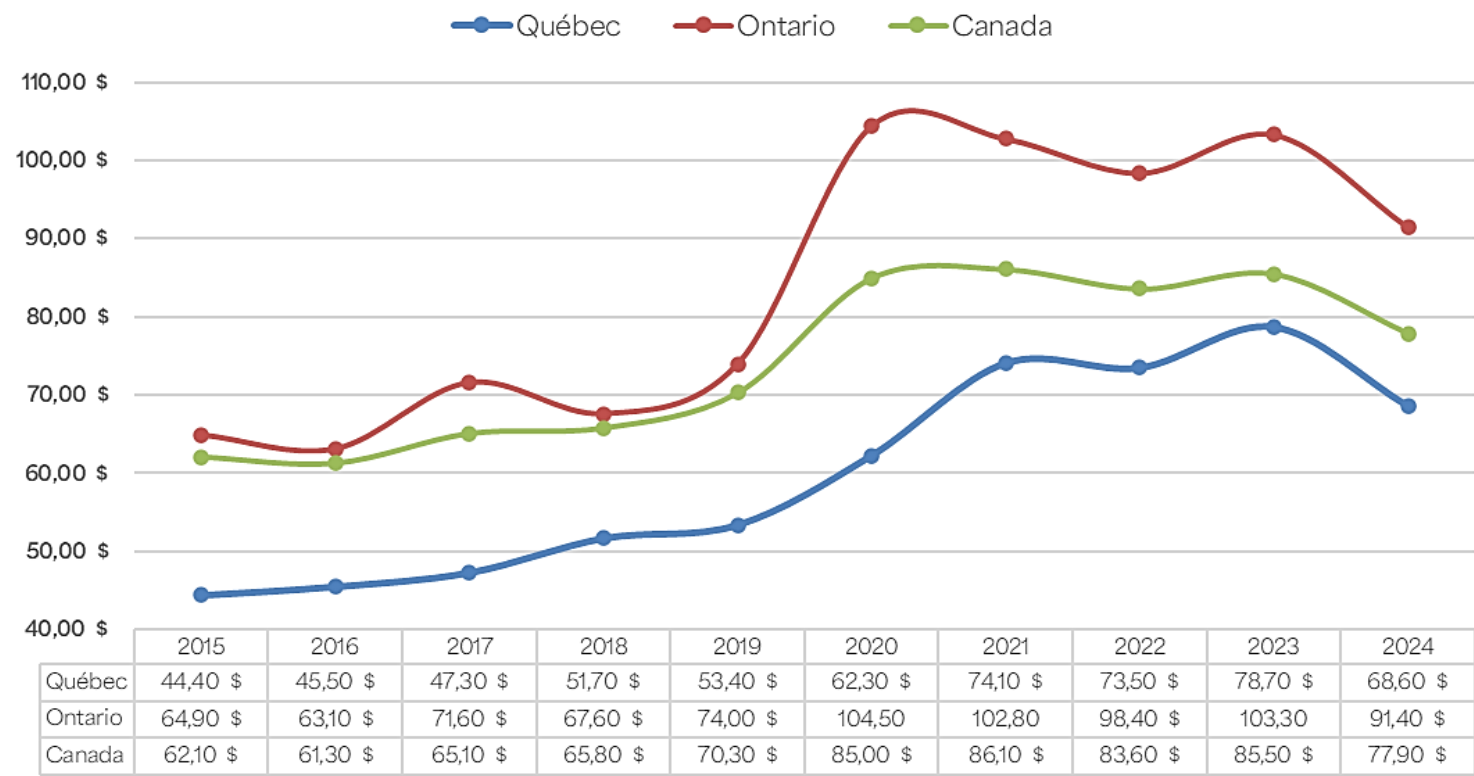


Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Reste du Canada
1 an	-11,2 %	-18,1 %	-6,5 %
5 ans	-8,4 %	-9,9 %	20,2 %
10 ans	2,9 %	-11,0 %	21,3 %
25 ans	8,4 %	-12,9 %	33,6 %

* Calcul du CSMO, approximatif.
Source : Tableau 36-10-0480-01, Statistique Canada.

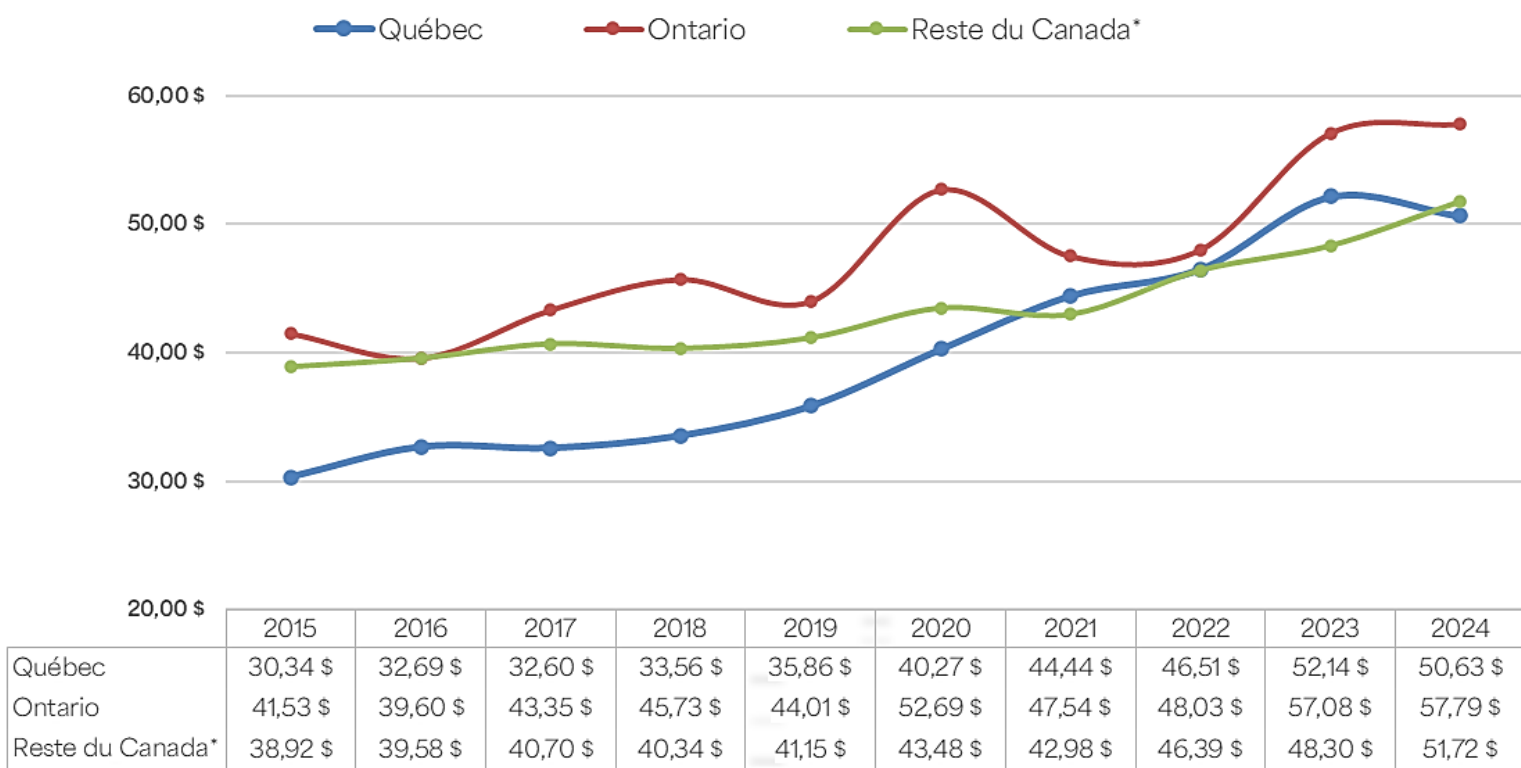
Mesures économiques

Productivité horaire du travail en \$ enchaînés de 2017



Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Canada
1 an	-12,8 %	-11,5 %	-8,9 %
5 ans	28,5 %	23,5 %	10,8 %
10 ans	34,5 %	35,6 %	17,5 %
25 ans	47,8 %	18,2 %	14,9 %

Rémunération totale par heure travaillée

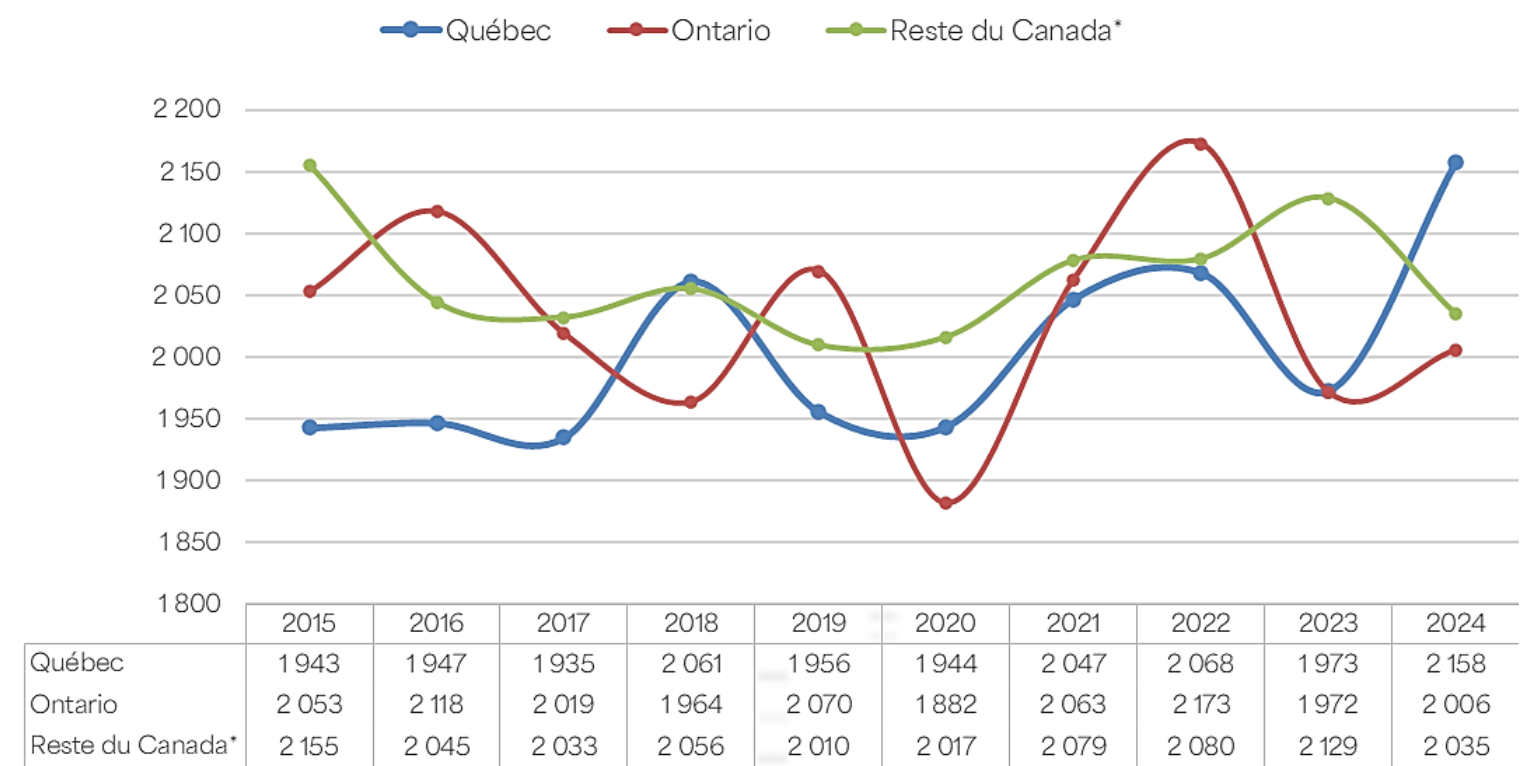


Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Reste du Canada
1 an	-2,9 %	1,2 %	7,1 %
5 ans	41,2 %	31,3 %	25,7 %
10 ans	56,7 %	48,3 %	31,6 %
25 ans	130,8 %	116,8 %	118,5 %

* Calcul du CSMO, approximatif.
Source : Tableau 36-10-0480-01, Statistique Canada.

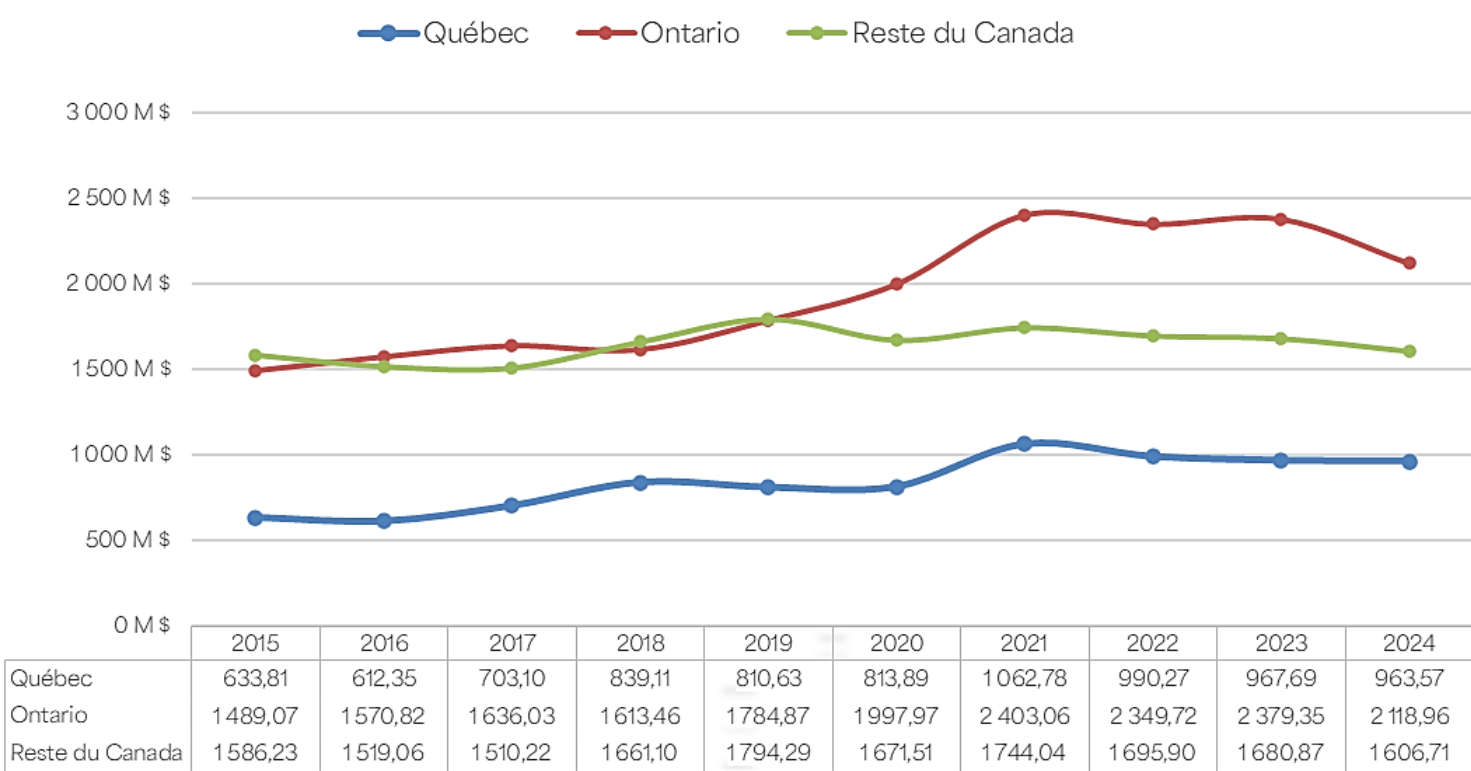
Mesures économiques (suite)

Heures travaillées annuellement en moyenne par emploi



Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Canada
1 an	9,4 %	1,7 %	-4,4 %
5 ans	10,3 %	-3,1 %	1,3 %
10 ans	10,3 %	4,7 %	-3,5 %
25 ans	3,3 %	-7,5 %	-1,2 %

Valeur ajoutée réelle (\$ enchaînés de 2017)

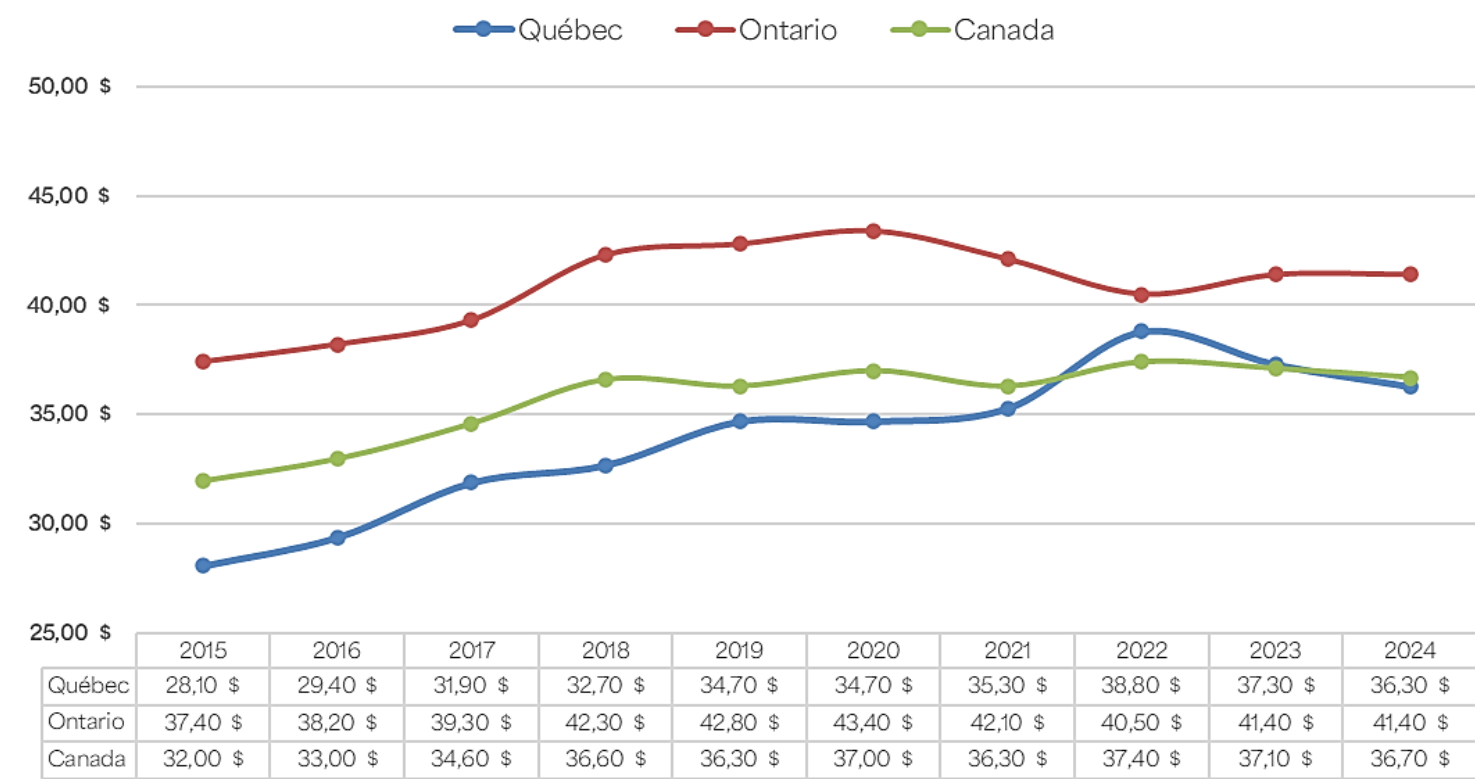


Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Reste du Canada
1 an	-0,4 %	-10,9 %	-4,4 %
5 ans	18,9 %	18,7 %	-10,5 %
10 ans	47,1 %	35,8 %	0,9 %
25 ans	113,9 %	78,8 %	60,8 %

* Calcul du CSMO, approximatif.
Source : Tableau 36-10-0480-01, Statistique Canada.

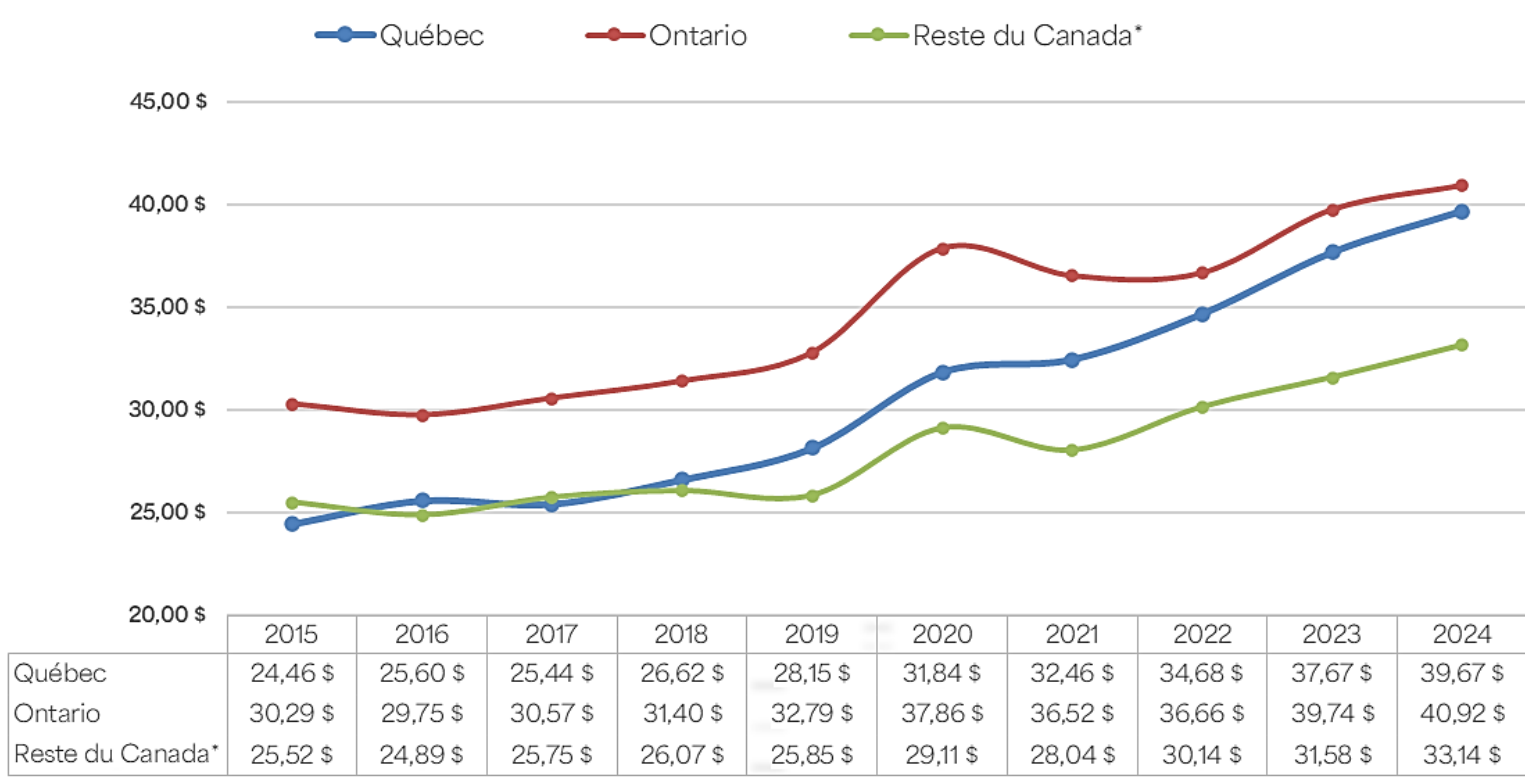
Mesures économiques

Productivité horaire du travail en \$ enchaînés de 2017



Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Canada
1 an	-2,7 %	0,0 %	-1,1 %
5 ans	4,6 %	-3,3 %	1,1 %
10 ans	18,2 %	14,4 %	14,0 %
25 ans	32,0 %	16,6 %	18,8 %

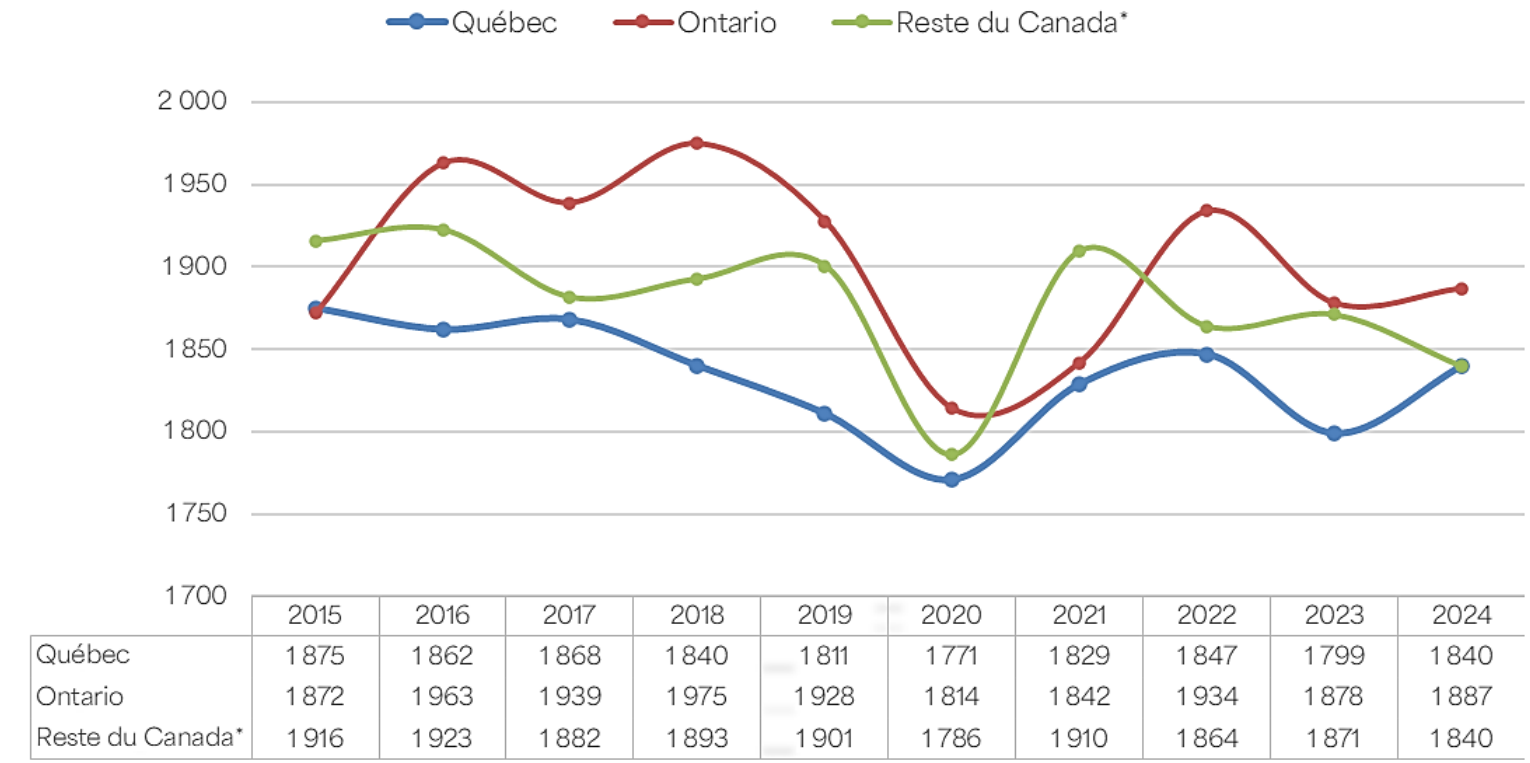
Rémunération totale par heure travaillée



Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Reste du Canada
1 an	5,3 %	3,0 %	4,9 %
5 ans	40,9 %	24,8 %	28,2 %
10 ans	58,2 %	46,4 %	33,7 %
25 ans	168,6 %	121,3 %	123,8 %

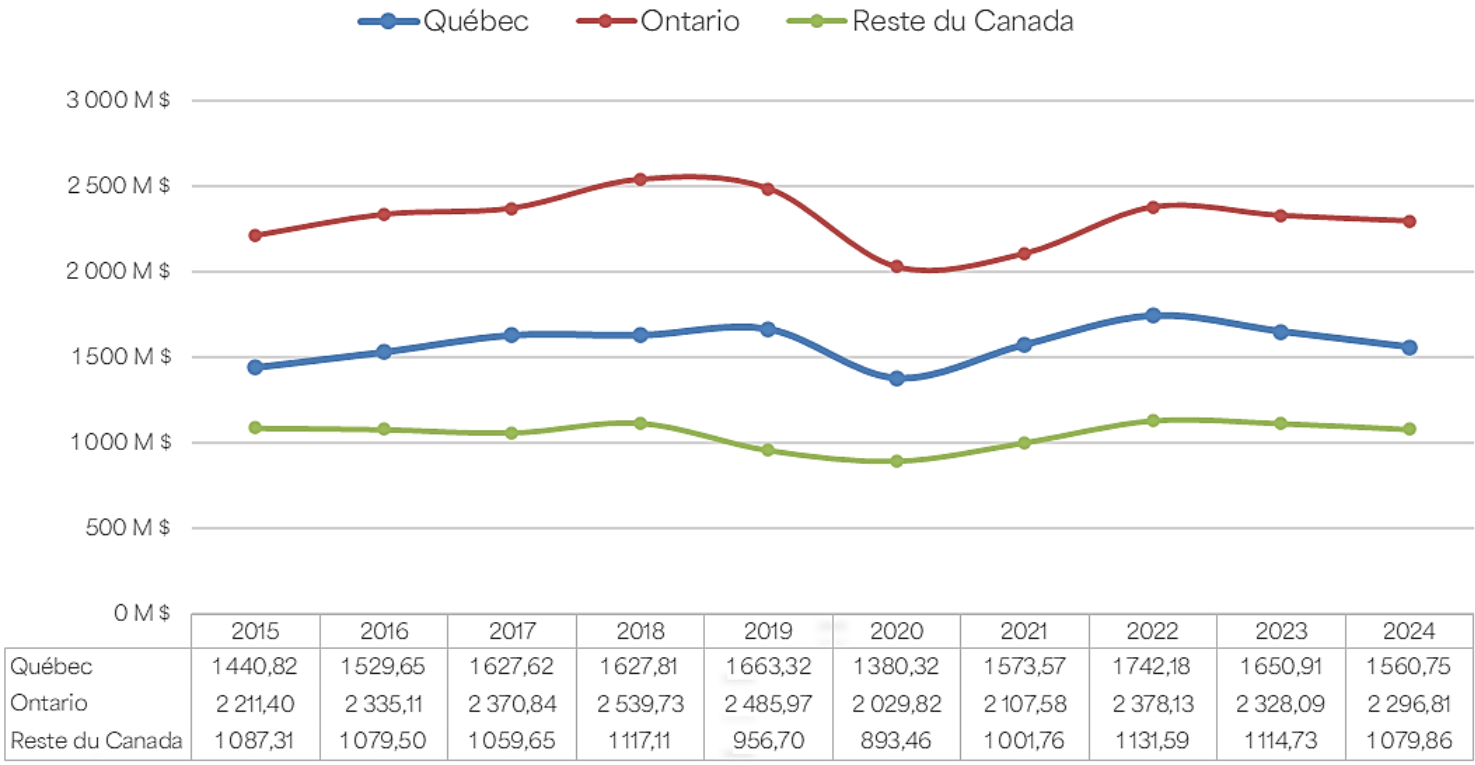
Mesures économiques (suite)

Heures travaillées annuellement en moyenne par emploi



Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Canada
1 an	2,3 %	0,5 %	-1,7 %
5 ans	1,6 %	-2,1 %	-3,2 %
10 ans	0,7 %	-2,9 %	-4,2 %
25 ans	-7,1 %	-7,1 %	-7,4 %

Valeur ajoutée réelle (\$ enchaînés de 2017)

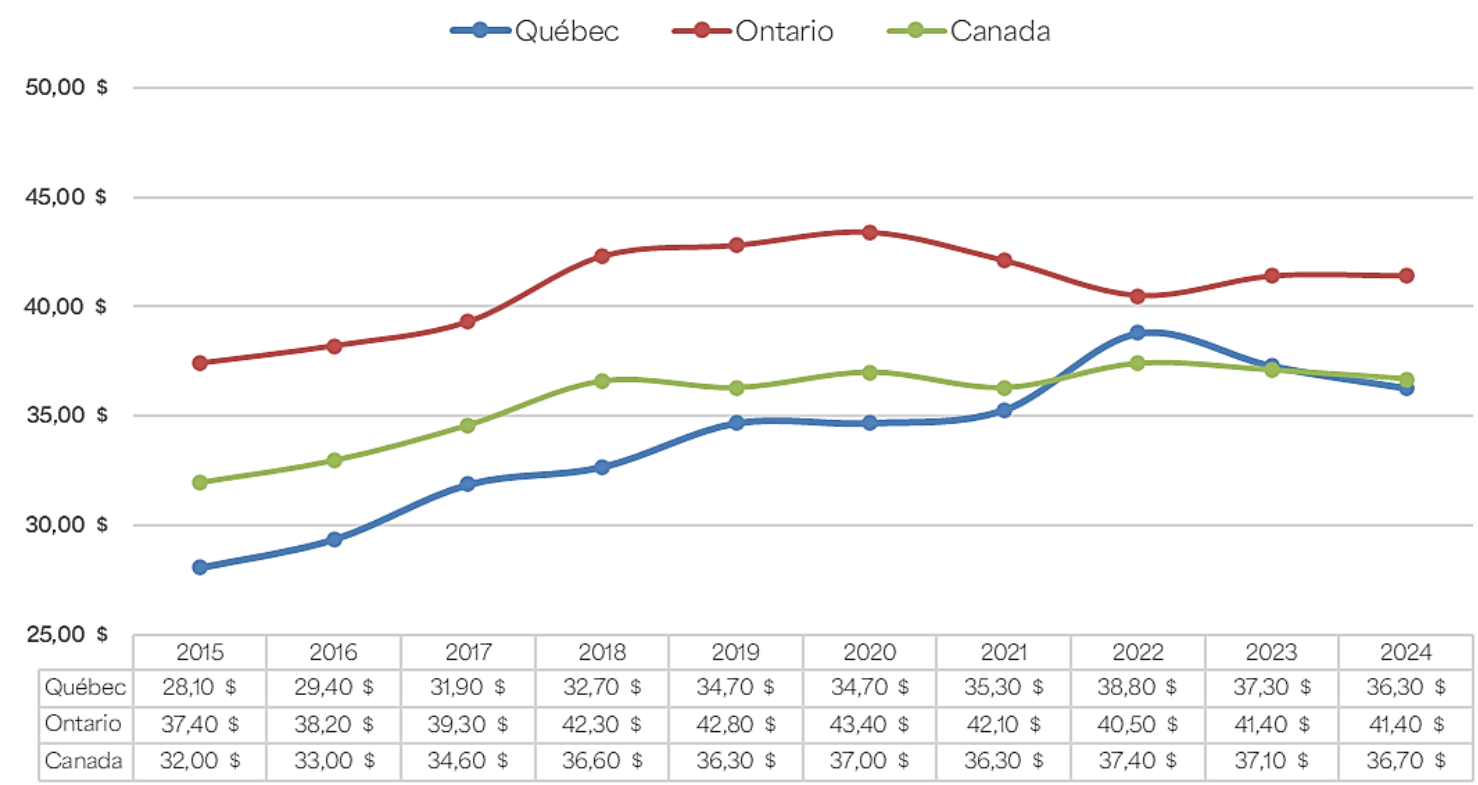


Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Reste du Canada
1 an	-5,5 %	-1,3 %	-3,1 %
5 ans	-6,2 %	-7,6 %	12,9 %
10 ans	15,3 %	11,1 %	5,1 %
25 ans	-11,9 %	-30,2 %	-9,0 %

* Calcul du CSMO, approximatif.
Source : Tableau 36-10-0480-01, Statistique Canada.

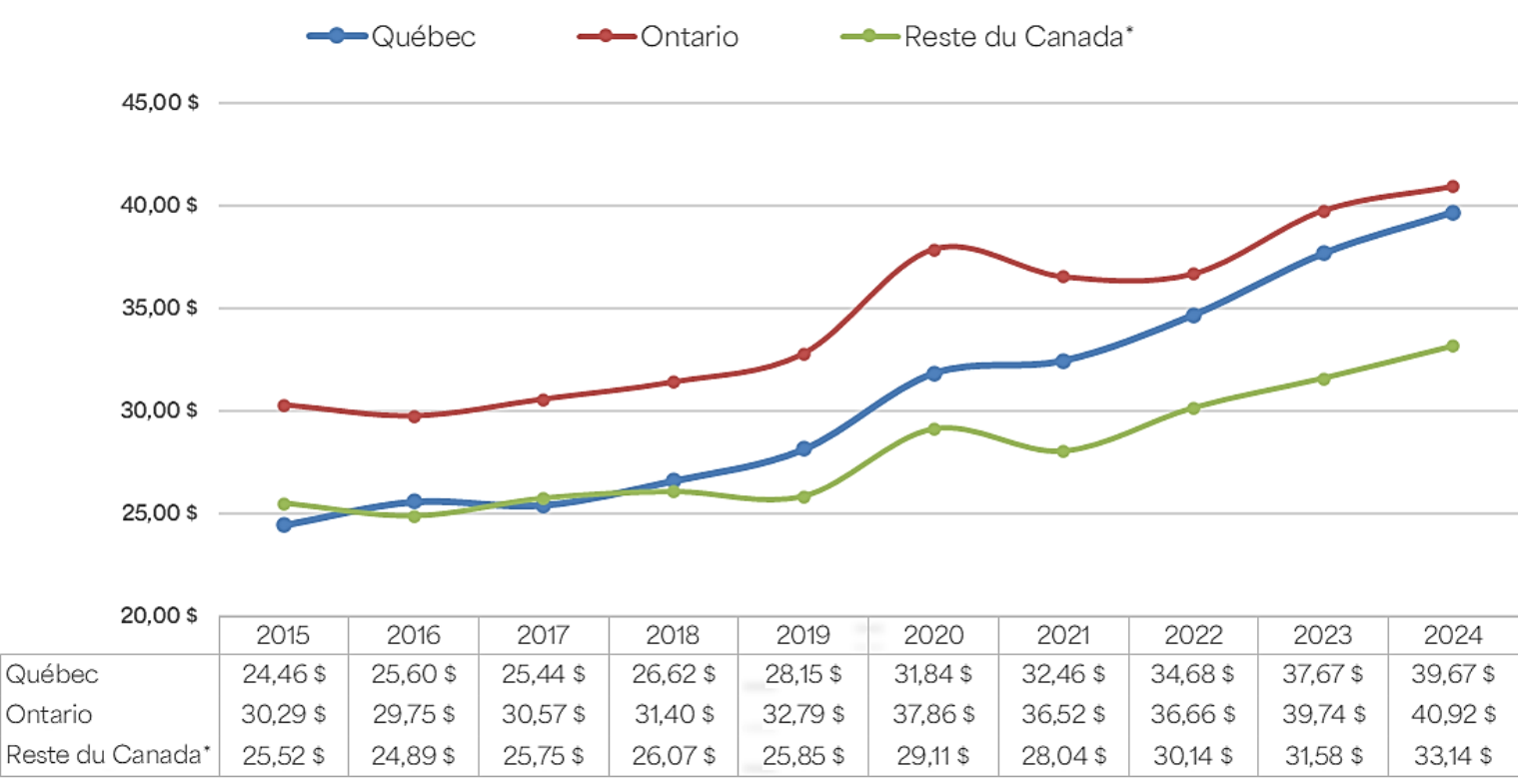
Mesures économiques

Productivité horaire du travail en \$ enchaînés de 2017



Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Canada
1 an	-2,7 %	0,0 %	-1,1 %
5 ans	4,6 %	-3,3 %	1,1 %
10 ans	18,2 %	14,4 %	14,0 %
25 ans	32,0 %	16,6 %	18,8 %

Rémunération totale par heure travaillée

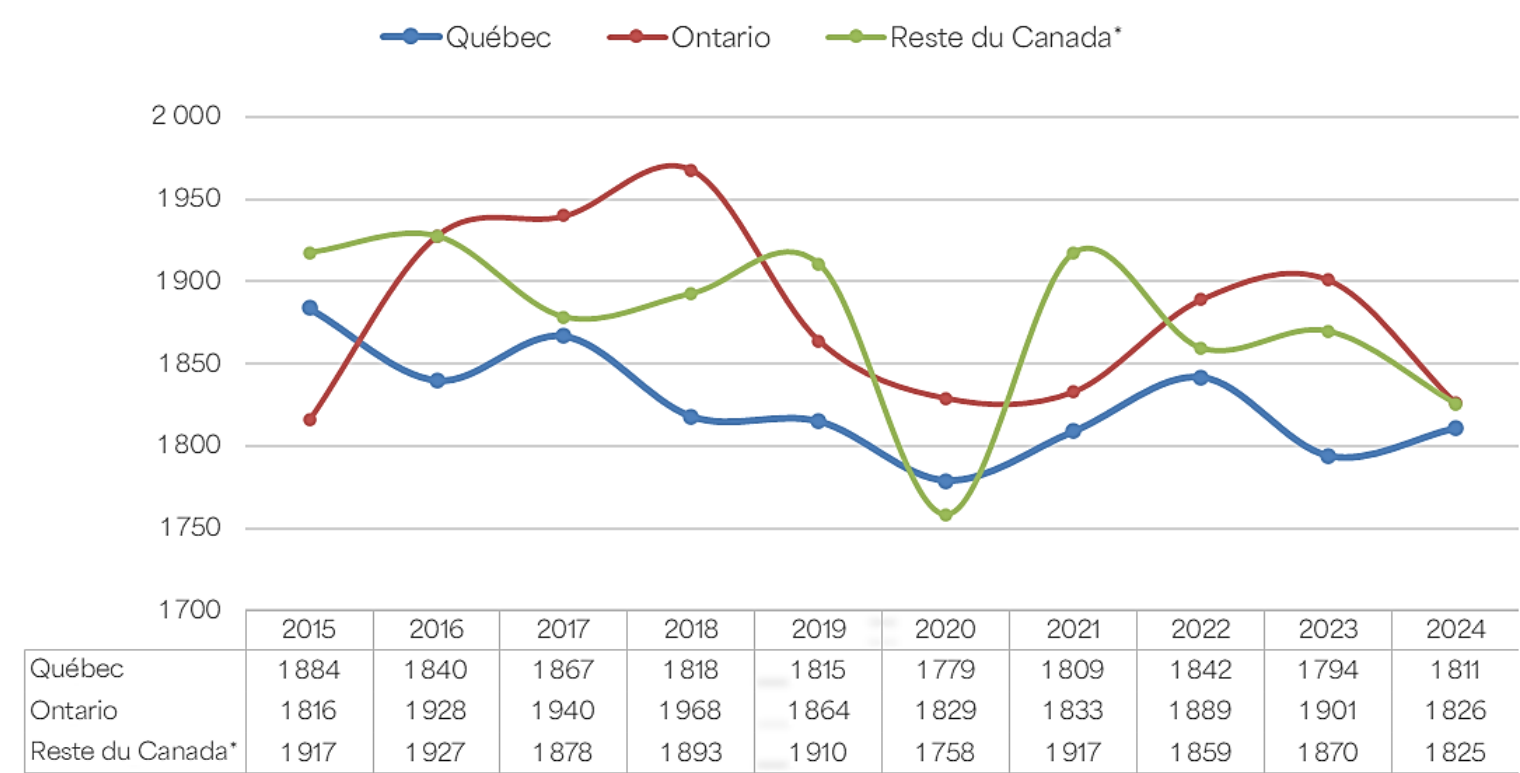


Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Reste du Canada
1 an	5,3 %	3,0 %	4,9 %
5 ans	40,9 %	24,8 %	28,2 %
10 ans	58,2 %	46,4 %	33,7 %
25 ans	168,6 %	121,3 %	123,8 %

* Calcul du CSMO, approximatif.
Source : Tableau 36-10-0480-01, Statistique Canada.

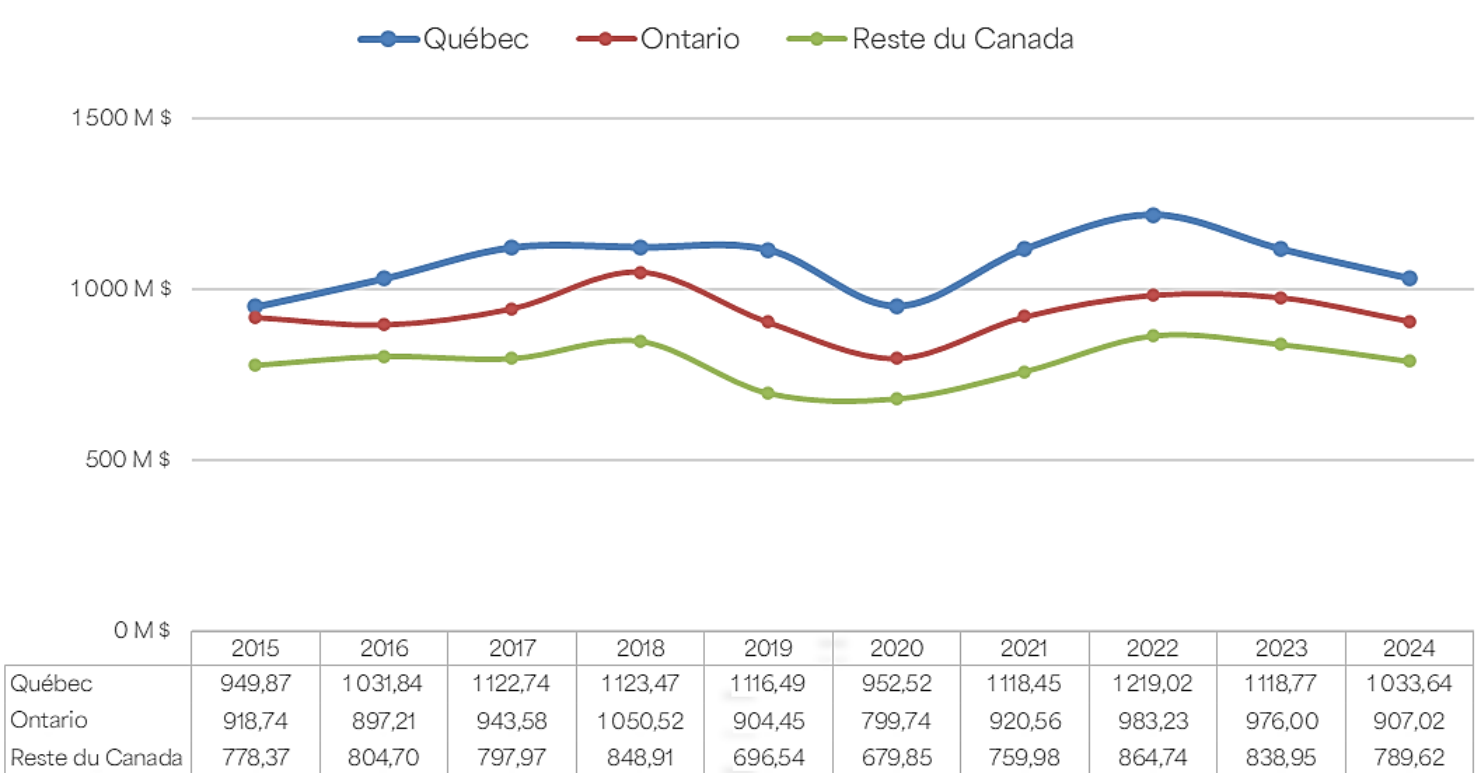
Mesures économiques (suite)

Heures travaillées annuellement en moyenne par emploi



Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Canada
1 an	0,9 %	-3,9 %	-2,4 %
5 ans	-0,2 %	-2,0 %	-4,4 %
10 ans	-1,3 %	-2,9 %	-5,0 %
25 ans	-8,0 %	-9,6 %	-7,6 %

Valeur ajoutée réelle (\$ enchaînés de 2017)

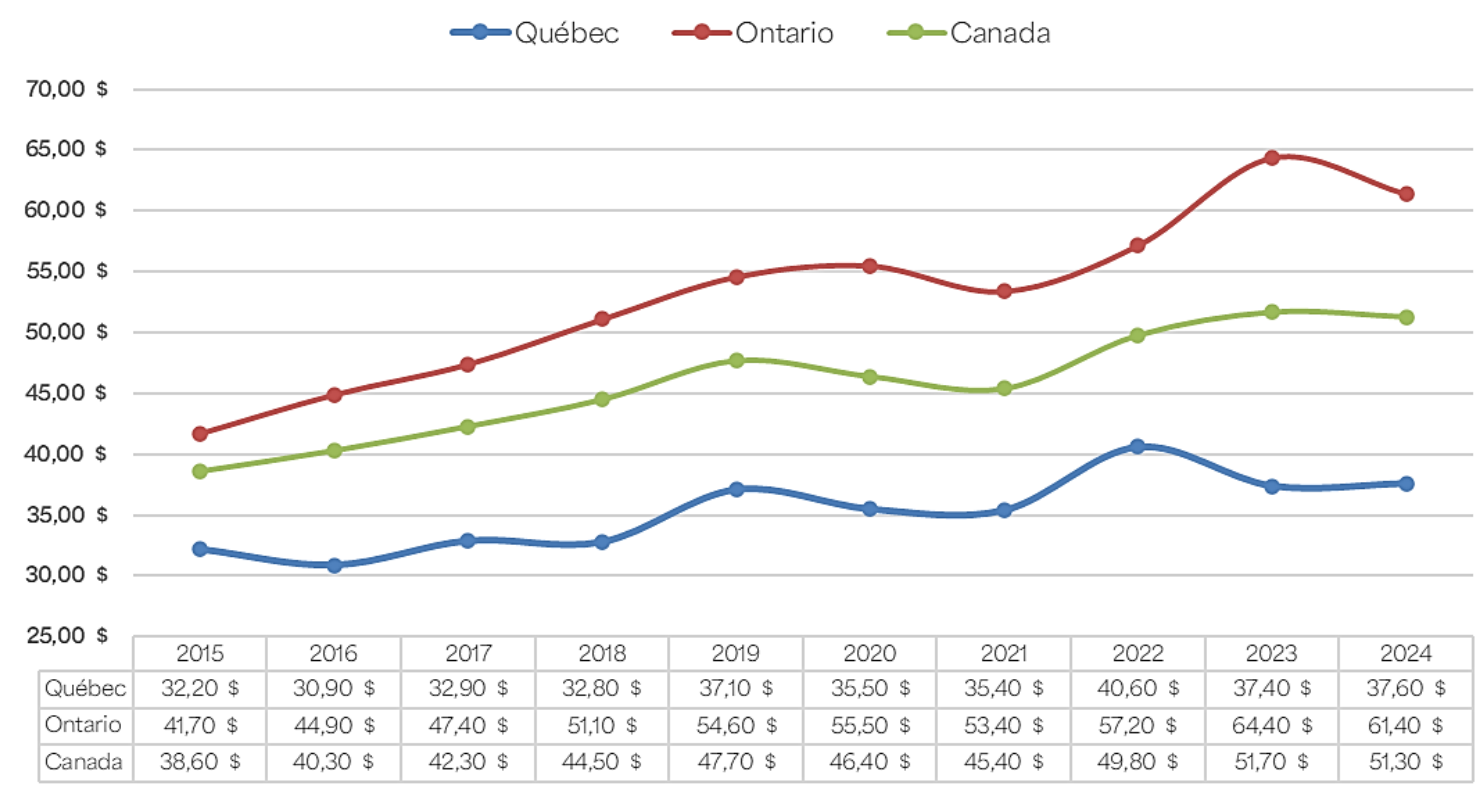


Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Reste du Canada
1 an	-7,6 %	-7,1 %	-5,9 %
5 ans	-7,4 %	0,3 %	13,4 %
10 ans	16,5 %	10,3 %	4,1 %
25 ans	-19,5 %	-39,0 %	8,3 %

* Calcul du CSMO, approximatif.
Source : Tableau 36-10-0480-01, Statistique Canada.

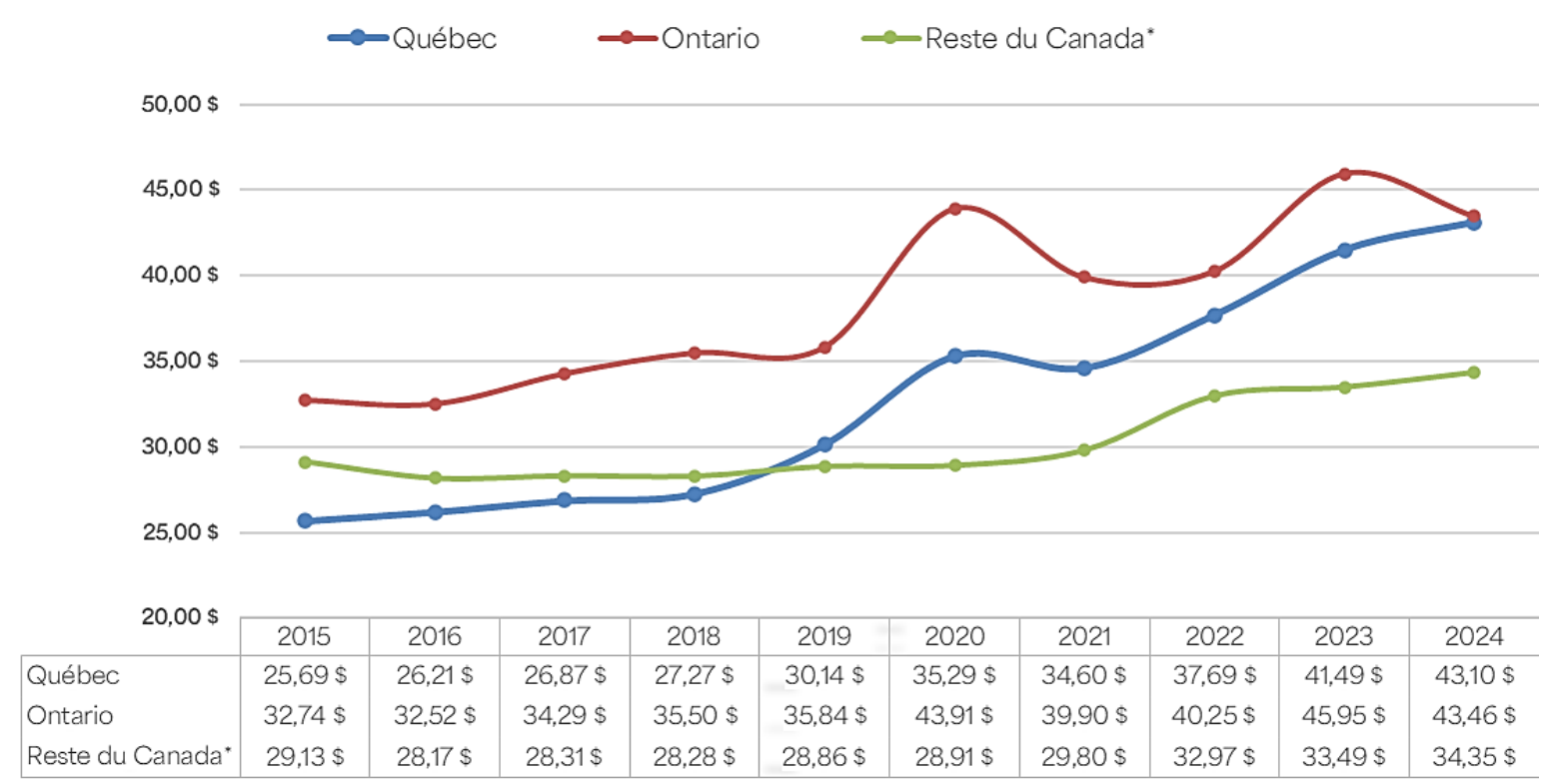
Mesures économiques

Productivité horaire du travail en \$ enchaînés de 2017



Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Canada
1 an	0,5 %	-4,7 %	-0,8 %
5 ans	1,3 %	12,5 %	7,5 %
10 ans	0,8 %	42,5 %	25,7 %
25 ans	2,7 %	52,4 %	23,9 %

Rémunération totale par heure travaillée

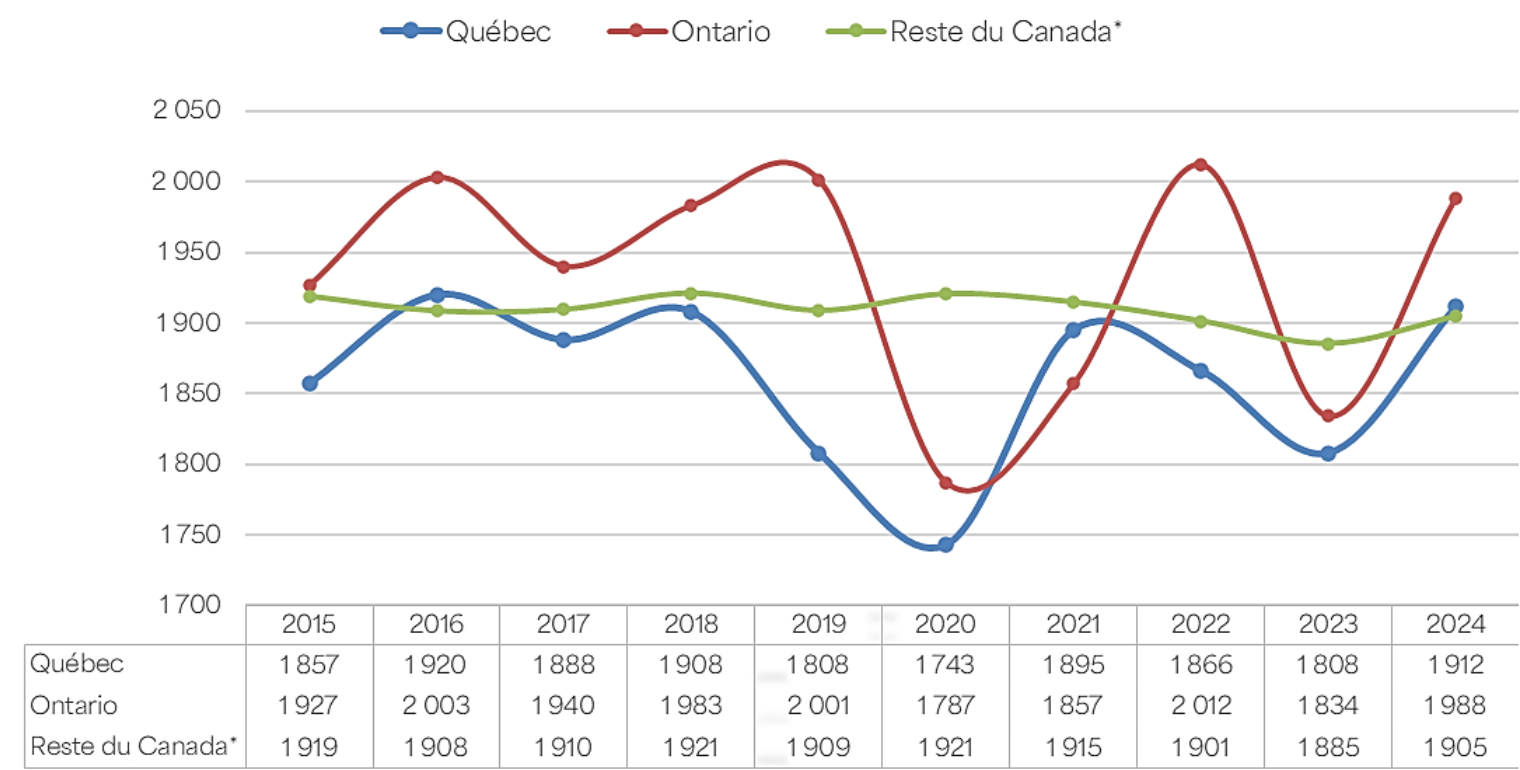


Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Reste du Canada
1 an	3,9 %	-5,4 %	2,6 %
5 ans	43,0 %	21,3 %	19,0 %
10 ans	55,8 %	43,1 %	24,3 %
25 ans	167,7 %	119,1 %	86,0 %

* Calcul du CSMO, approximatif.
Source : Tableau 36-10-0480-01, Statistique Canada.

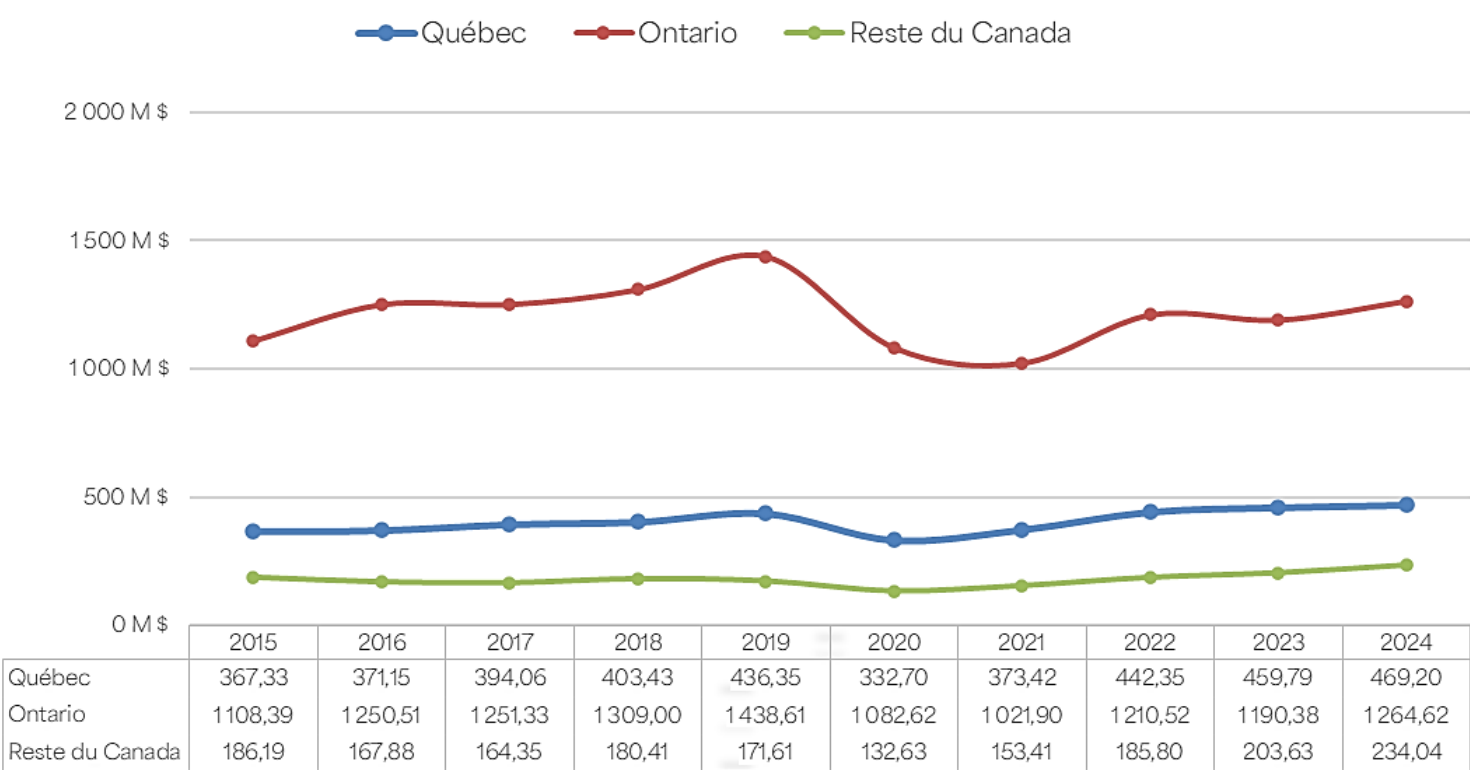
Mesures économiques (suite)

Heures travaillées annuellement en moyenne par emploi



Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Canada
1 an	5,8 %	8,4 %	1,0 %
5 ans	5,8 %	-0,6 %	-0,2 %
10 ans	6,1 %	-1,7 %	-1,7 %
25 ans	-6,6 %	-4,0 %	-7,0 %

Valeur ajoutée réelle (\$ enchaînés de 2017)

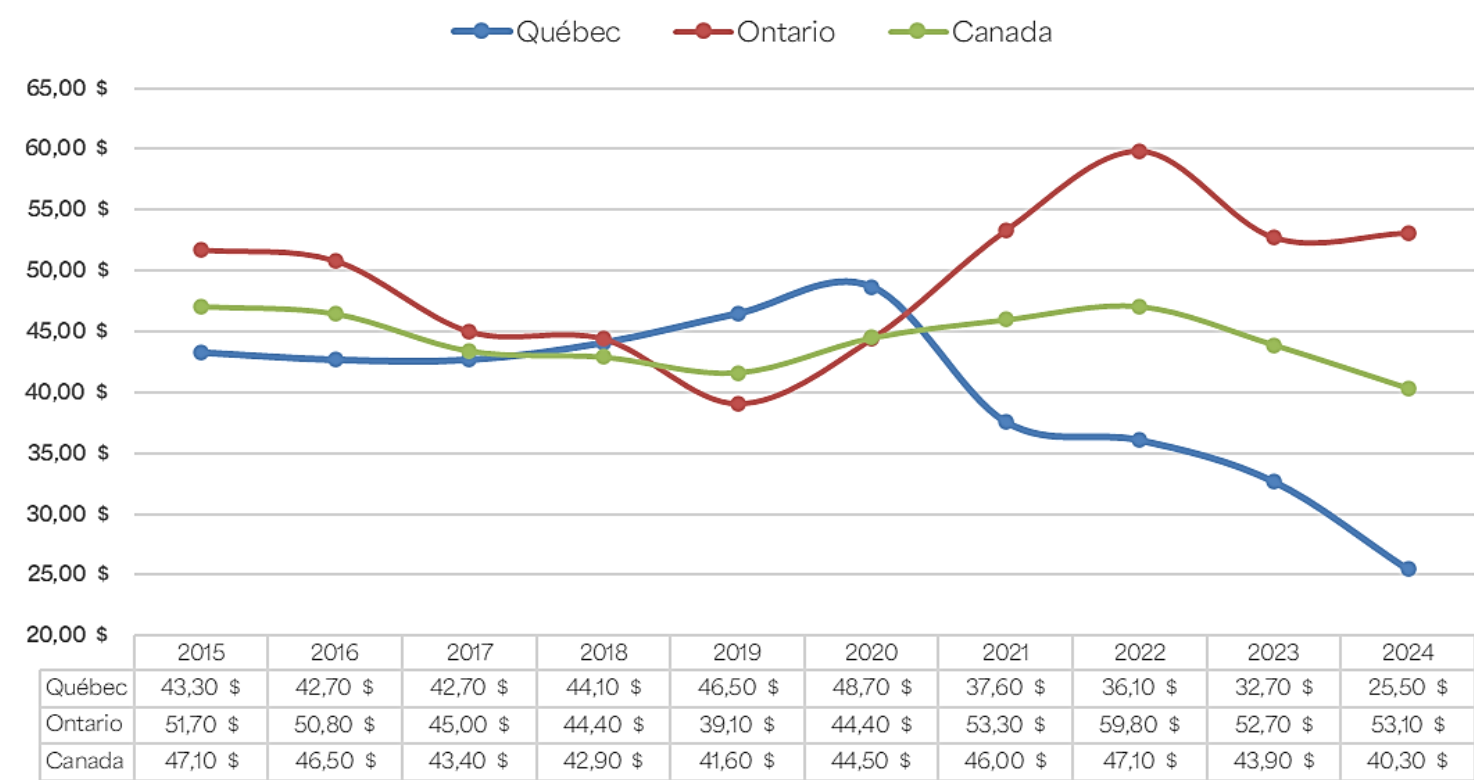


Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Reste du Canada
1 an	2,0 %	6,2 %	14,9 %
5 ans	7,5 %	-12,1 %	36,4 %
10 ans	28,7 %	18,7 %	43,8 %
25 ans	9,5 %	-22,6 %	-33,4 %

* Calcul du CSMO, approximatif.
Source : Tableau 36-10-0480-01, Statistique Canada.

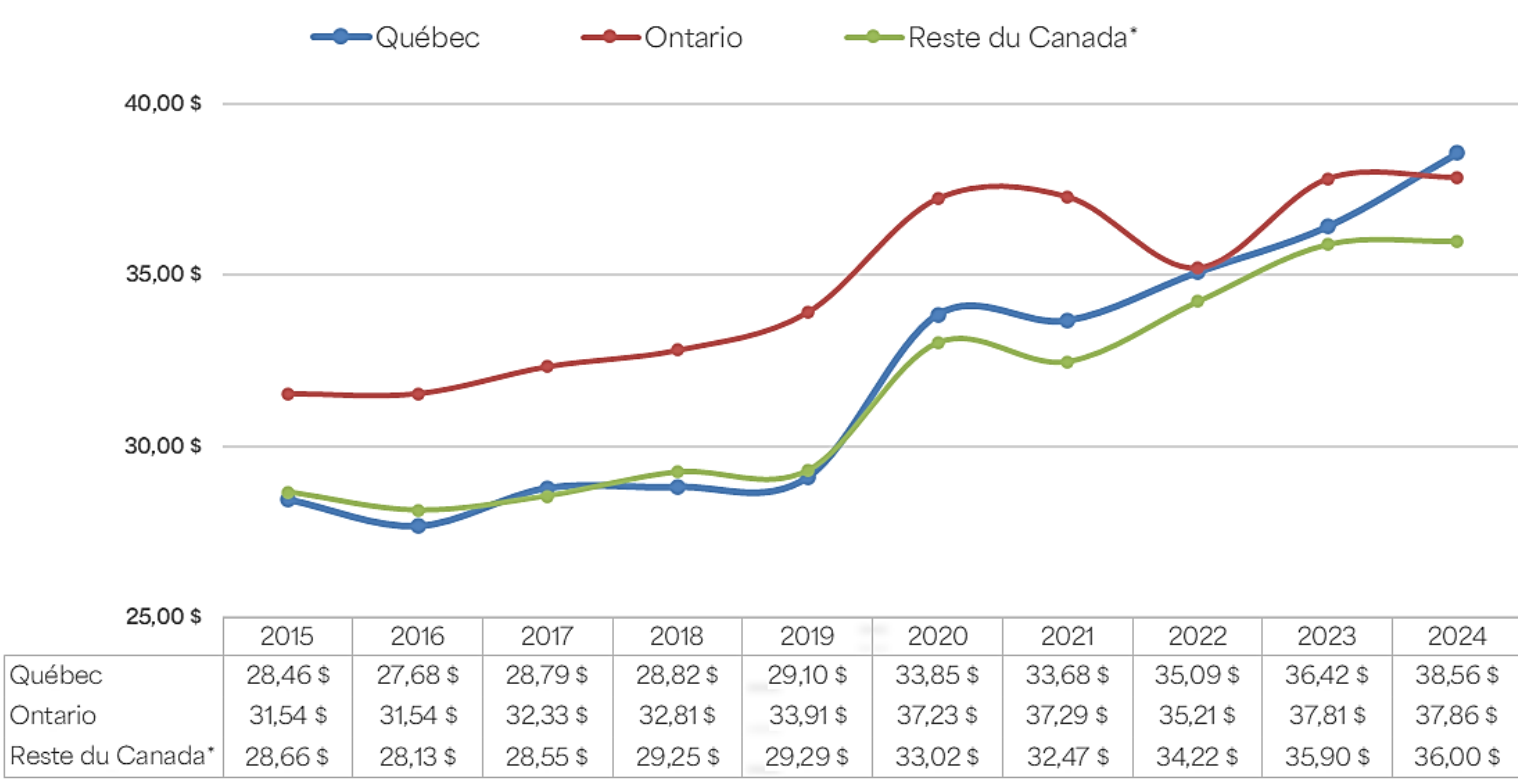
Mesures économiques

Productivité horaire du travail en \$ enchaînés de 2017



Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Canada
1 an	-22,0 %	0,8 %	-8,2 %
5 ans	-45,2 %	35,8 %	-3,1 %
10 ans	-40,3 %	11,3 %	-8,2 %
25 ans	-16,9 %	78,8 %	43,9 %

Rémunération totale par heure travaillée

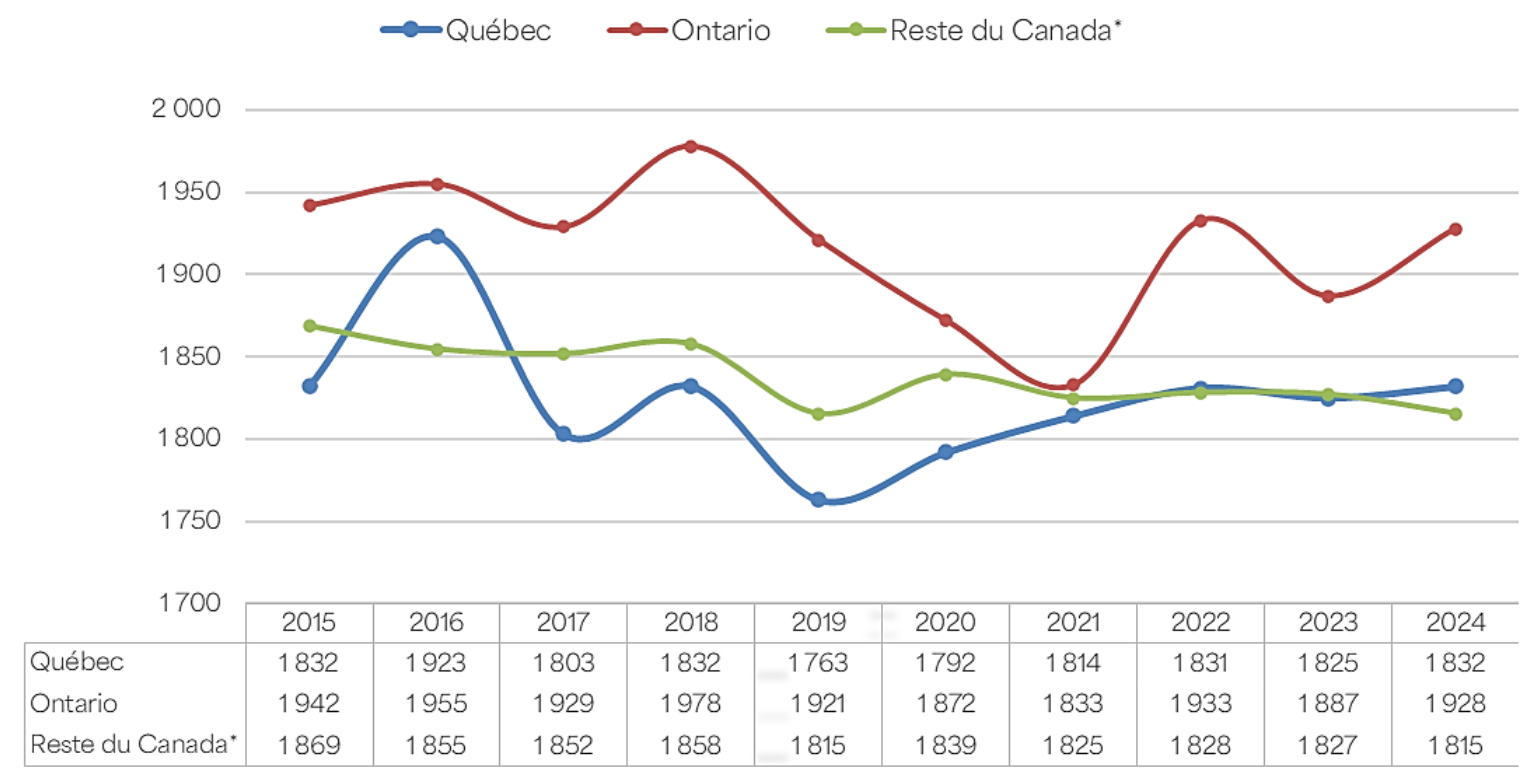


Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Reste du Canada
1 an	5,9 %	0,1 %	0,3 %
5 ans	32,5 %	11,6 %	22,9 %
10 ans	28,6 %	27,0 %	29,8 %
25 ans	121,9 %	139,9 %	132,4 %

* Calcul du CSMO, approximatif.
Source : Tableau 36-10-0480-01, Statistique Canada.

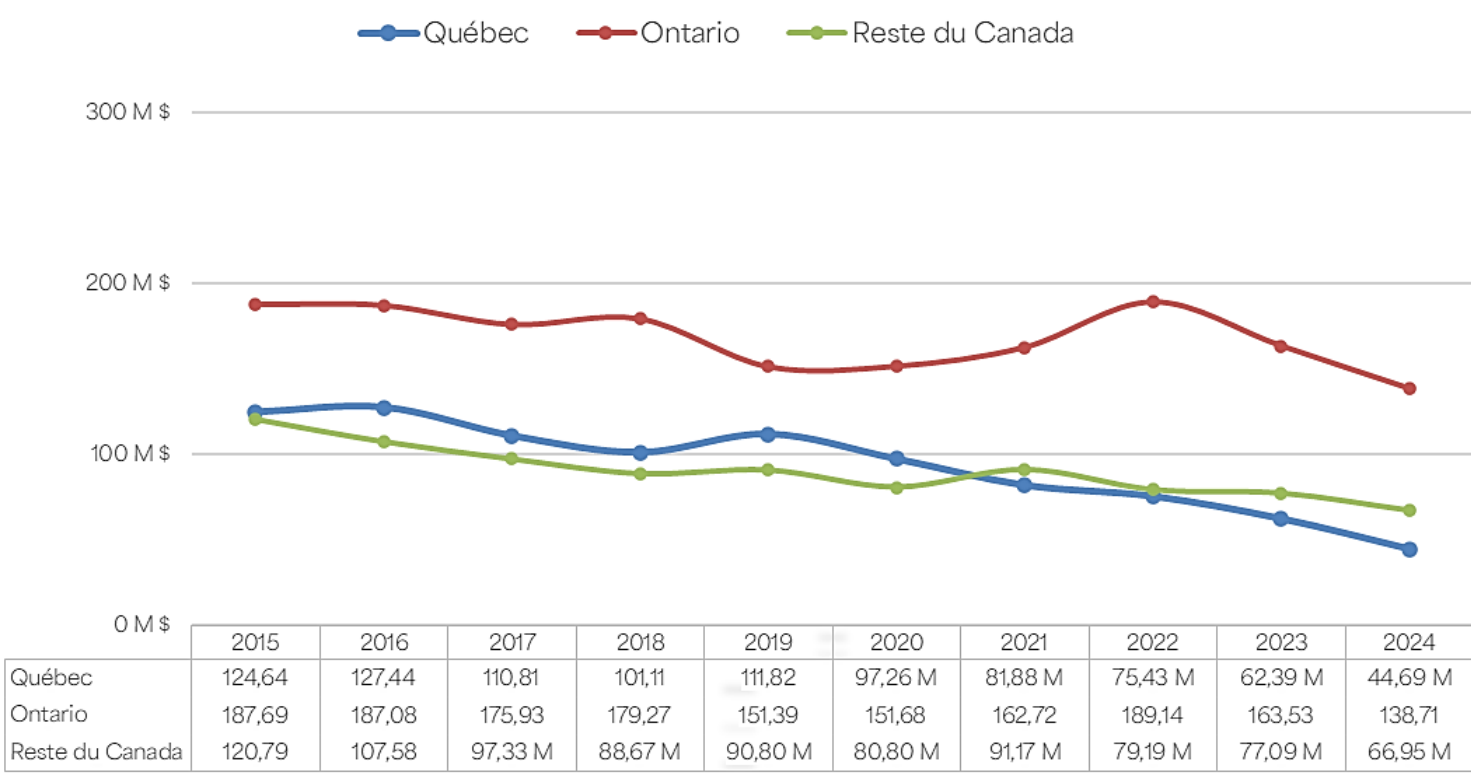
Mesures économiques (suite)

Heures travaillées annuellement en moyenne par emploi



Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Canada
1 an	0,4 %	2,2 %	-0,6 %
5 ans	3,9 %	0,4 %	0,0 %
10 ans	0,8 %	-1,1 %	-4,2 %
25 ans	-5,0 %	1,4 %	-8,7 %

Valeur ajoutée réelle (\$ enchaînés de 2017)

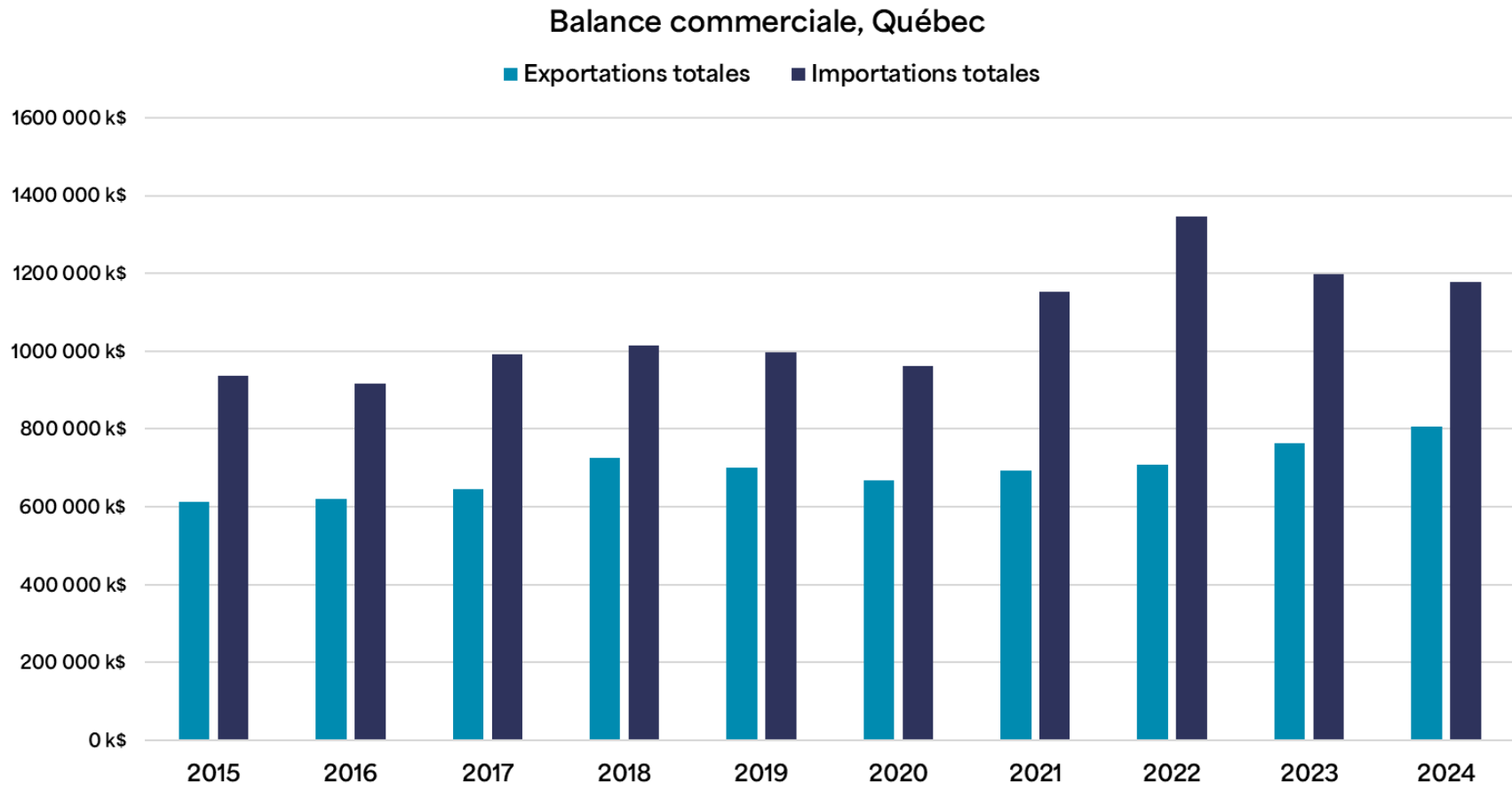
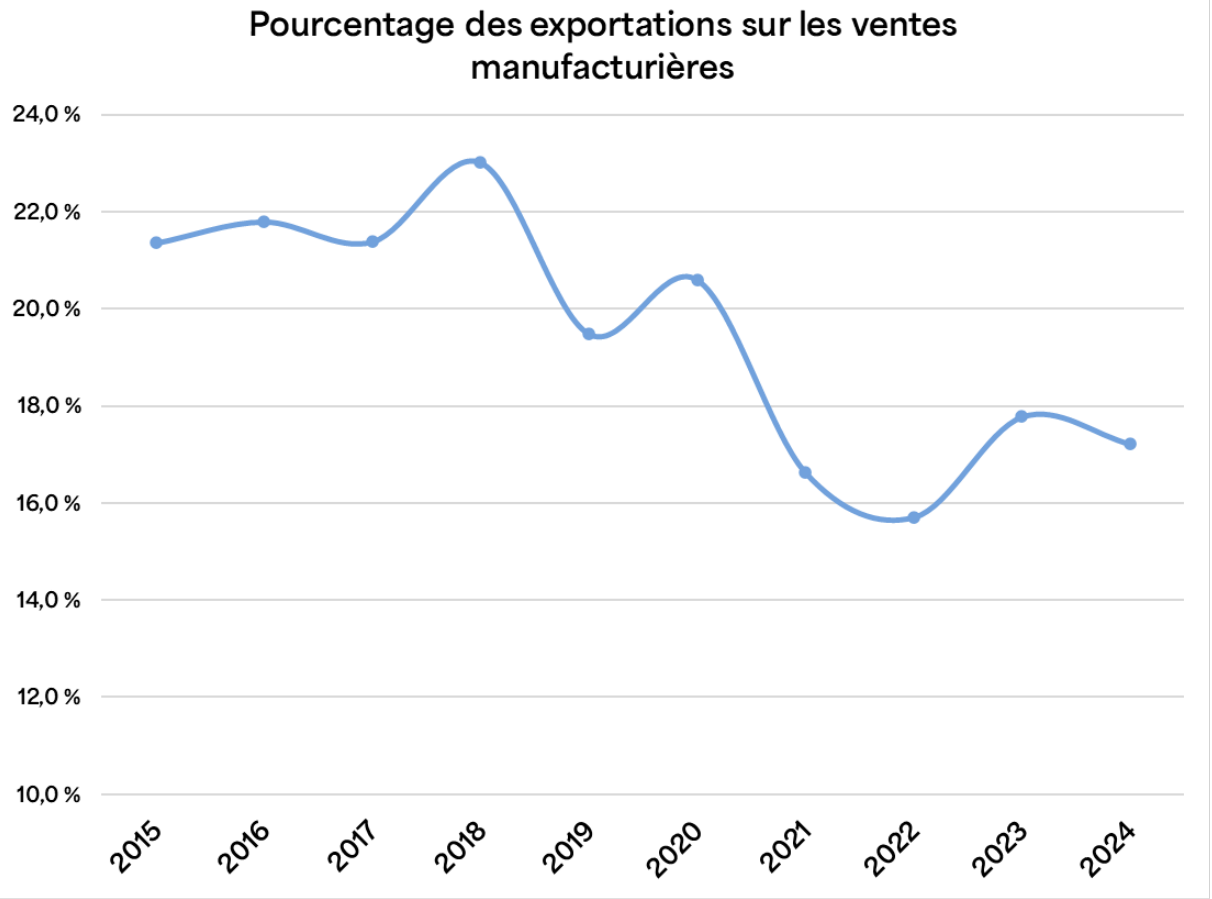


Variation cumulée (%) jusqu'à 2024	Québec	Ontario	Reste du Canada
1 an	-28,4 %	-15,2 %	-13,2 %
5 ans	-60,0 %	-8,4 %	-26,3 %
10 ans	-55,9 %	-23,8 %	-36,2 %
25 ans	-44,9 %	-34,8 %	-24,6 %

* Calcul du CSMO, approximatif.
Source : Tableau 36-10-0480-01, Statistique Canada.

Balance commerciale, Québec – Tous les pays (total)

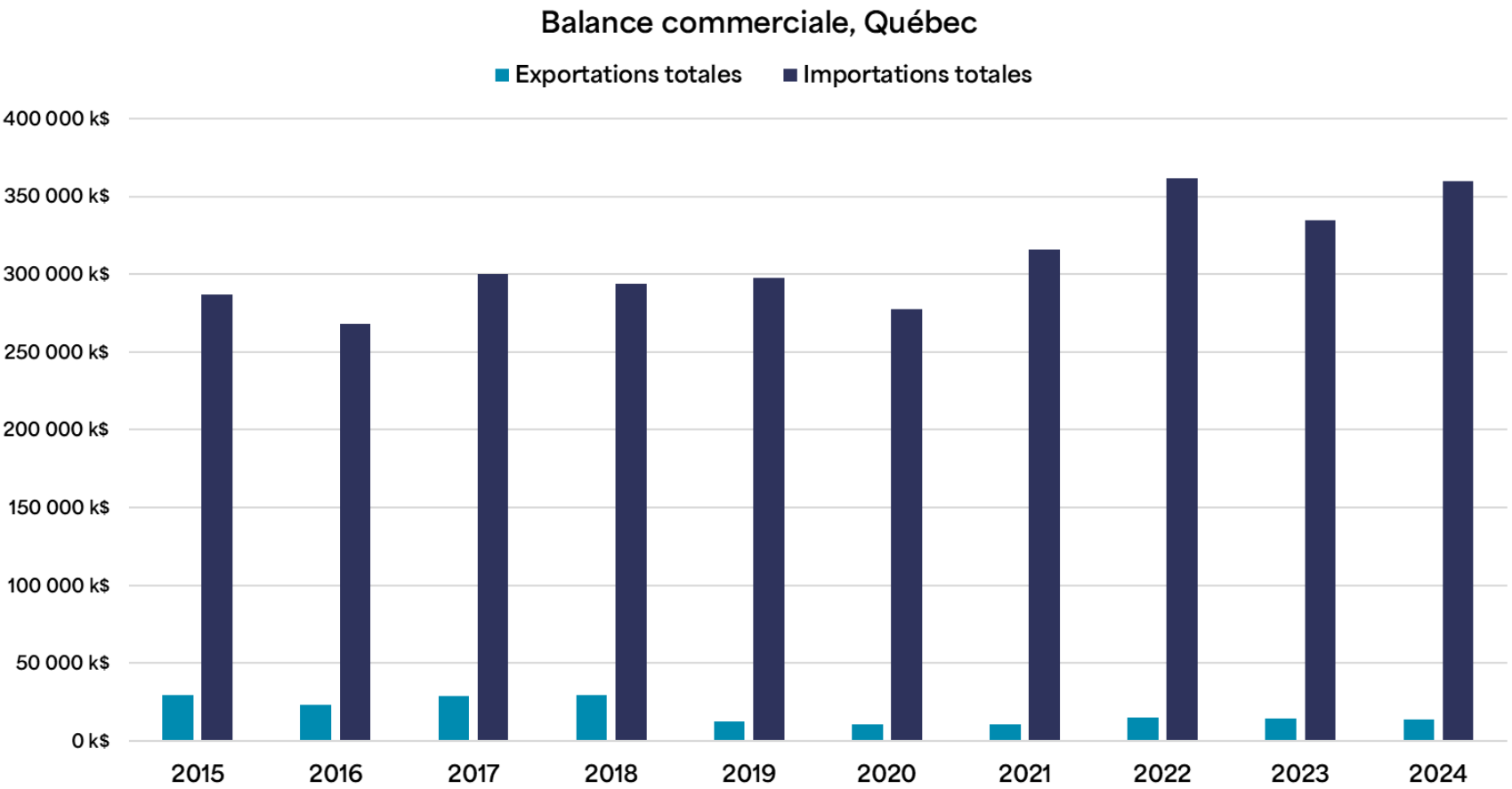
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Croissance 2015-2024
Exportations totales	613 093 k\$	620 161 k\$	645 955 k\$	725 834 k\$	699 543 k\$	666 712 k\$	694 170 k\$	707 170 k\$	764 378 k\$	805 367 k\$	31,4 %
Importations totales	937 631 k\$	917 024 k\$	990 972 k\$	1 015 752 k\$	995 890 k\$	960 927 k\$	1 153 856 k\$	1 345 480 k\$	1 197 560 k\$	1 177 437 k\$	25,6 %
Balance commerciale	-324 539 k\$	-296 863 k\$	-345 017 k\$	-289 918 k\$	-296 348 k\$	-294 215 k\$	-459 686 k\$	-638 310 k\$	-433 182 k\$	-372 070 k\$	
Ventes (rappel)	2 871 157 k\$	2 845 349 k\$	3 020 745 k\$	3 153 835 k\$	3 590 150 k\$	3 236 860 k\$	4 174 746 k\$	4 501 655 k\$	4 298 995 k\$	4 678 389 k\$	
Exports/Ventes en %	21,4 %	21,8 %	21,4 %	23,0 %	19,5 %	20,6 %	16,6 %	15,7 %	17,8 %	17,2 %	



Sources : Données sur le commerce en direct et calculs du CSMO

Balance commerciale, Québec – Tous les pays (total)

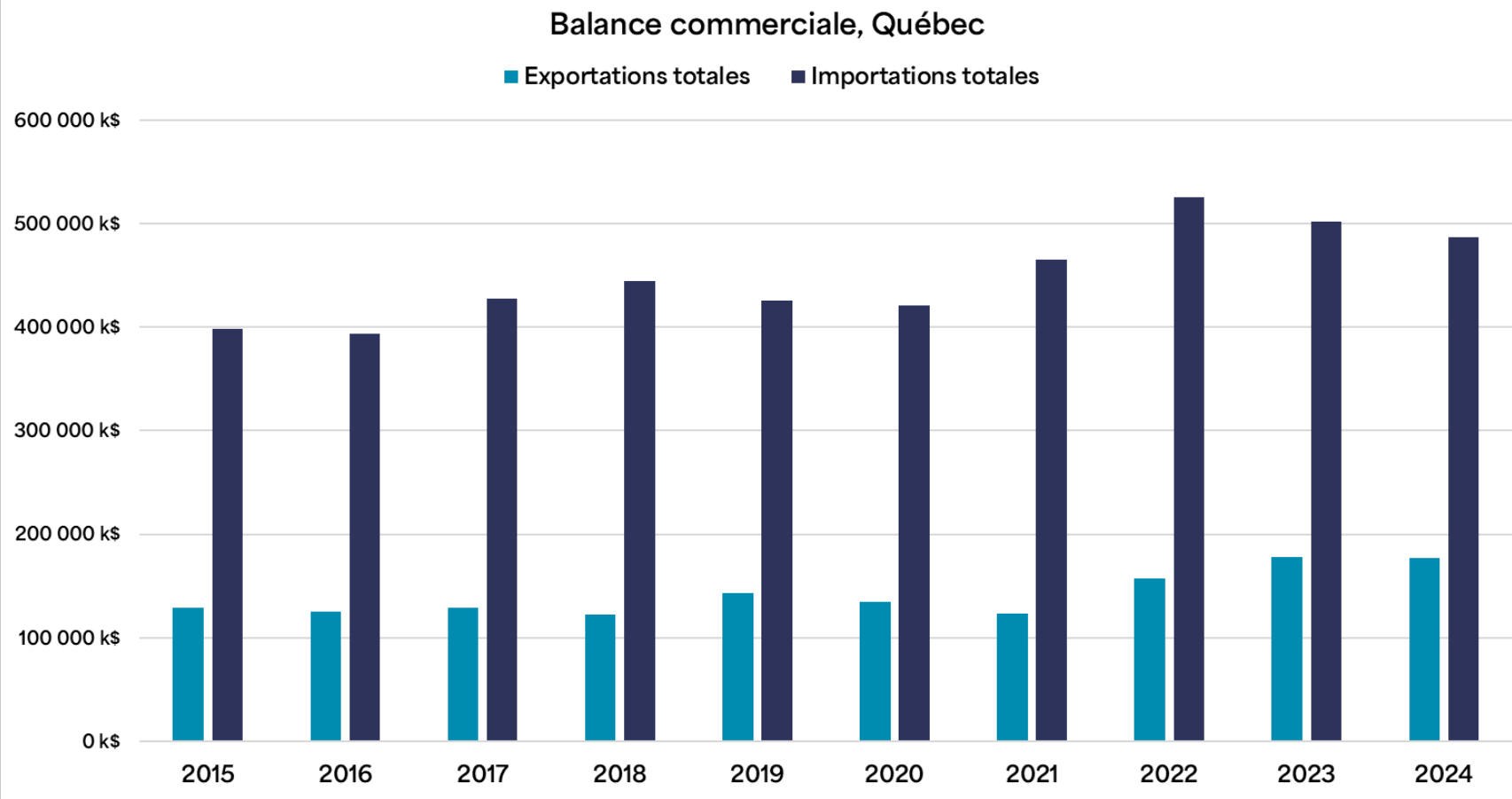
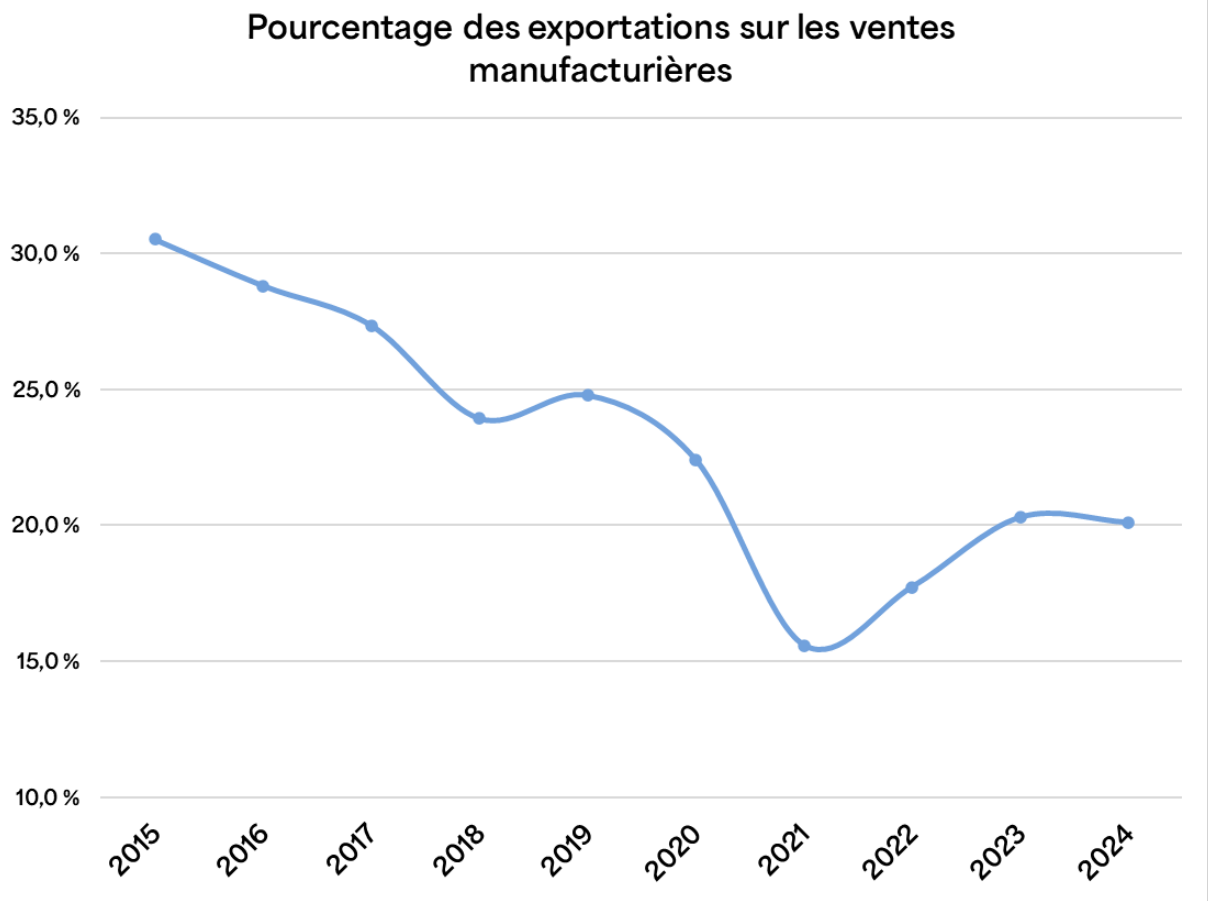
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Croissance 2015-2024
Exportations totales	29 437 k\$	22 972 k\$	28 823 k\$	29 301 k\$	12 516 k\$	10 459 k\$	10 415 k\$	15 062 k\$	14 394 k\$	13 933 k\$	-52,7 %
Importations totales	286 940 k\$	268 286 k\$	300 361 k\$	293 502 k\$	297 392 k\$	277 403 k\$	316 047 k\$	361 364 k\$	334 331 k\$	359 951 k\$	25,4 %
Balance commerciale	-257 504 k\$	-245 314 k\$	-271 538 k\$	-264 201 k\$	-284 875 k\$	-266 944 k\$	-305 632 k\$	-346 302 k\$	-319 936 k\$	-346 019 k\$	
Ventes (rappel)	80 118 k\$	65 895 k\$	72 836 k\$	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Exports/Ventes en %	36,7 %	34,9 %	39,6 %	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	



Sources : Données sur le commerce en direct et calculs du CSMO
*: pas de données sur les ventes manufacturières pour ce secteur, donc pas de graphique « % des ventes en exportation ».

Balance commerciale, Québec – Tous les pays (total)

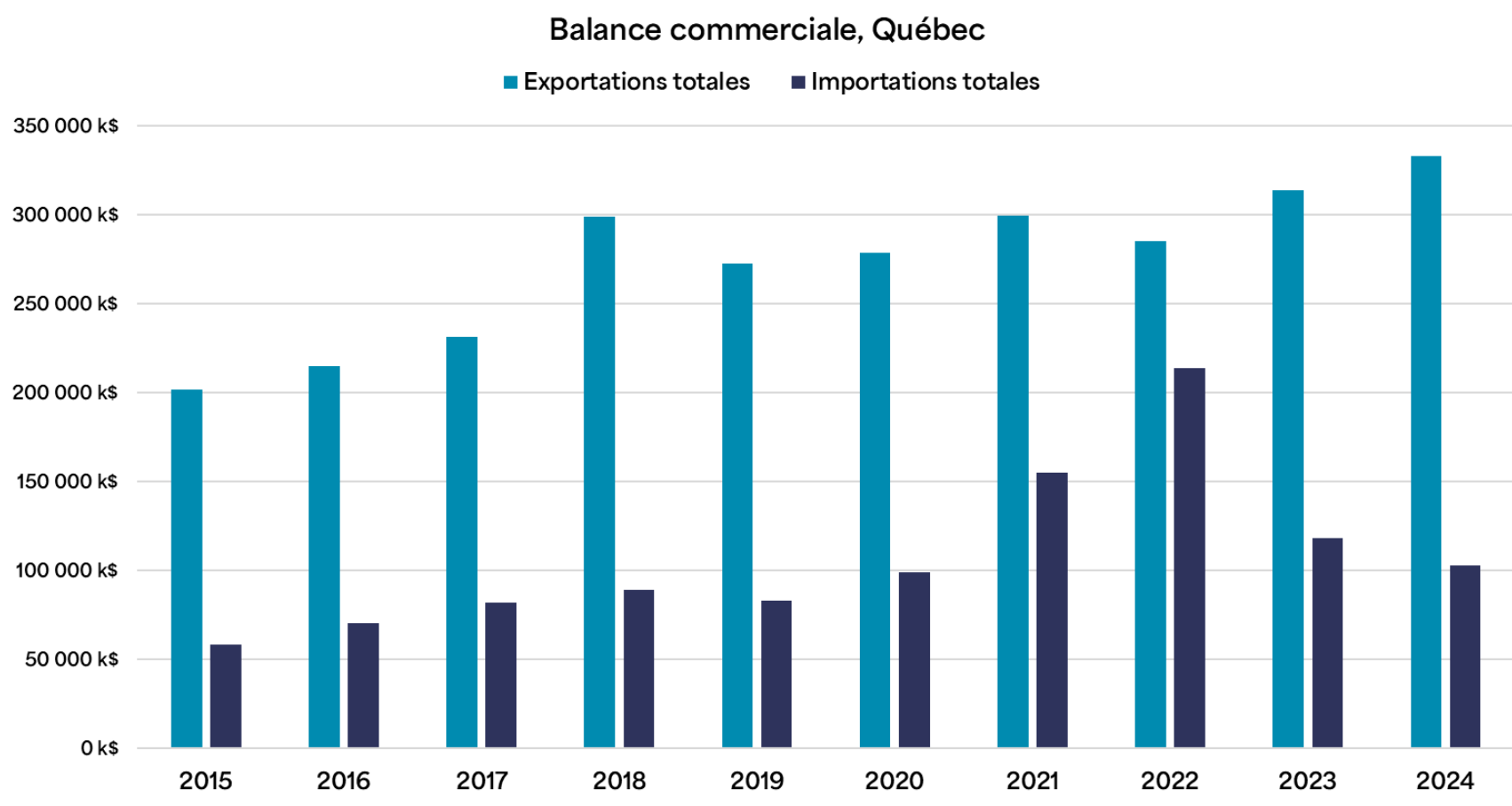
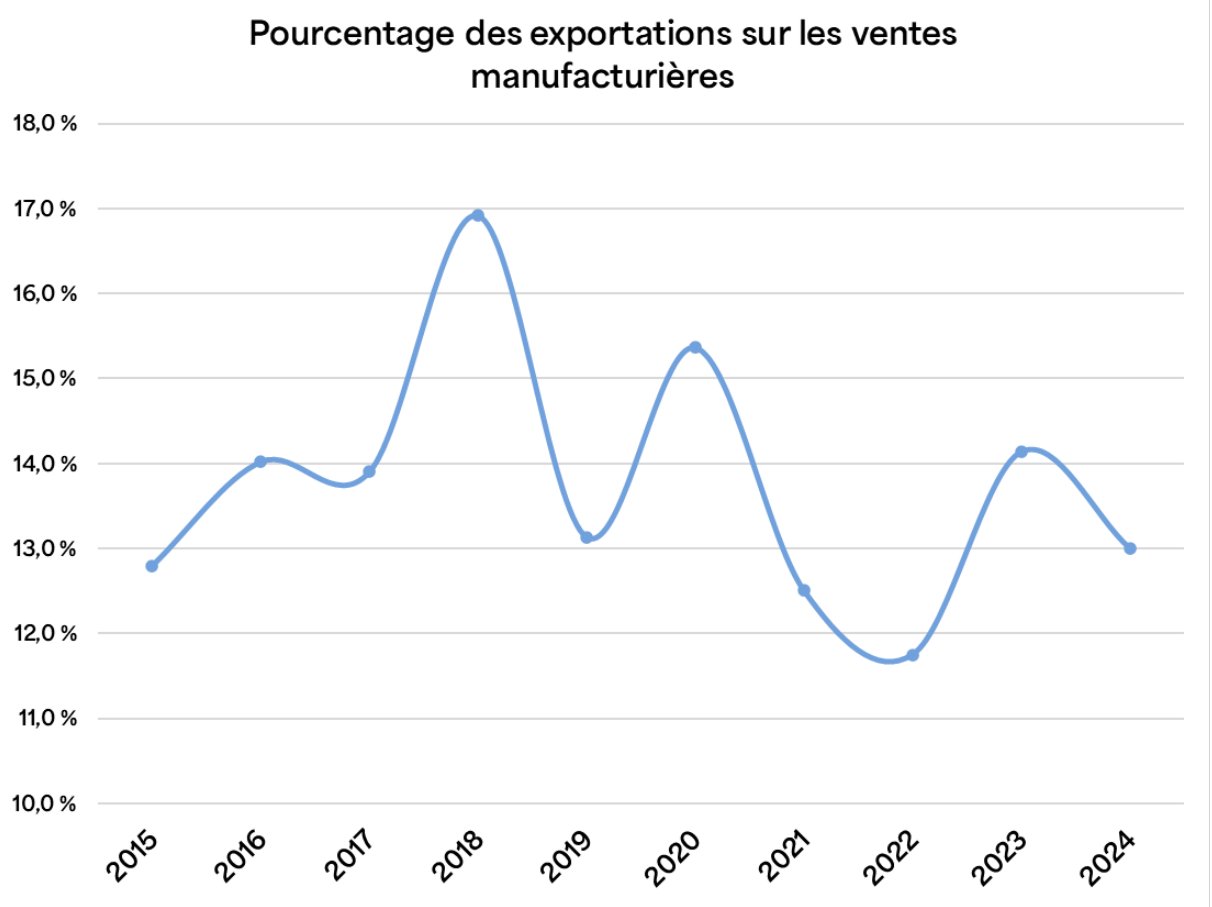
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Croissance 2015-2024
Exportations totales	128 645 k\$	125 352 k\$	128 489 k\$	122 412 k\$	142 632 k\$	134 134 k\$	123 081 k\$	156 854 k\$	177 820 k\$	177 302 k\$	37,8 %
Importations totales	398 453 k\$	394 027 k\$	427 824 k\$	444 097 k\$	425 648 k\$	420 674 k\$	465 413 k\$	525 471 k\$	502 341 k\$	487 069 k\$	22,2 %
Balance commerciale	-269 808 k\$	-268 676 k\$	-299 335 k\$	-321 685 k\$	-283 016 k\$	-286 540 k\$	-342 332 k\$	-368 617 k\$	-324 522 k\$	-309 767 k\$	
Ventes (rappel)	421 563 k\$	435 067 k\$	469 769 k\$	511 642 k\$	575 564 k\$	598 686 k\$	789 784 k\$	884 433 k\$	876 080 k\$	881 995 k\$	
Exports/Ventes en %	30,5 %	28,8 %	27,4 %	23,9 %	24,8 %	22,4 %	15,6 %	17,7 %	20,3 %	20,1 %	



Sources : Données sur le commerce en direct et calculs du CSMO

Balance commerciale, Québec – Tous les pays (total)

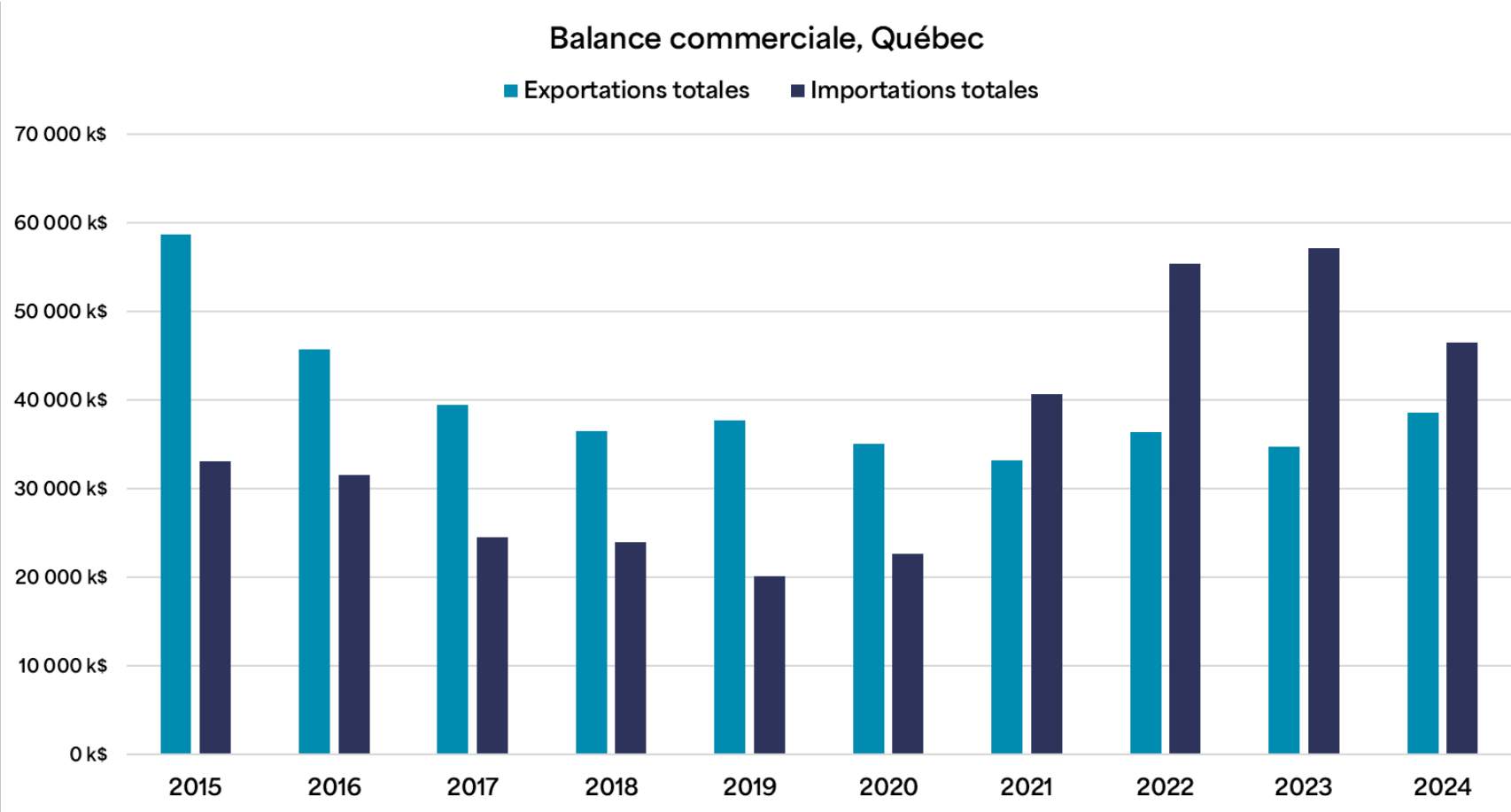
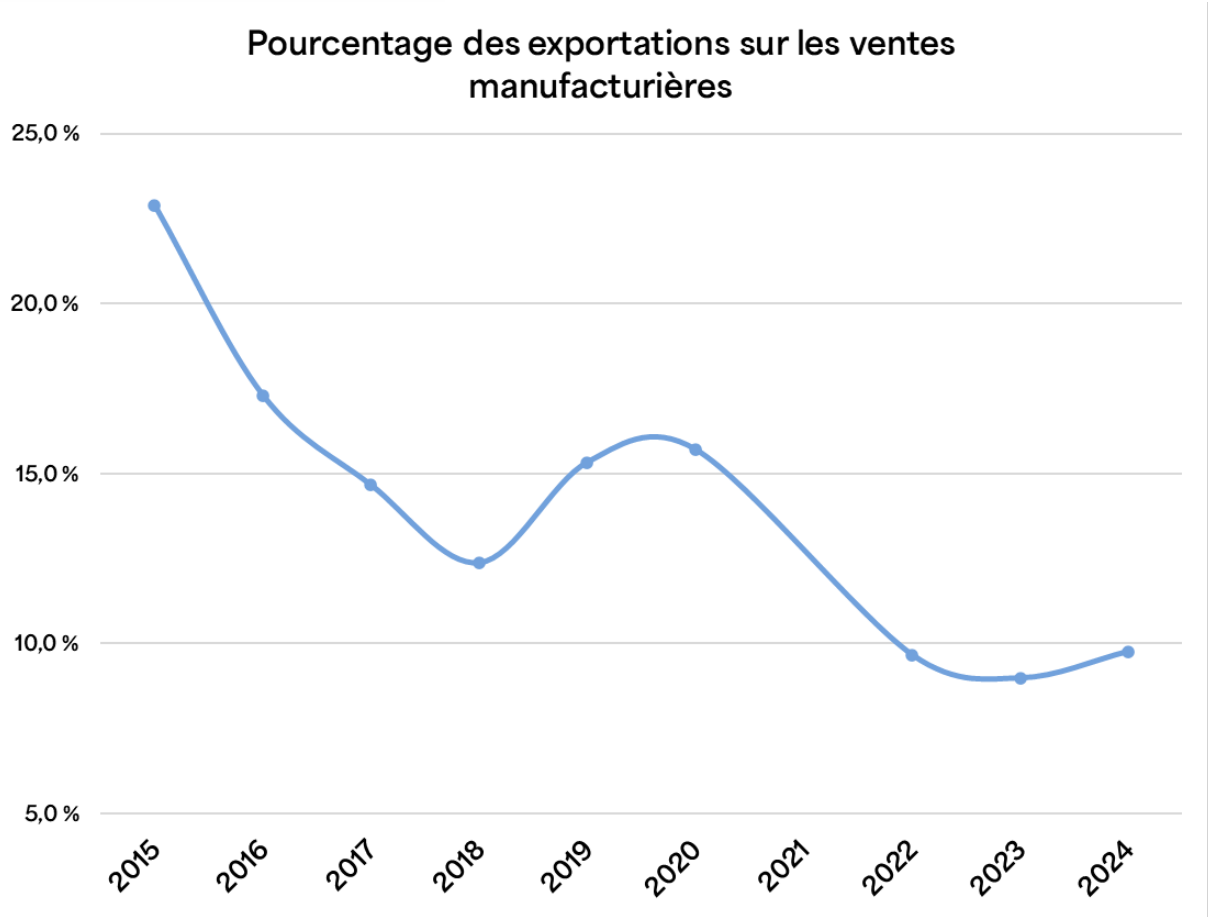
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Croissance 2015-2024
Exportations totales	201 646 k\$	214 521 k\$	231 044 k\$	298 616 k\$	272 692 k\$	278 587 k\$	299 610 k\$	285 003 k\$	313 912 k\$	332 887 k\$	65,1%
Importations totales	58 246 k\$	70 091 k\$	82 076 k\$	89 039 k\$	83 129 k\$	98 637 k\$	154 924 k\$	213 696 k\$	117 806 k\$	102 746 k\$	76,4%
Balance commerciale	143 399 k\$	144 430 k\$	148 968 k\$	209 577 k\$	189 562 k\$	179 949 k\$	144 686 k\$	71 307 k\$	196 106 k\$	230 140 k\$	
Ventes (rappel)	1 575 859 k\$	1 530 308 k\$	1 662 140 k\$	1 765 180 k\$	2 076 803 k\$	1 813 516 k\$	2 396 475 k\$	2 426 015 k\$	2 220 771 k\$	2 560 404 k\$	
Exports/Ventes en %	12,8 %	14,0 %	13,9 %	16,9 %	13,1 %	15,4 %	12,5 %	11,7 %	14,1 %	13,0 %	



Sources : Données sur le commerce en direct et calculs du CSMO

Balance commerciale, Québec – Tous les pays (total)

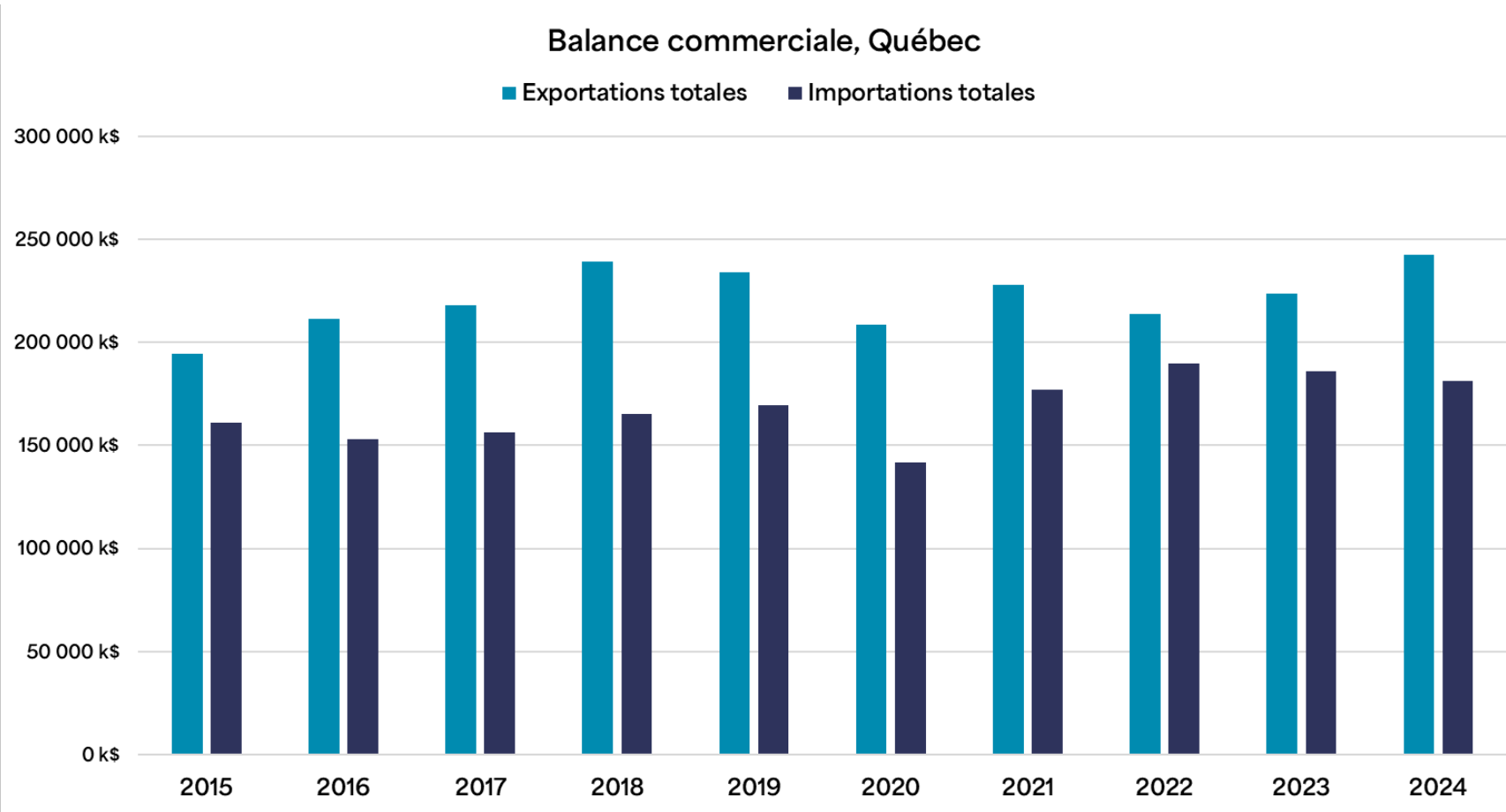
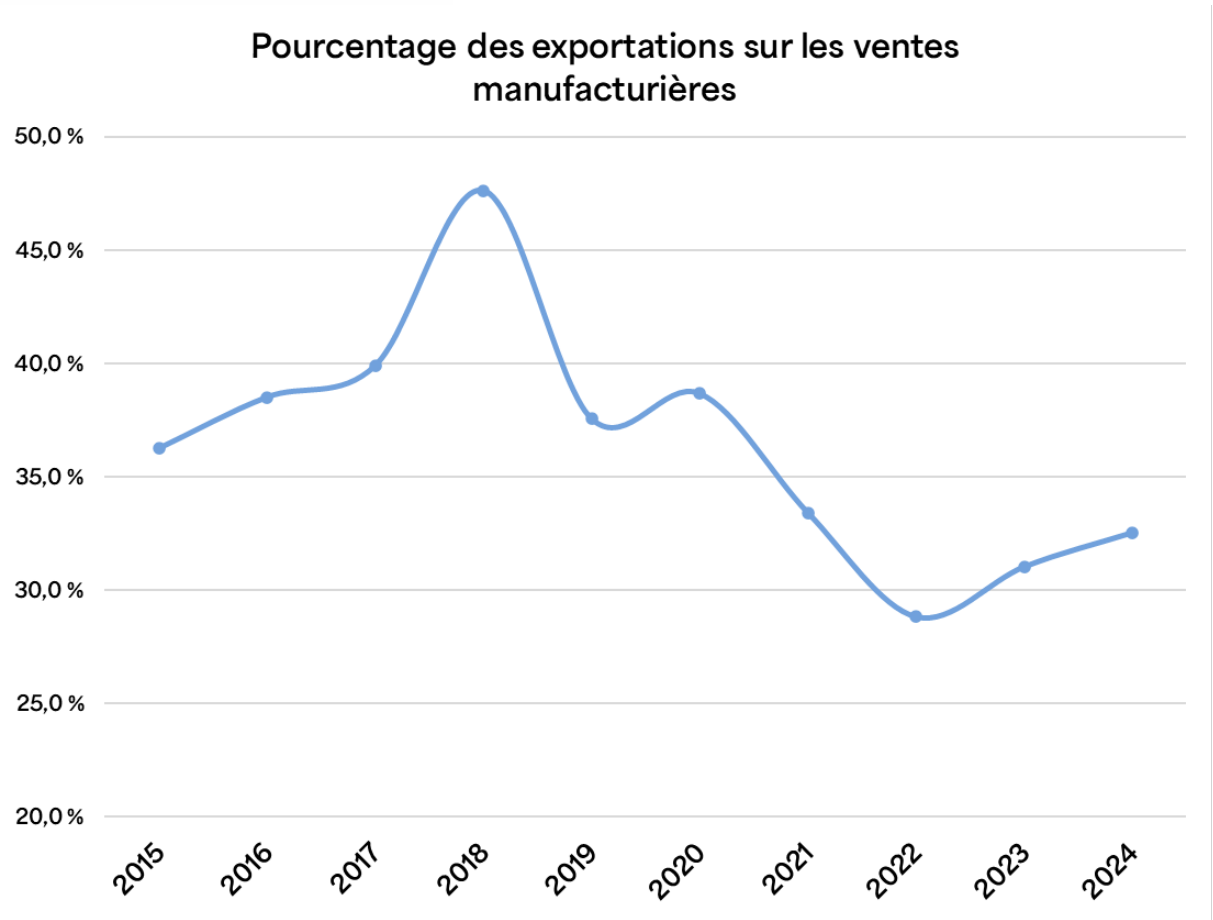
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Croissance 2015-2024
Exportations totales	58 683 k\$	45 739 k\$	39 406 k\$	36 477 k\$	37 688 k\$	35 082 k\$	33 152 k\$	36 400 k\$	34 704 k\$	38 555 k\$	-34,3 %
Importations totales	33 038 k\$	31 575 k\$	24 493 k\$	23 977 k\$	20 065 k\$	22 580 k\$	40 646 k\$	55 387 k\$	57 083 k\$	46 456 k\$	40,6 %
Balance commerciale	25 645 k\$	14 164 k\$	14 914 k\$	12 500 k\$	17 623 k\$	12 502 k\$	-7493 k\$	-18 986 k\$	-22 378 k\$	-7901 k\$	
Ventes (rappel)	256 372 k\$	264 486 k\$	268 957 k\$	294 990 k\$	245 872 k\$	223 516 k\$	n.d.	376 993 k\$	386 516 k\$	394 961 k\$	
Exports/Ventes en %	22,9 %	17,3 %	14,7 %	12,4 %	15,3 %	15,7 %	n.d.	9,7 %	9,0 %	9,8 %	



Sources : Données sur le commerce en direct et calculs du CSMO

Balance commerciale, Québec – Tous les pays (total)

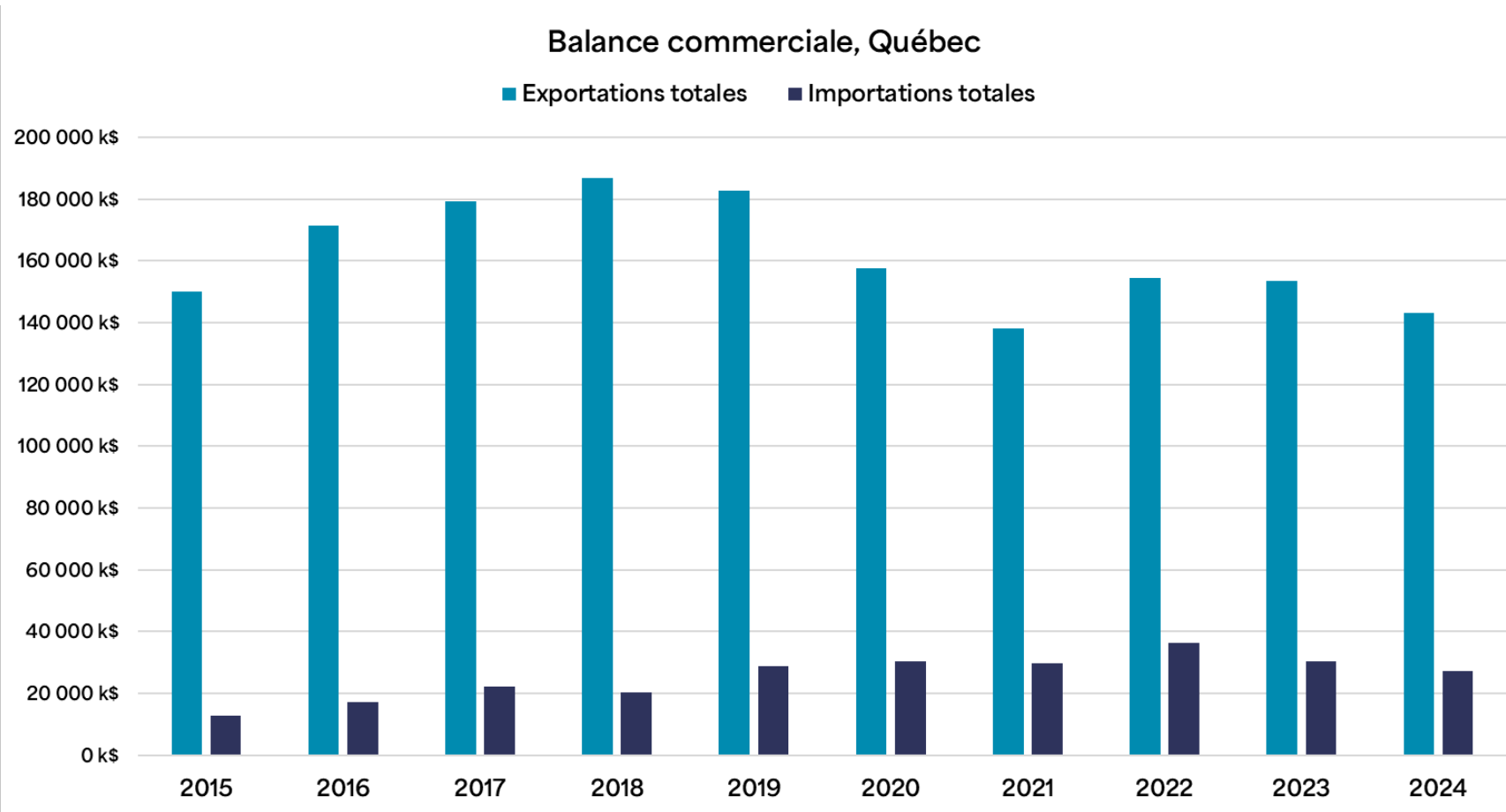
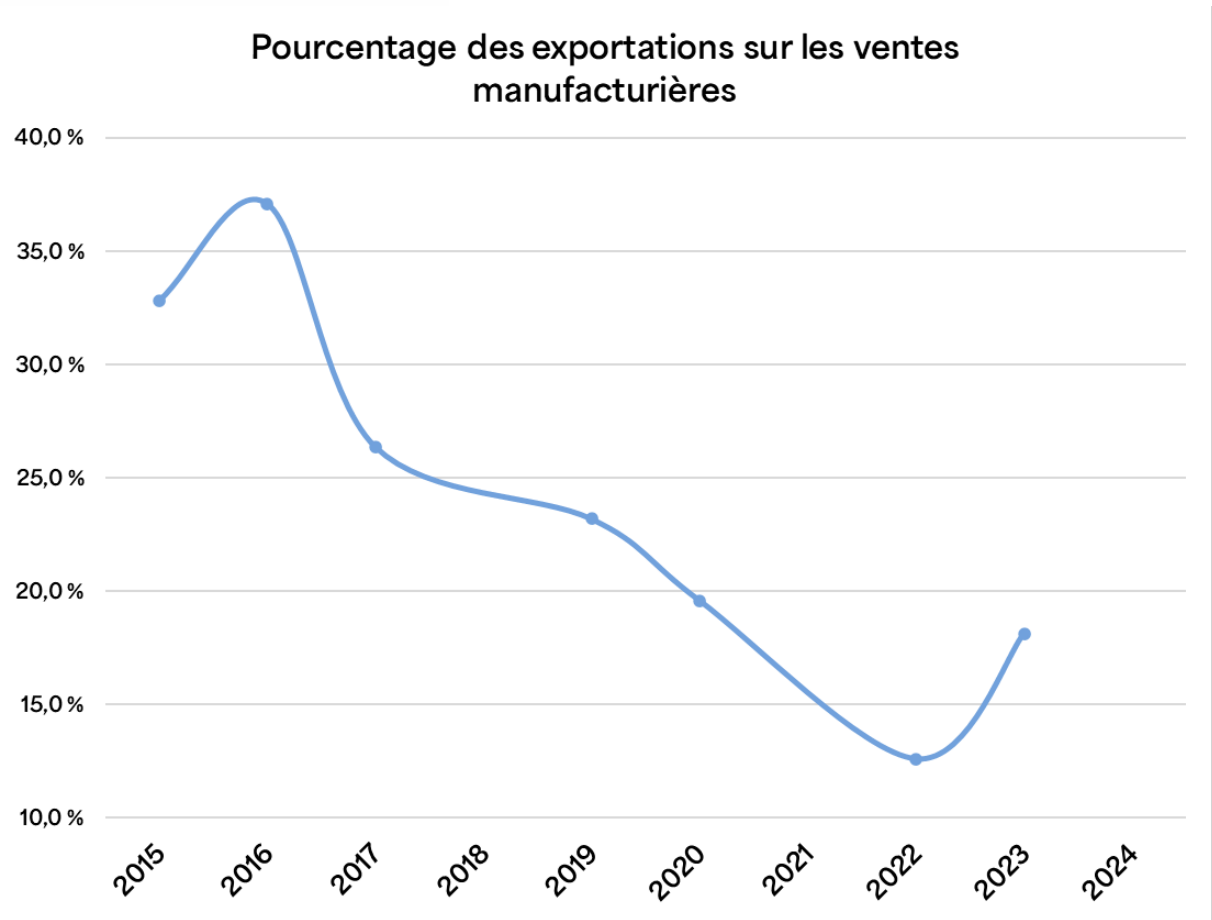
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Croissance 2015-2024
Exportations totales	194 683 k\$	211 577 k\$	218 193 k\$	239 028 k\$	234 015 k\$	208 451 k\$	227 912 k\$	213 851 k\$	223 548 k\$	242 690 k\$	24,7 %
Importations totales	160 954 k\$	153 043 k\$	156 218 k\$	165 138 k\$	169 656 k\$	141 633 k\$	176 826 k\$	189 562 k\$	186 000 k\$	181 214 k\$	12,6 %
Balance commerciale	33 729 k\$	58 534 k\$	61 975 k\$	73 890 k\$	64 359 k\$	66 818 k\$	51 086 k\$	24 289 k\$	37 548 k\$	61 476 k\$	
Ventes (rappel)	537 245 k\$	549 595 k\$	547 045 k\$	502 130 k\$	623 366 k\$	539 324 k\$	682 573 k\$	742 285 k\$	720 549 k\$	746 122 k\$	
Exports/Ventes en %	36,2 %	38,5 %	39,9 %	47,6 %	37,5 %	38,7 %	33,4 %	28,8 %	31,0 %	32,5 %	



Sources : Données sur le commerce en direct et calculs du CSMO

Balance commerciale, Québec – Tous les pays (total)

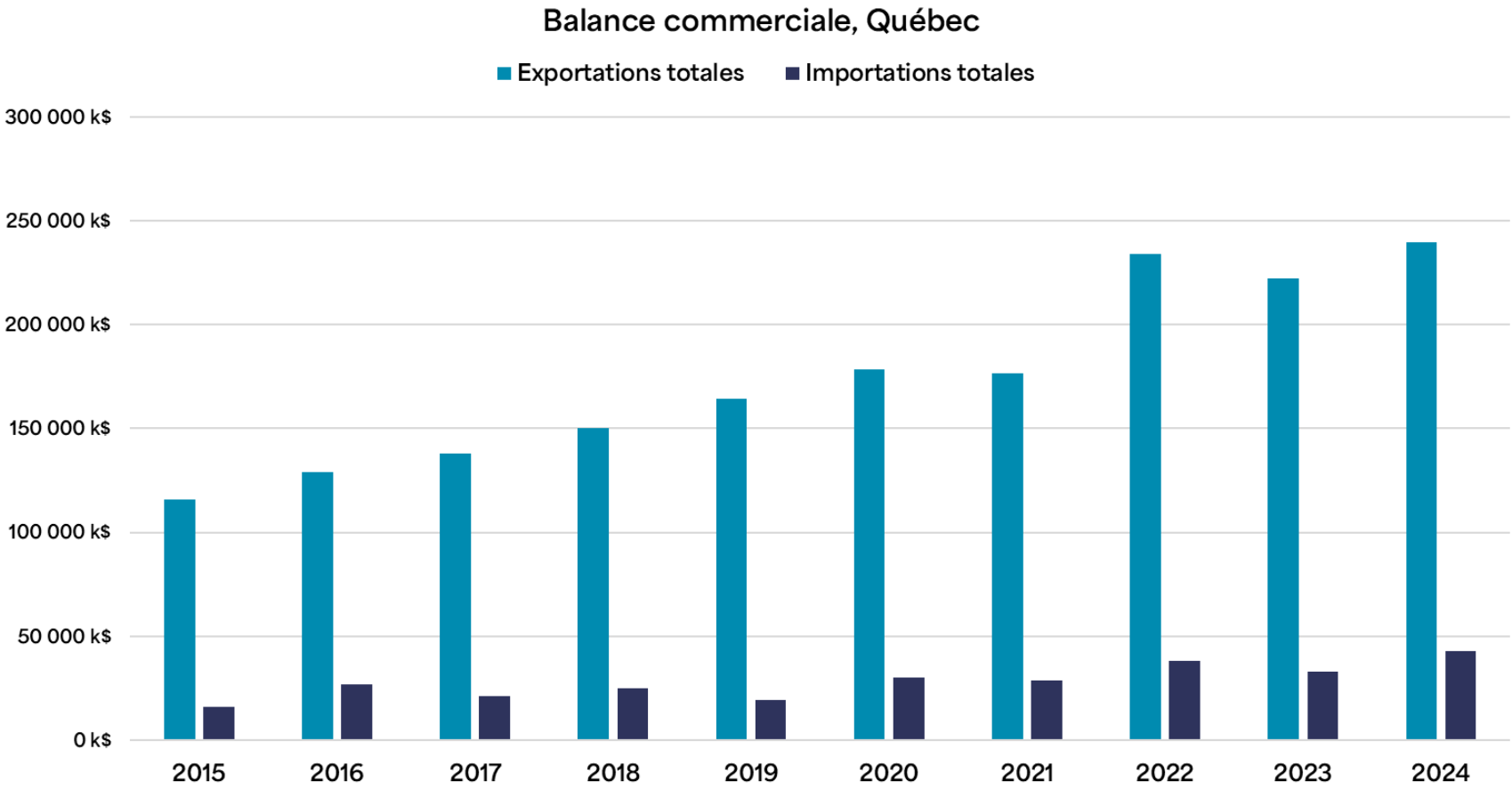
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Croissance 2015-2024
Exportations totales	149 927 k\$	171 356 k\$	179 247 k\$	186 936 k\$	182 768 k\$	157 686 k\$	138 031 k\$	154 560 k\$	153 625 k\$	143 270 k\$	-4,4 %
Importations totales	12 745 k\$	17 267 k\$	22 388 k\$	20 307 k\$	28 713 k\$	30 557 k\$	29 767 k\$	36 338 k\$	30 470 k\$	27 174 k\$	113,2 %
Balance commerciale	137 183 k\$	154 089 k\$	156 859 k\$	166 629 k\$	154 055 k\$	127 129 k\$	108 265 k\$	118 221 k\$	123 155 k\$	116 097 k\$	
Ventes (rappel)	457 377 k\$	462 006 k\$	680 032 k\$	n.d.	788 989 k\$	806 094 k\$	n.d.	1 228 719 k\$	848 217 k\$	n.d.	
Exports/Ventes en %	32,8 %	37,1 %	26,4 %	n.d.	23,2 %	19,6 %	n.d.	12,6 %	18,1 %	n.d.	



Sources : Données sur le commerce en direct et calculs du CSMO

Balance commerciale, Québec – Tous les pays (total)

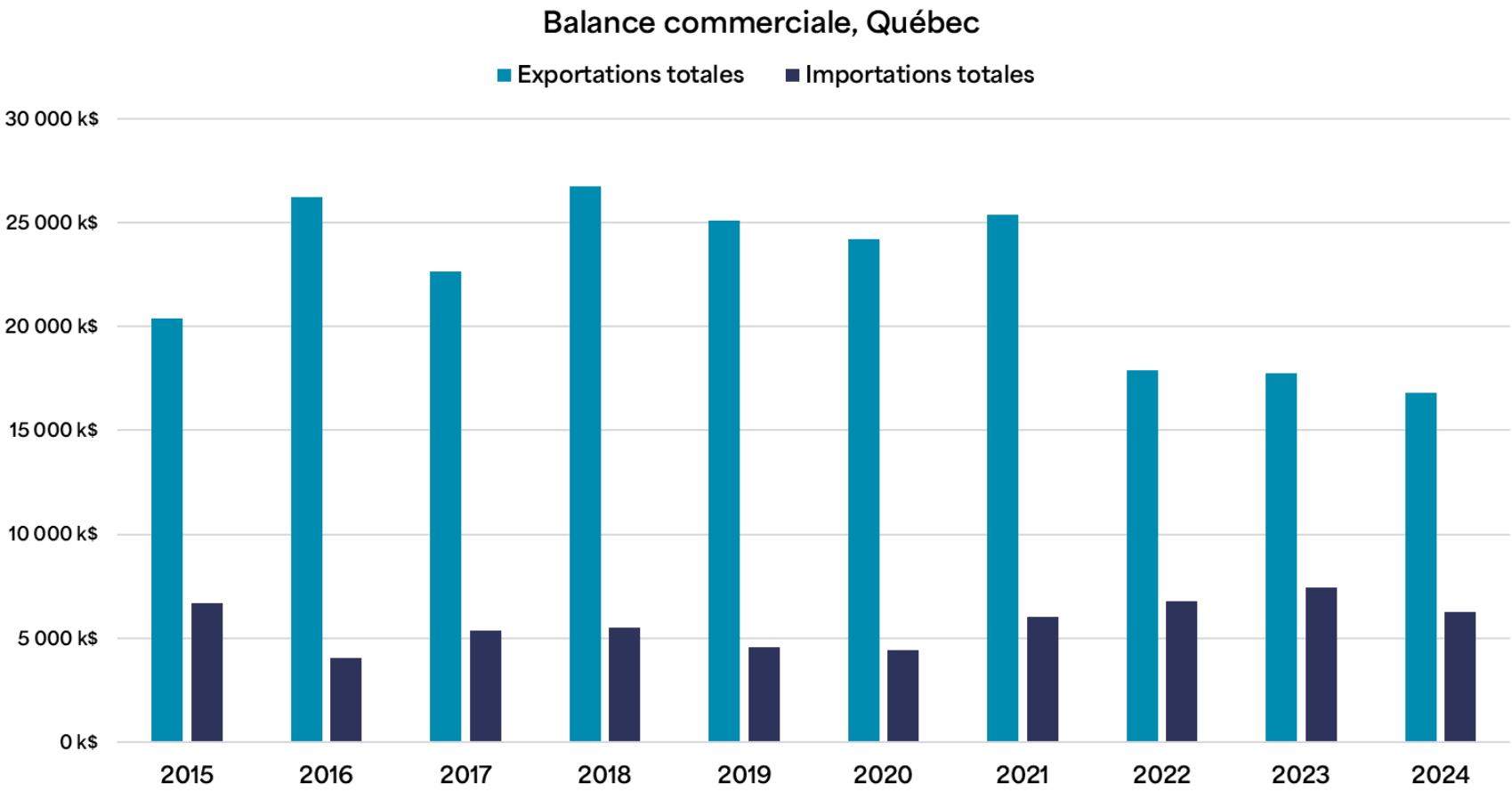
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Croissance 2015-2024
Exportations totales	115 914 k\$	129 227 k\$	137 810 k\$	150 304 k\$	164 341 k\$	178 542 k\$	176 333 k\$	233 793 k\$	222 298 k\$	239 580 k\$	106,7 %
Importations totales	15 912 k\$	26 669 k\$	20 924 k\$	25 127 k\$	19 142 k\$	30 205 k\$	28 628 k\$	38 256 k\$	32 944 k\$	43 025 k\$	170,4 %
Balance commerciale	100 003 k\$	102 558 k\$	116 886 k\$	125 178 k\$	145 198 k\$	148 337 k\$	147 704 k\$	195 536 k\$	189 353 k\$	196 555 k\$	
Ventes (rappel)	667 390 k\$	776 430 k\$	814 499 k\$	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Exports/Ventes en %	17,4 %	16,6 %	16,9 %	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	



Sources : Données sur le commerce en direct et calculs du CSMO
*: pas de données sur les ventes manufacturières pour ce secteur, donc pas de graphique « % des ventes en exportation ».

Balance commerciale, Québec – Tous les pays (total)

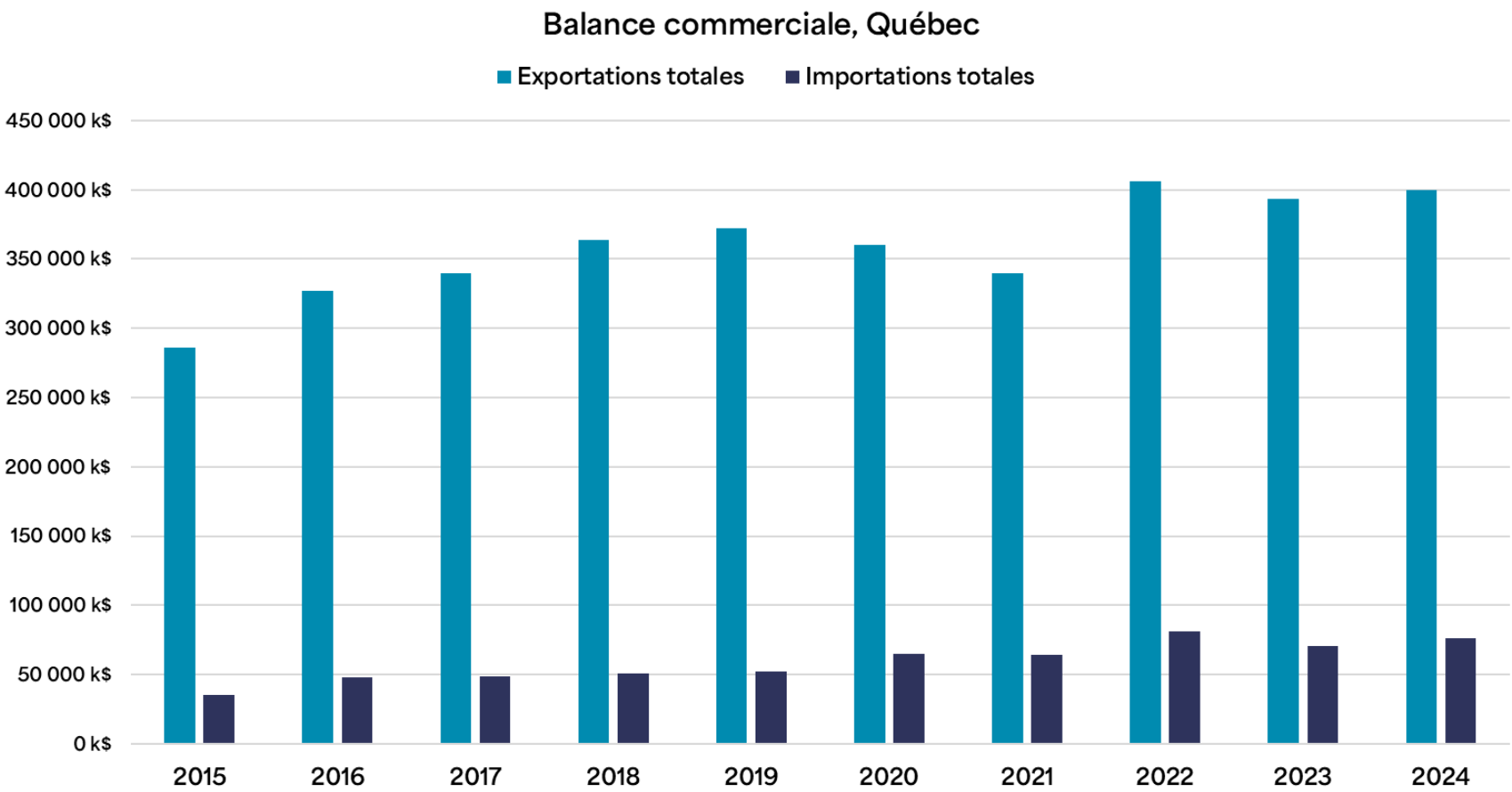
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Croissance 2015-2024
Exportations totales	20 393 k\$	26 247 k\$	22 632 k\$	26 743 k\$	25 108 k\$	24 221 k\$	25 360 k\$	17 877 k\$	17 773 k\$	16 803 k\$	-17,6 %
Importations totales	6689 k\$	4036 k\$	5379 k\$	5484 k\$	4583 k\$	4413 k\$	6004 k\$	6774 k\$	7459 k\$	6255 k\$	-6,5 %
Balance commerciale	13 704 k\$	22 211 k\$	17 253 k\$	21 258 k\$	20 526 k\$	19 808 k\$	19 356 k\$	11 103 k\$	10 314 k\$	10 548 k\$	
Ventes (rappel)	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Exports/Ventes en %	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	



Sources : Données sur le commerce en direct et calculs du CSMO
*: pas de données sur les ventes manufacturières pour ce secteur, donc pas de graphique « % des ventes en exportation ».

Balance commerciale, Québec – Tous les pays (total)

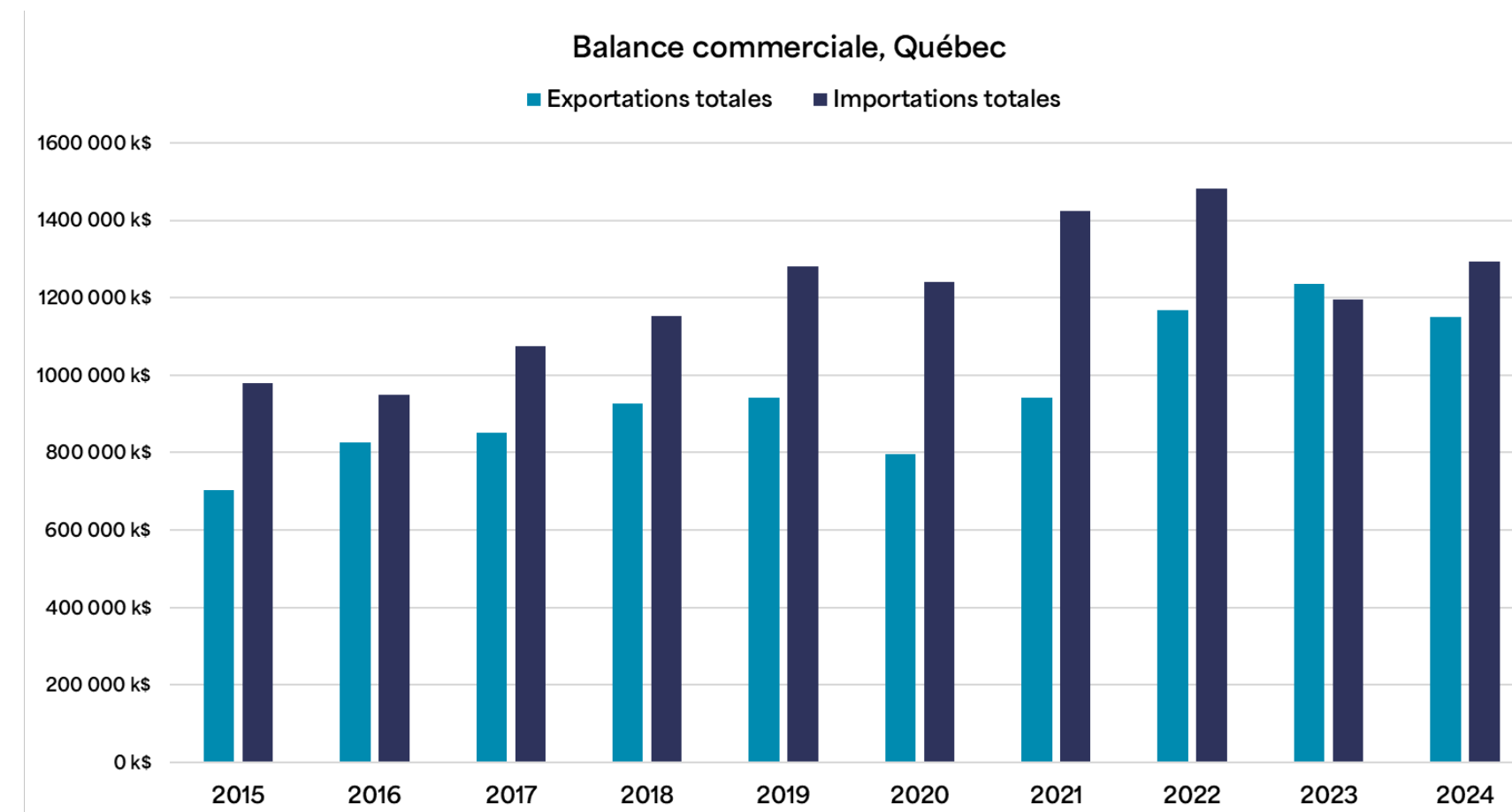
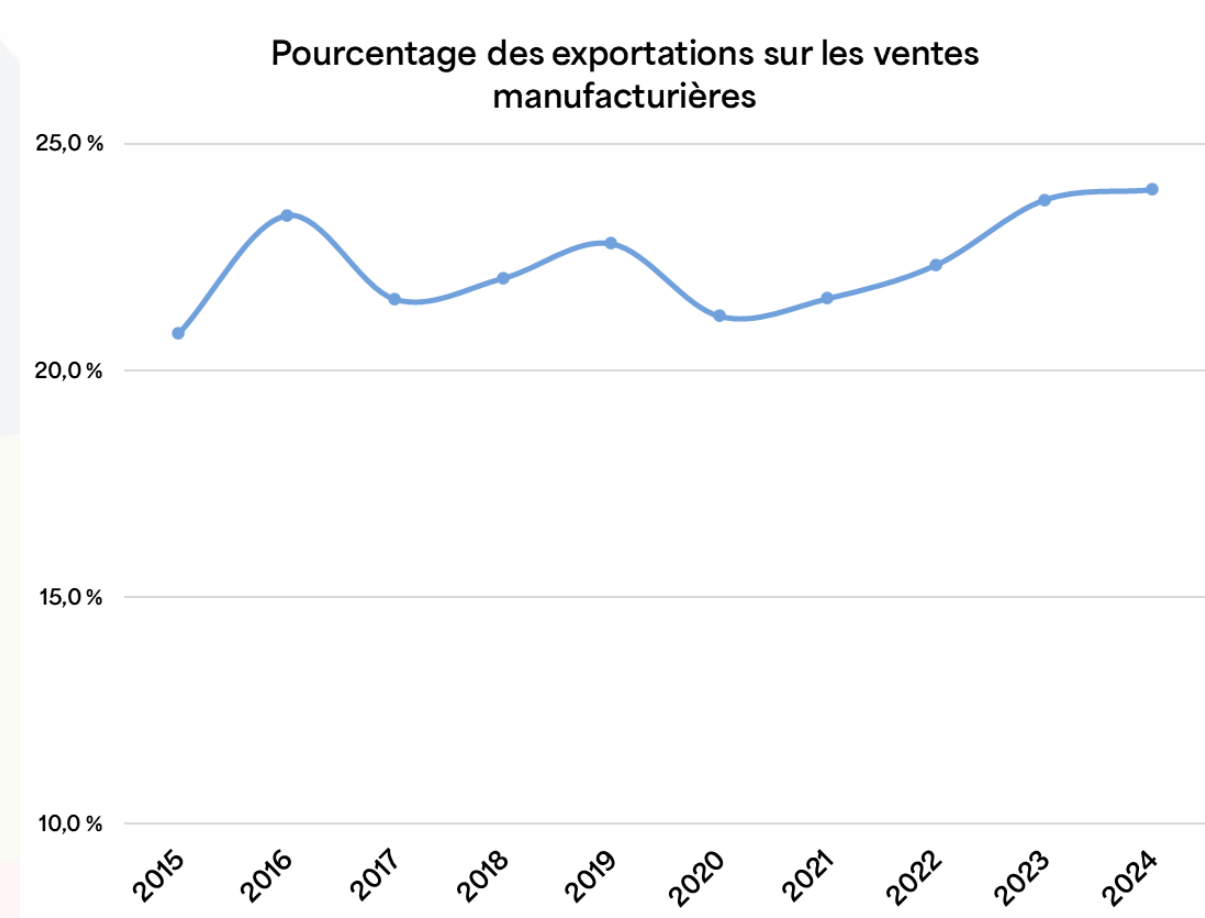
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Croissance 2015-2024
Exportations totales	286 235 k\$	326 830 k\$	339 689 k\$	363 983 k\$	372 217 k\$	360 449 k\$	339 724 k\$	406 229 k\$	393 696 k\$	399 653 k\$	39,6 %
Importations totales	35 345 k\$	47 971 k\$	48 691 k\$	50 917 k\$	52 438 k\$	65 175 k\$	64 399 k\$	81 368 k\$	70 874 k\$	76 453 k\$	116,3 %
Balance commerciale	250 890 k\$	278 858 k\$	290 998 k\$	313 065 k\$	319 779 k\$	295 274 k\$	275 325 k\$	324 861 k\$	322 822 k\$	323 200 k\$	
Ventes (rappel)	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	
Exports/Ventes en %	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	



Sources : Données sur le commerce en direct et calculs du CSMO
*: pas de données sur les ventes manufacturières pour ce secteur, donc pas de graphique « % des ventes en exportation ».

Balance commerciale, Québec – Tous les pays (total)

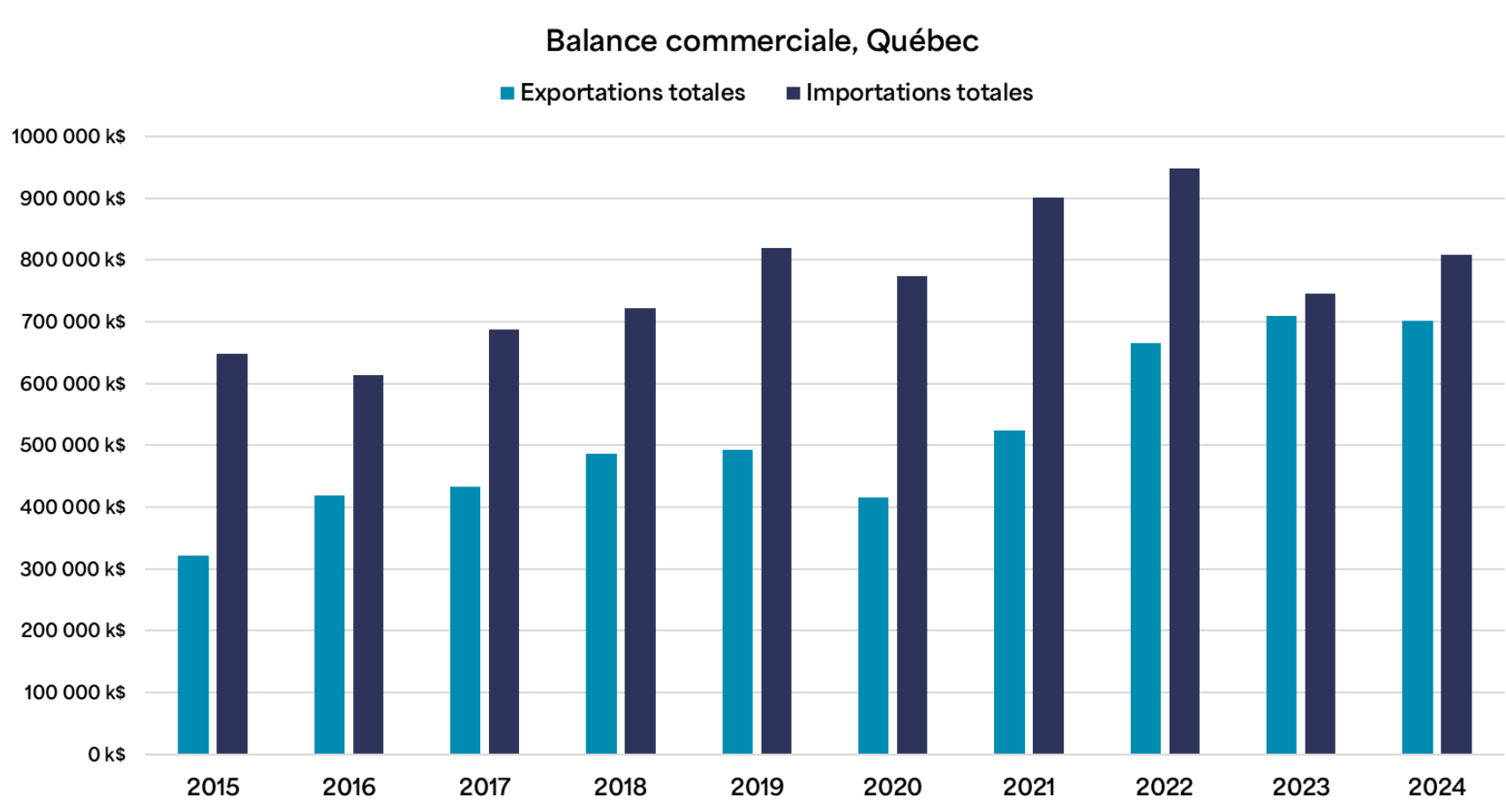
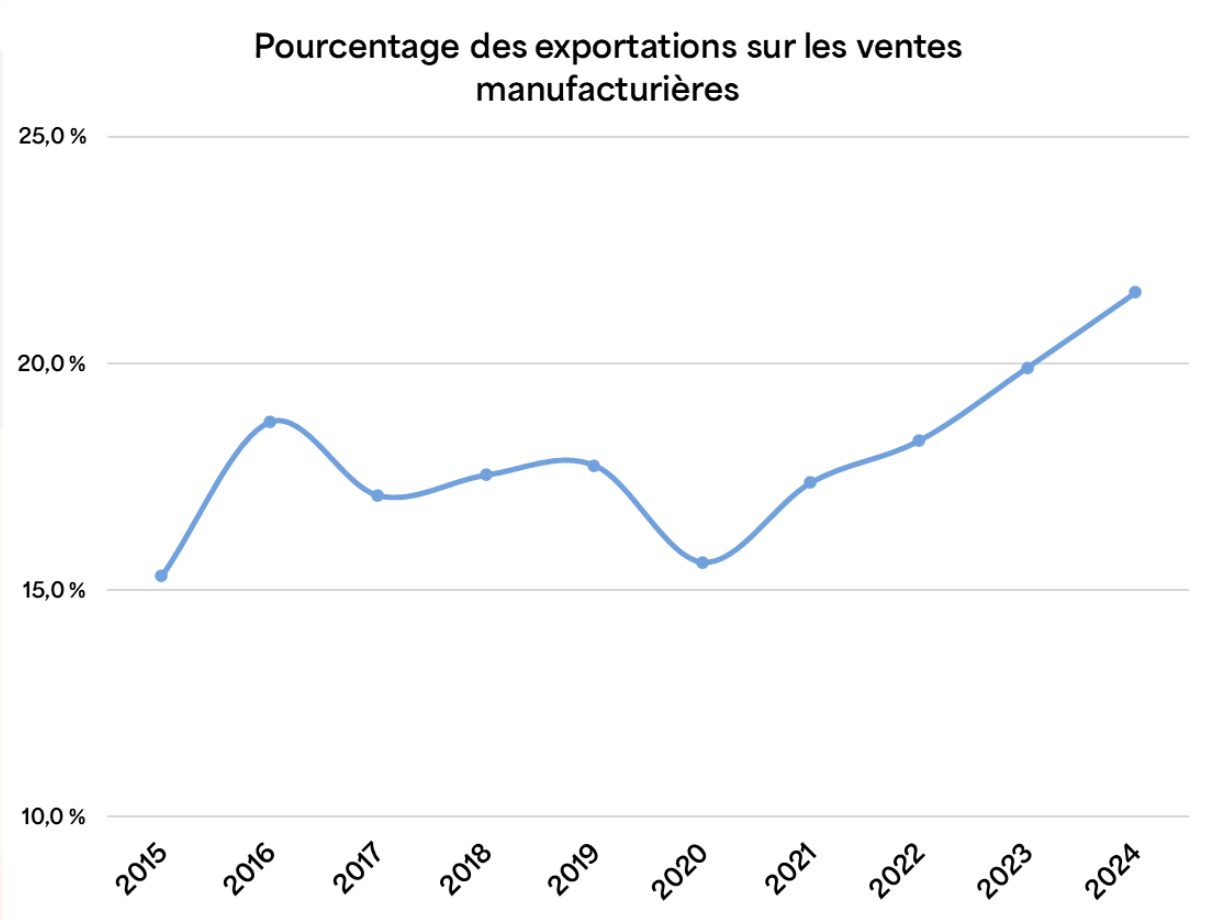
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Croissance 2015-2024
Exportations totales	702 639 k\$	825 650 k\$	852 271 k\$	925 406 k\$	942 378 k\$	795 216 k\$	940 717 k\$	1 167 247 k\$	1 236 738 k\$	1 150 302 k\$	63,7 %
Importations totales	978 944 k\$	948 706 k\$	1 074 219 k\$	1 153 092 k\$	1 280 578 k\$	1 241 729 k\$	1 422 806 k\$	1 480 554 k\$	1 194 597 k\$	1 293 829 k\$	32,2 %
Balance commerciale	-276 305 k\$	-123 056 k\$	-221 948 k\$	-227 686 k\$	-338 200 k\$	-446 512 k\$	-482 090 k\$	-313 307 k\$	42 141 k\$	-143 528 k\$	
Ventes (rappel)	3 376 627 k\$	3 525 445 k\$	3 951 764 k\$	4 199 724 k\$	4 134 200 k\$	3 752 359 k\$	4 357 925 k\$	5 227 629 k\$	5 204 430 k\$	4 795 104 k\$	
Exports/Ventes en %	20,8 %	23,4 %	21,6 %	22,0 %	22,8 %	21,2 %	21,6 %	22,3 %	23,8 %	24,0 %	



Sources : Données sur le commerce en direct et calculs du CSMO

Balance commerciale, Québec – Tous les pays (total)

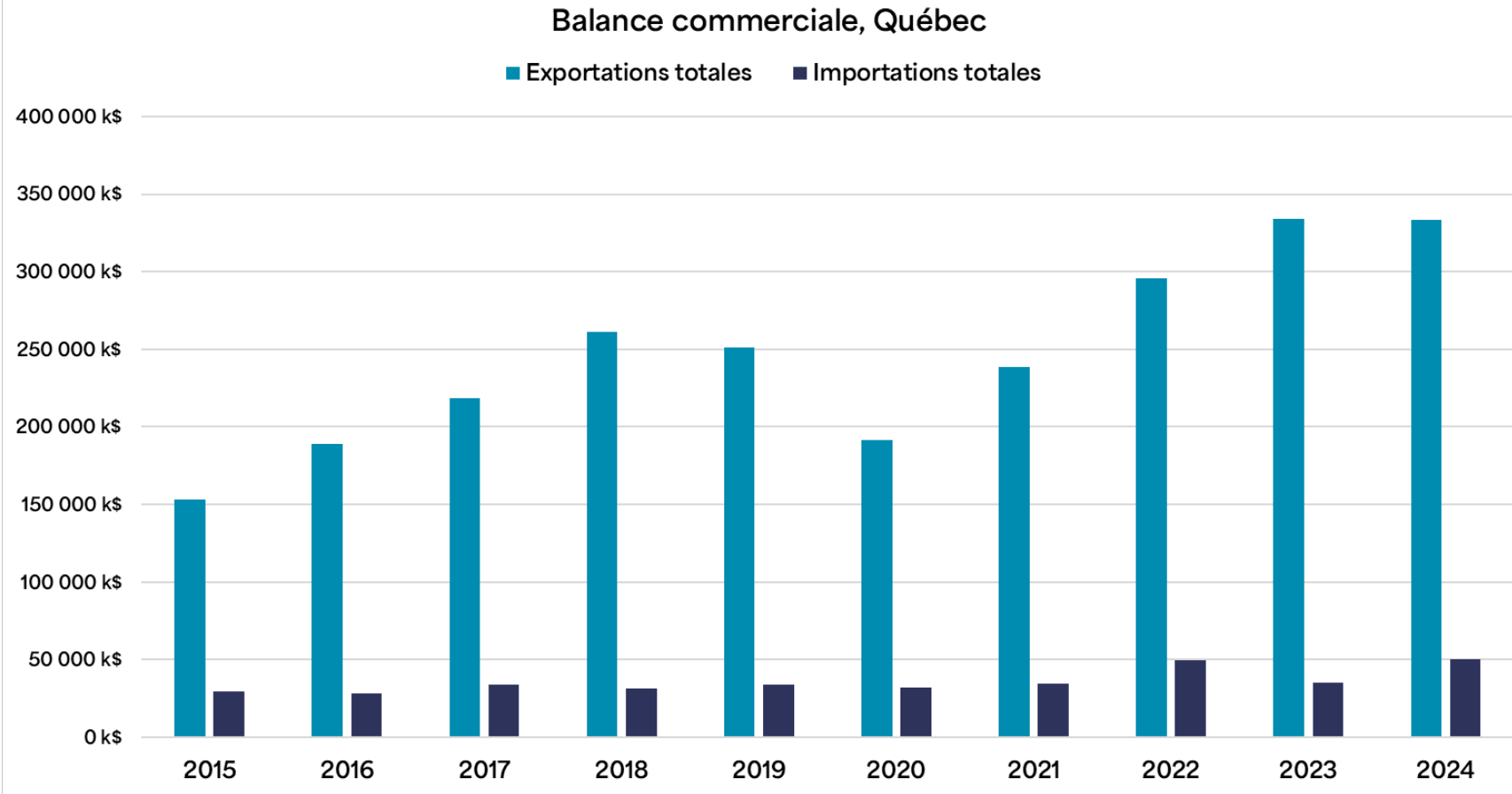
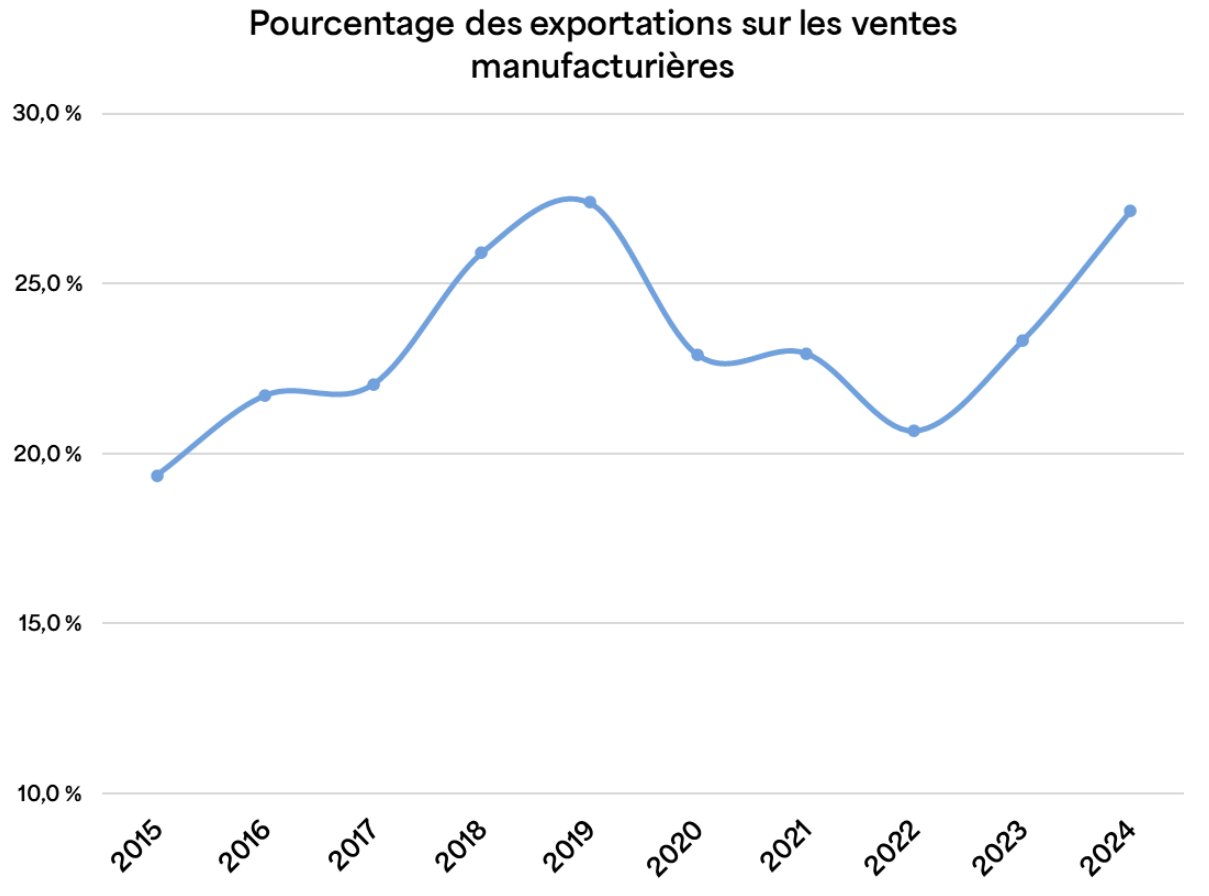
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Croissance 2015-2024
Exportations totales	321 062 k\$	419 008 k\$	433 152 k\$	485 862 k\$	492 364 k\$	416 634 k\$	524 235 k\$	665 442 k\$	709 174 k\$	701 316 k\$	118,4 %
Importations totales	647 501 k\$	613 202 k\$	687 584 k\$	722 514 k\$	819 435 k\$	773 766 k\$	901 571 k\$	947 745 k\$	745 520 k\$	807 593 k\$	24,7 %
Balance commerciale	-326 439 k\$	-194 195 k\$	-254 433 k\$	-236 652 k\$	-327 070 k\$	-357 132 k\$	-377 336 k\$	-282 303 k\$	-36 346 k\$	-106 277 k\$	
Ventes (rappel)	2 098 569 k\$	2 240 527 k\$	2 535 795 k\$	2 770 933 k\$	2 774 803 k\$	2 669 127 k\$	3 018 262 k\$	3 638 044 k\$	3 562 664 k\$	3 253 007 k\$	
Exports/Ventes en %	15,3 %	18,7 %	17,1 %	17,5 %	17,7 %	15,6 %	17,4 %	18,3 %	19,9 %	21,6 %	



Sources : Données sur le commerce en direct et calculs du CSMO

Balance commerciale, Québec – Tous les pays (total)

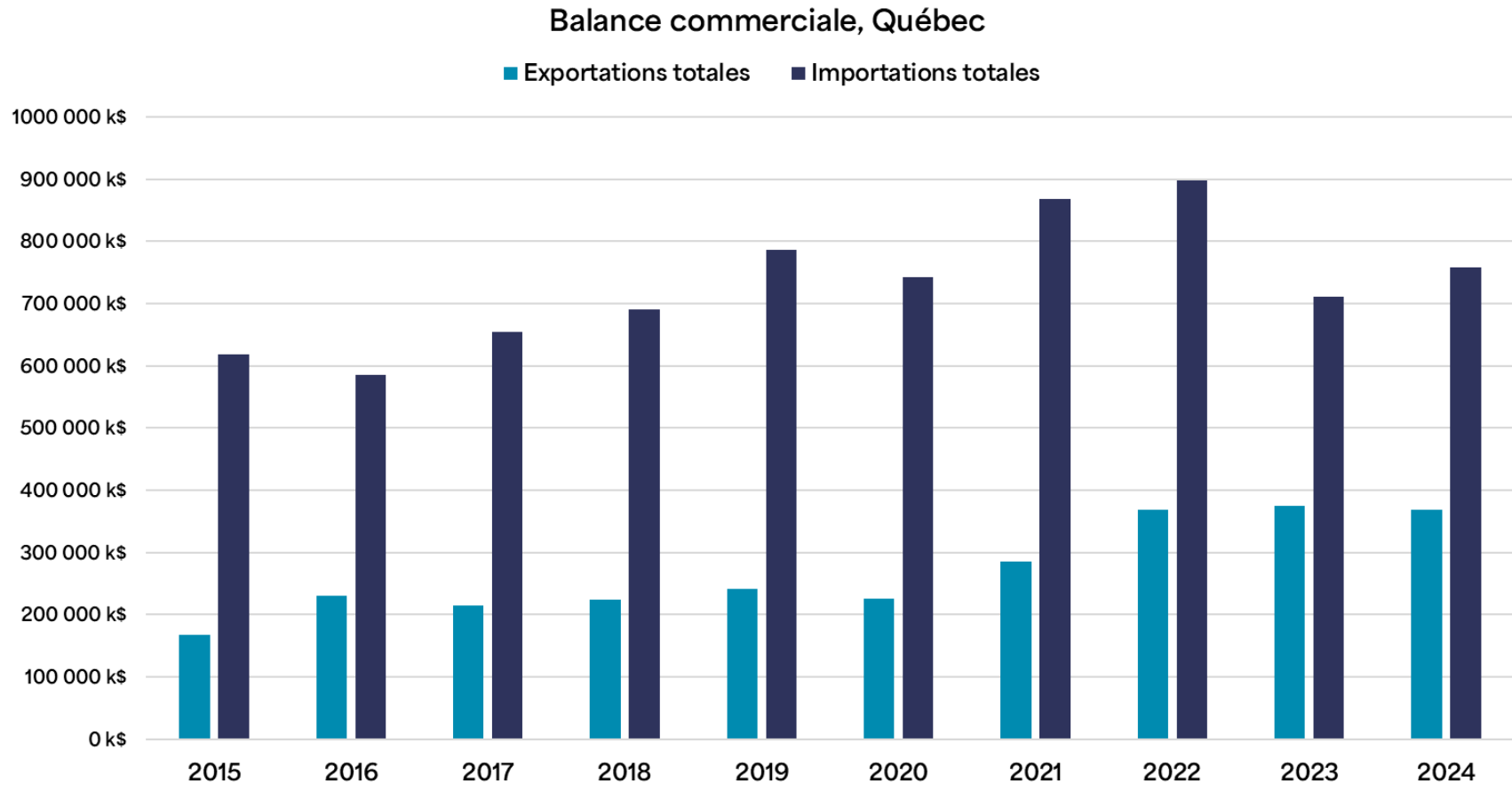
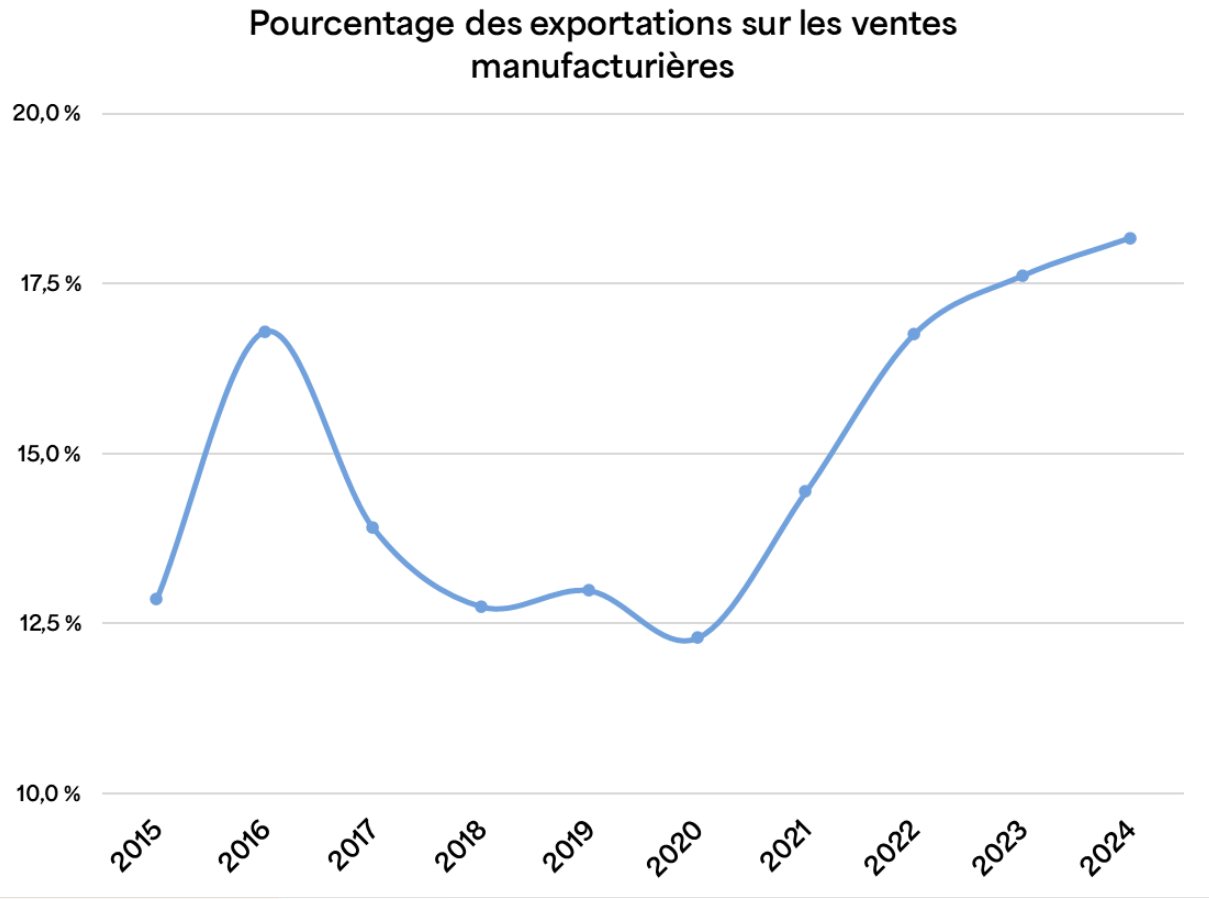
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Croissance 2015-2024
Exportations totales	152 935 k\$	189 159 k\$	218 377 k\$	261 179 k\$	251 264 k\$	191 282 k\$	238 588 k\$	295 945 k\$	333 825 k\$	333 226 k\$	117,9 %
Importations totales	29 444 k\$	28 129 k\$	33 827 k\$	31 572 k\$	33 608 k\$	32 061 k\$	34 285 k\$	49 733 k\$	35 117 k\$	49 985 k\$	69,8 %
Balance commerciale	123 491 k\$	161 030 k\$	184 550 k\$	229 608 k\$	217 655 k\$	159 222 k\$	204 303 k\$	246 212 k\$	298 708 k\$	283 242 k\$	
Ventes (rappel)	790 489 k\$	871 600 k\$	991 245 k\$	1 008 506 k\$	917 638 k\$	835 568 k\$	1 039 858 k\$	1 432 749 k\$	1 431 566 k\$	1 227 278 k\$	
Exports/Ventes en %	19,3 %	21,7 %	22,0 %	25,9 %	27,4 %	22,9 %	22,9 %	20,7 %	23,3 %	27,2 %	



Sources : Données sur le commerce en direct et calculs du CSMO

Balance commerciale, Québec – Tous les pays (total)

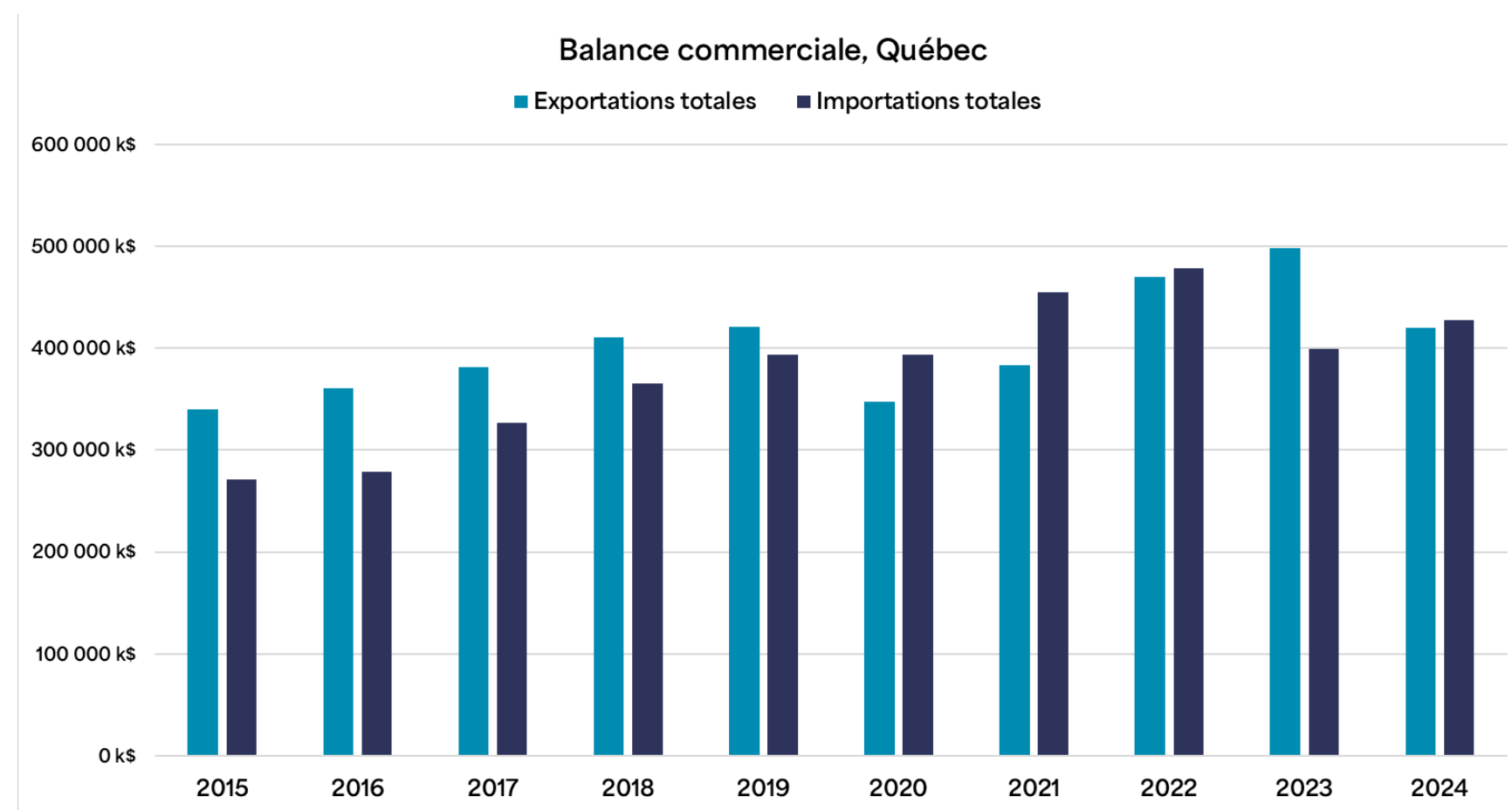
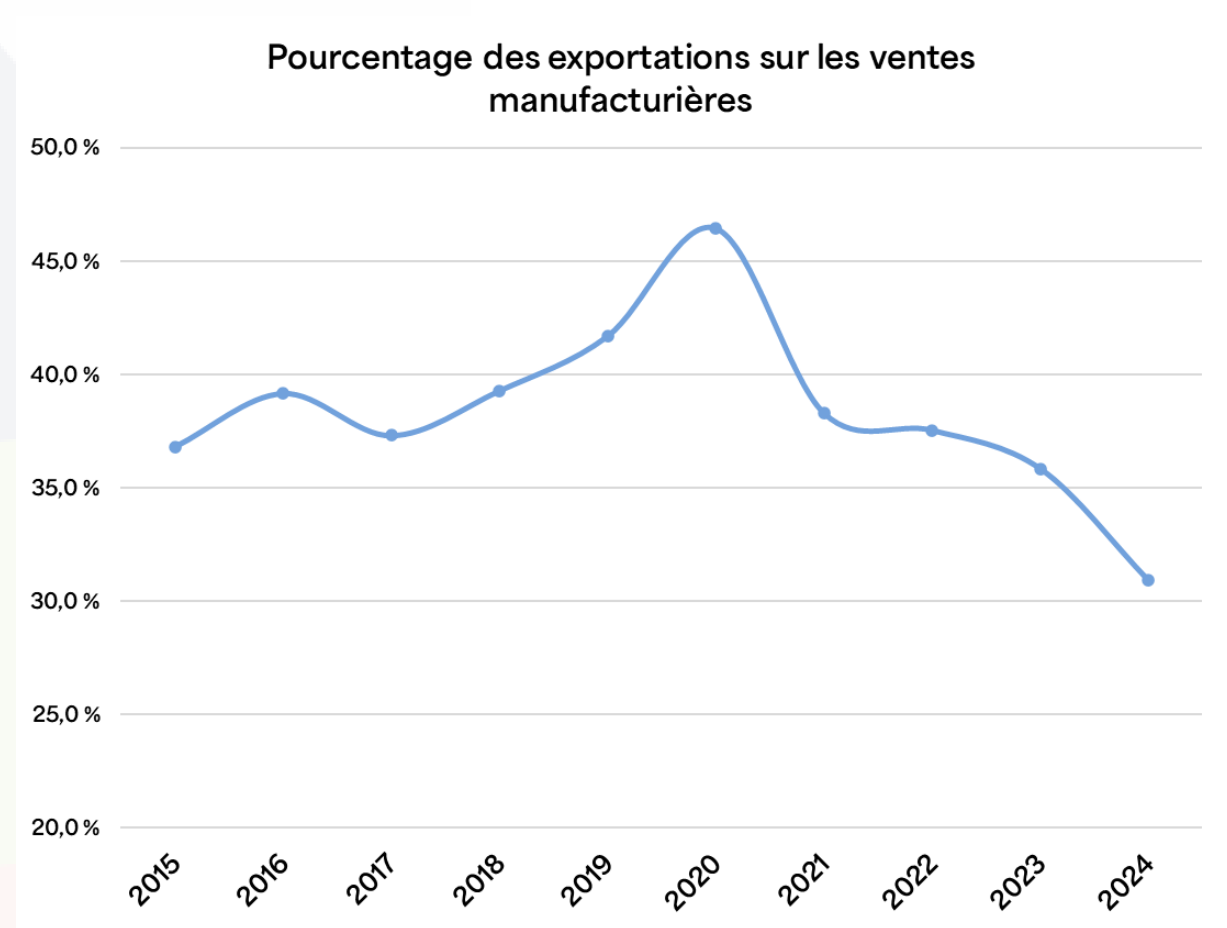
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Croissance 2015-2024
Exportations totales	168 127 k\$	229 848 k\$	214 775 k\$	224 682 k\$	241 100 k\$	225 351 k\$	285 647 k\$	369 497 k\$	375 349 k\$	368 090 k\$	118,9 %
Importations totales	618 057 k\$	585 073 k\$	653 758 k\$	690 942 k\$	785 826 k\$	741 705 k\$	867 286 k\$	898 012 k\$	710 403 k\$	757 609 k\$	22,6 %
Balance commerciale	-449 930 k\$	-355 225 k\$	-438 983 k\$	-466 260 k\$	-544 726 k\$	-516 354 k\$	-581 639 k\$	-528 514 k\$	-335 054 k\$	-389 519 k\$	
Ventes (rappel)	1 308 081 k\$	1 368 927 k\$	1 544 549 k\$	1 762 428 k\$	1 857 166 k\$	1 833 557 k\$	1 978 406 k\$	2 205 297 k\$	2 131 097 k\$	2 025 730 k\$	
Exports/Ventes en %	12,9 %	16,8 %	13,9 %	12,7 %	13,0 %	12,3 %	14,4 %	16,8 %	17,6 %	18,2 %	



Sources : Données sur le commerce en direct et calculs du CSMO

Balance commerciale, Québec – Tous les pays (total)

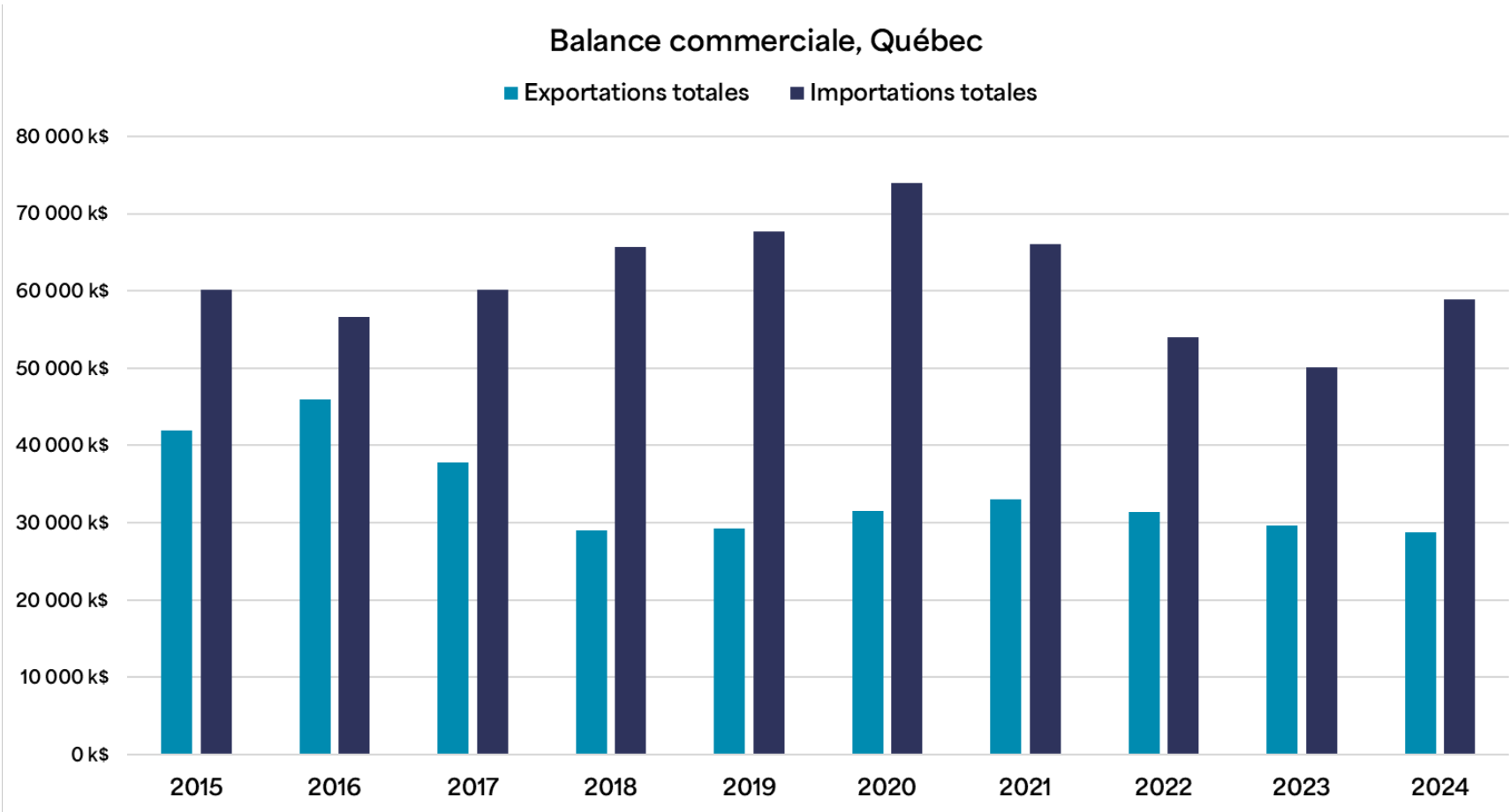
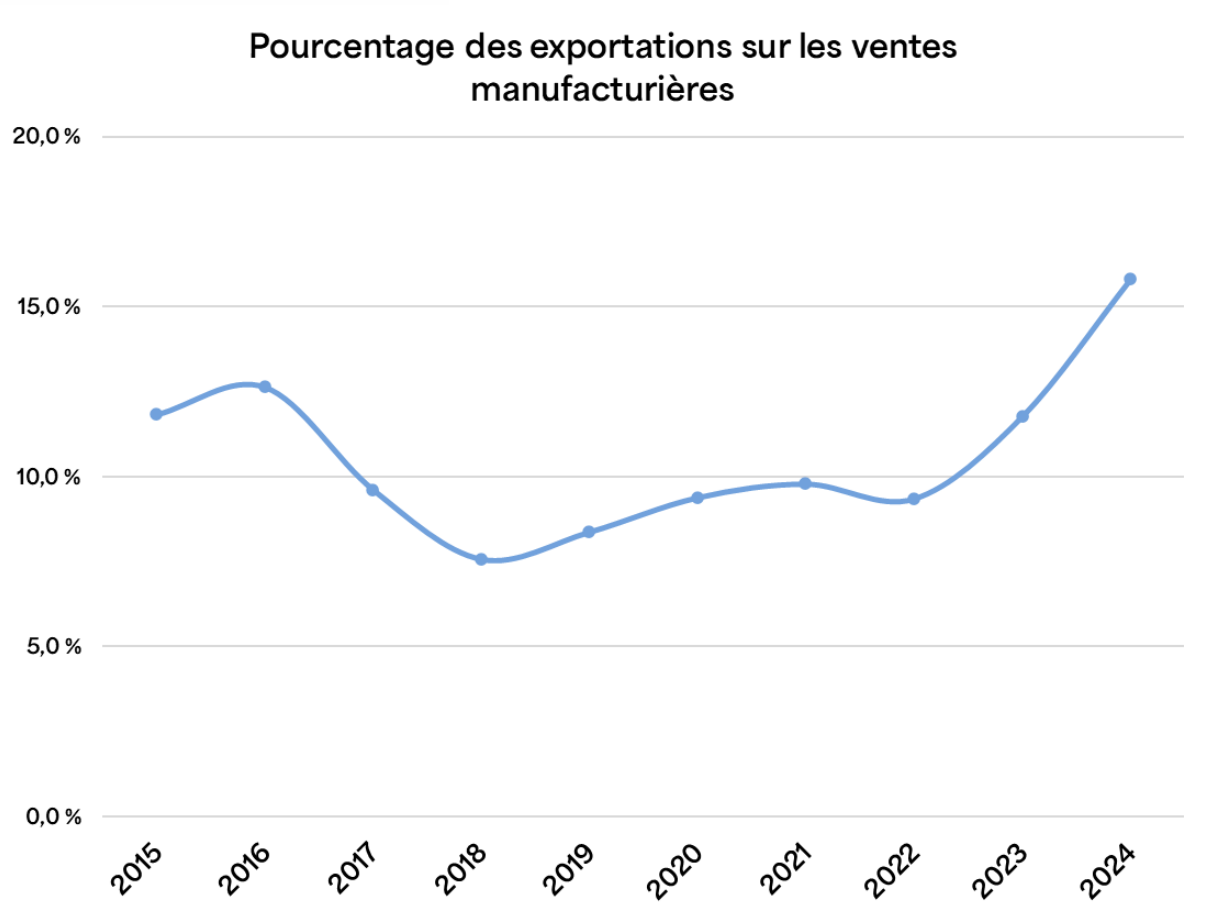
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Croissance 2015-2024
Exportations totales	339 609 k\$	360 735 k\$	381 282 k\$	410 516 k\$	420 720 k\$	347 082 k\$	383 407 k\$	470 384 k\$	497 893 k\$	420 243 k\$	23,7 %
Importations totales	271 276 k\$	278 912 k\$	326 489 k\$	364 938 k\$	393 414 k\$	394 037 k\$	455 221 k\$	478 828 k\$	398 922 k\$	427 372 k\$	57,5 %
Balance commerciale	68 334 k\$	81 823 k\$	54 794 k\$	45 578 k\$	27 306 k\$	-46 955 k\$	-71 815 k\$	-8444 k\$	98 971 k\$	-7129 k\$	
Ventes (rappel)	923 099 k\$	921 466 k\$	1 022 471 k\$	1 045 492 k\$	1 009 536 k\$	747 603 k\$	1 001 598 k\$	1 253 580 k\$	1 389 696 k\$	1 360 189 k\$	
Exports/Ventes en %	36,8 %	39,1 %	37,3 %	39,3 %	41,7 %	46,4 %	38,3 %	37,5 %	35,8 %	30,9 %	



Sources : Données sur le commerce en direct et calculs du CSMO

Balance commerciale, Québec – Tous les pays (total)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Croissance 2015-2024
Exportations totales	41 968 k\$	45 907 k\$	37 837 k\$	29 028 k\$	29 294 k\$	31 500 k\$	33 075 k\$	31 421 k\$	29 672 k\$	28 742 k\$	-31,5 %
Importations totales	60 167 k\$	56 592 k\$	60 146 k\$	65 640 k\$	67 729 k\$	73 926 k\$	66 014 k\$	53 981 k\$	50 155 k\$	58 864 k\$	-2,2 %
Balance commerciale	-18 200 k\$	-10 685 k\$	-22 309 k\$	-36 612 k\$	-38 436 k\$	-42 425 k\$	-32 939 k\$	-22 561 k\$	-20 483 k\$	-30 121 k\$	
Ventes (rappel)	354 959 k\$	363 453 k\$	393 498 k\$	383 299 k\$	349 860 k\$	335 630 k\$	338 064 k\$	336 006 k\$	252 071 k\$	181 909 k\$	
Exports/Ventes en %	11,8 %	12,6 %	9,6 %	7,6 %	8,4 %	9,4 %	9,8 %	9,4 %	11,8 %	15,8 %	

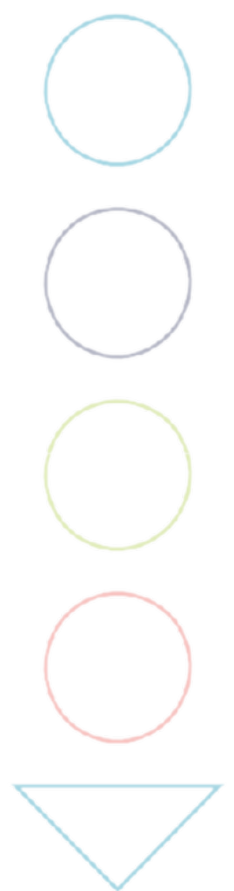
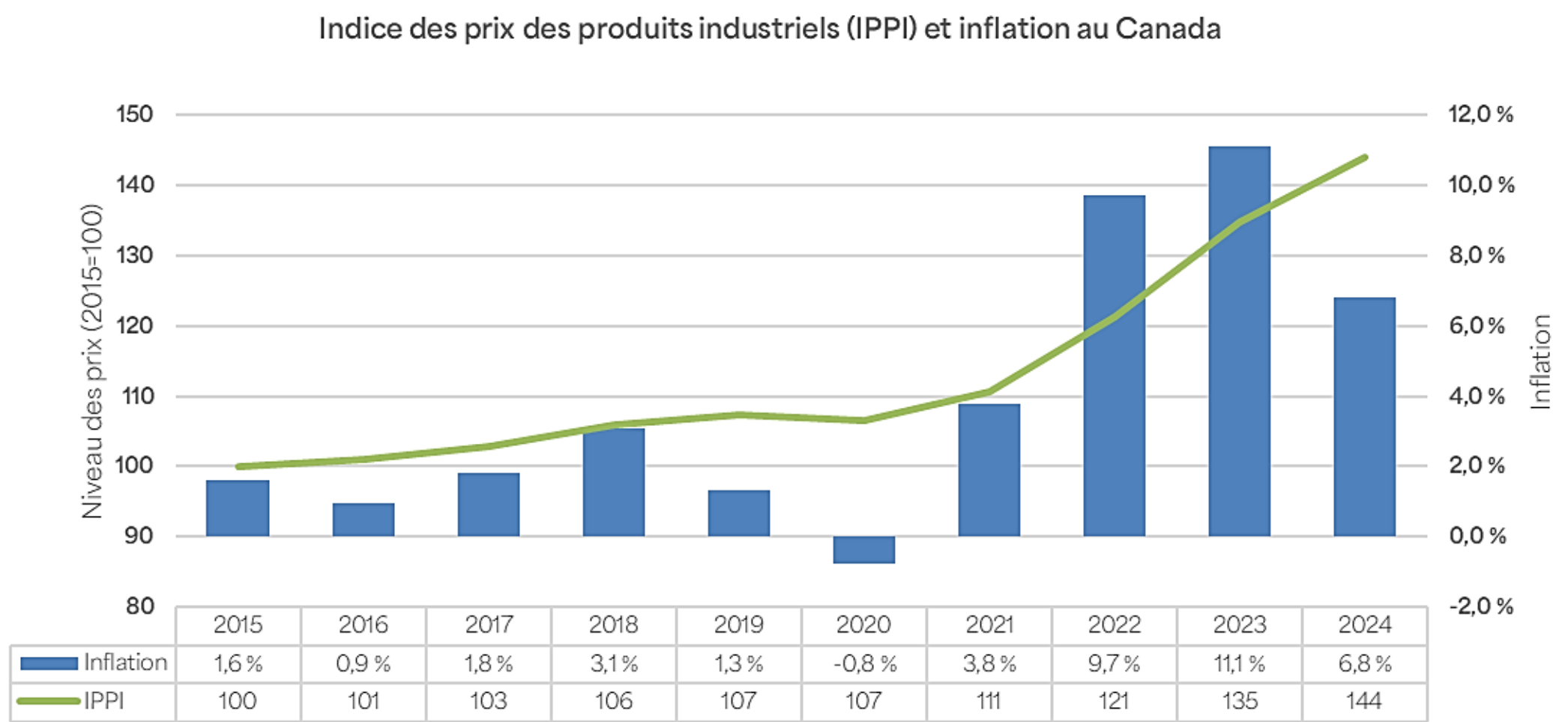


Sources : Données sur le commerce en direct et calculs du CSMO

Indice des prix des produits industriels (IPPI) et inflation au Canada

« L'Indice des prix des produits industriels (IPPI) mesure la variation des prix des principaux produits vendus par les fabricants opérant au Canada. » ([Indice des prix des produits industriels - IPPI](#))

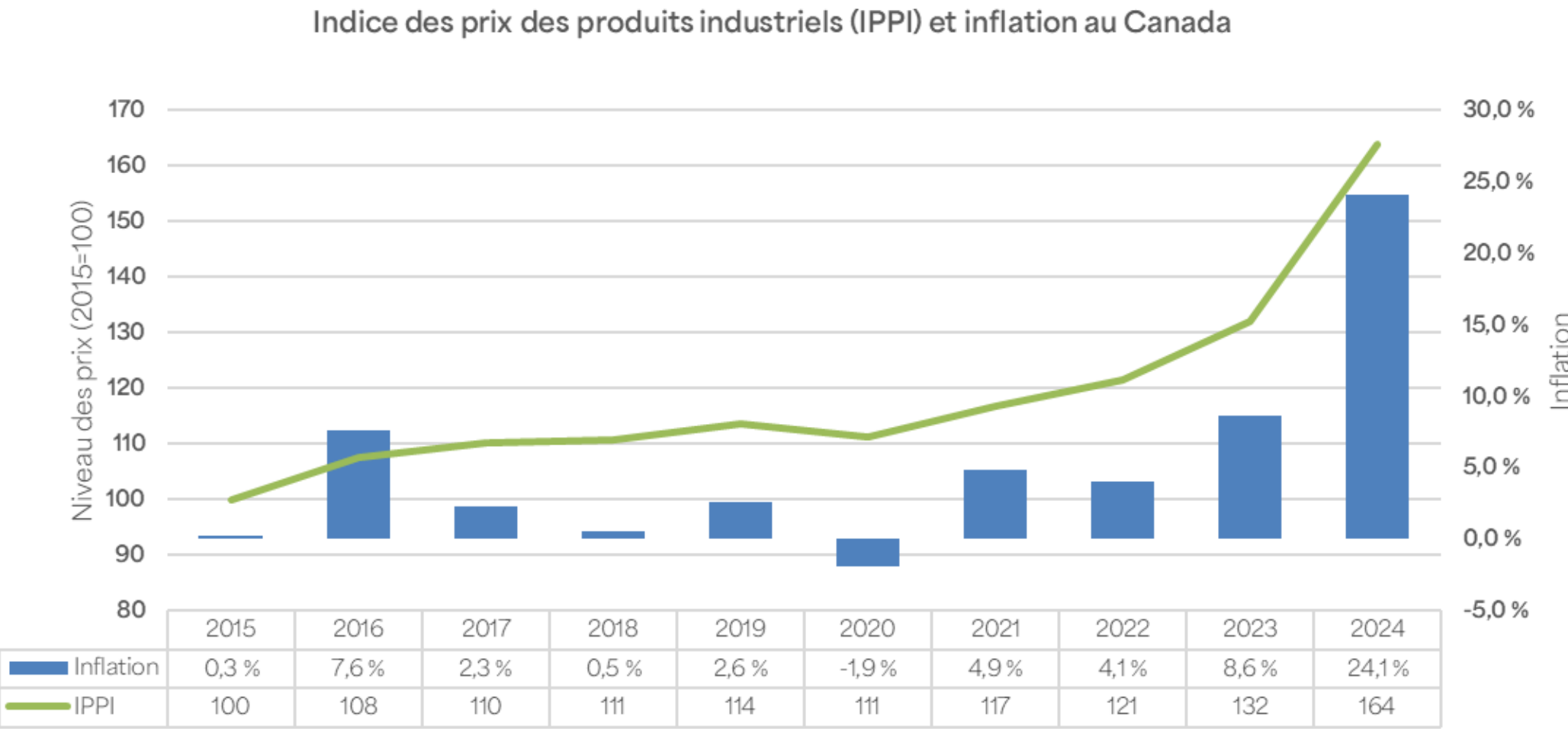
Dans le secteur des produits minéraux non métalliques, les prix ont augmenté de 44 % entre 2015 et 2024. Cela doit être pris en compte lorsqu'on interprète les données des ventes manufacturières du secteur.



Sources : Tableau 18-10-0267-01, Statistique Canada, et calculs du CSMO.

Indice des prix des produits industriels (IPPI) et inflation au Canada

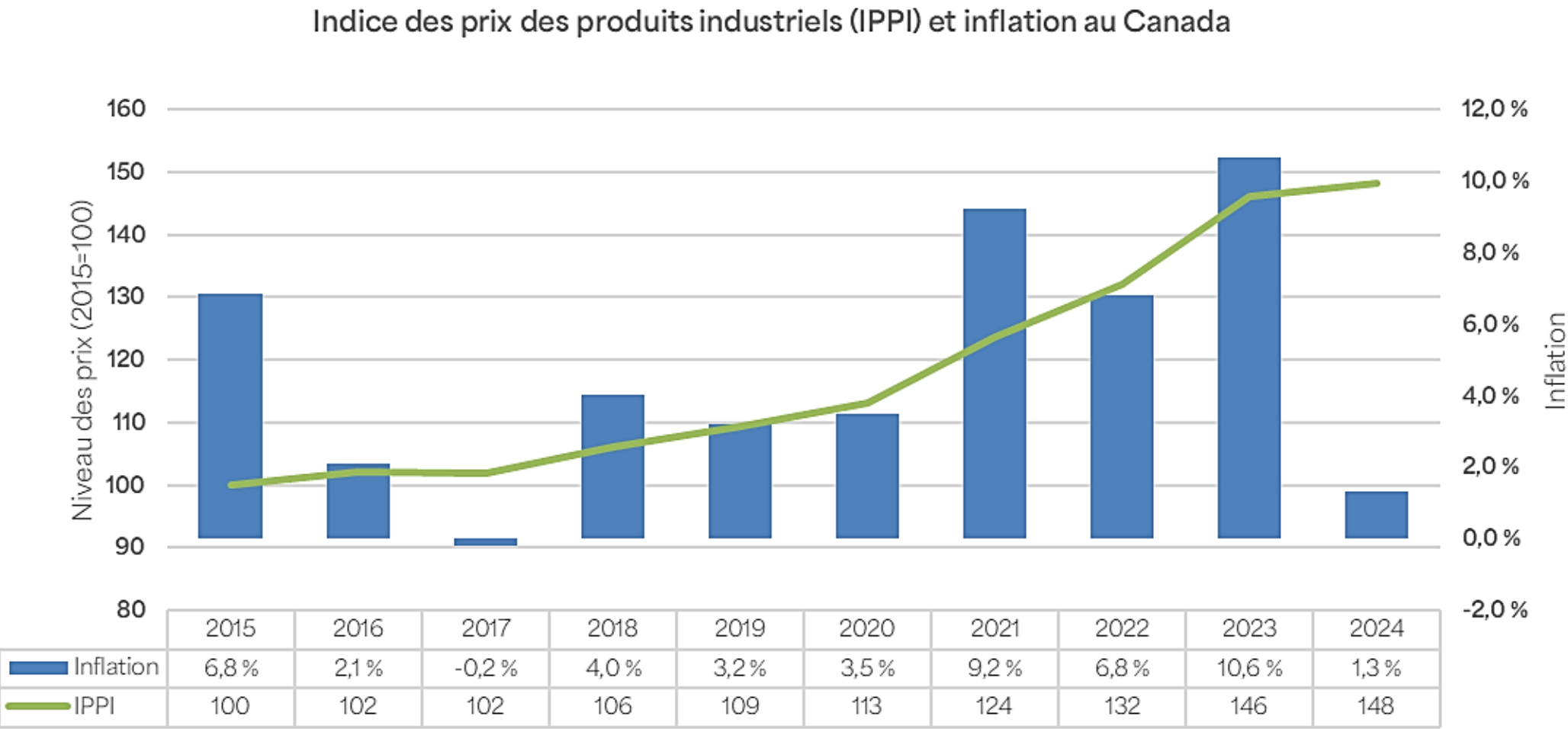
Dans ce secteur, les prix ont augmenté de 64 % entre 2015 et 2024. De plus, en 2024, l'inflation a été de 24,1 %, la plus élevée en 10 ans.



Sources : Tableau 18-10-0267-01, Statistique Canada, et calculs du CSMO.

Indice des prix des produits industriels (IPPI) et inflation au Canada

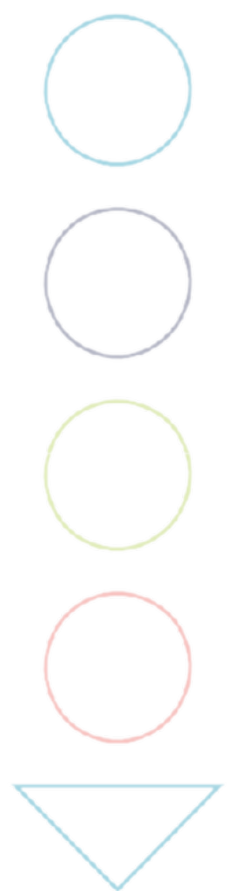
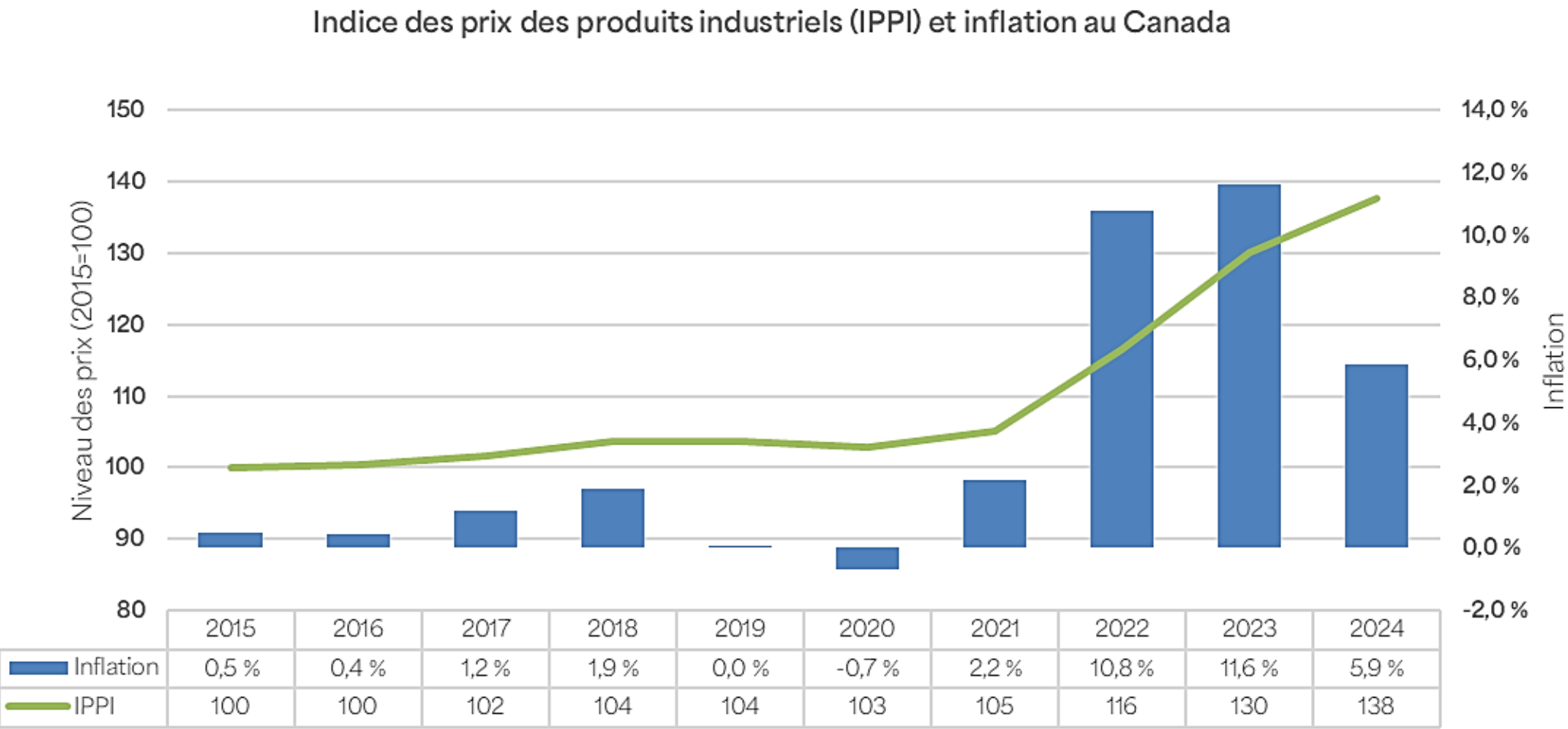
Dans ce secteur, les prix ont augmenté de 48 % entre 2015 et 2024.



Sources : Tableau 18-10-0267-01, Statistique Canada, et calculs du CSMO.

Indice des prix des produits industriels (IPPI) et inflation au Canada

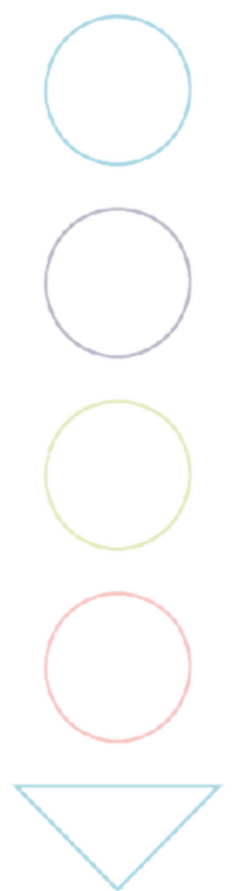
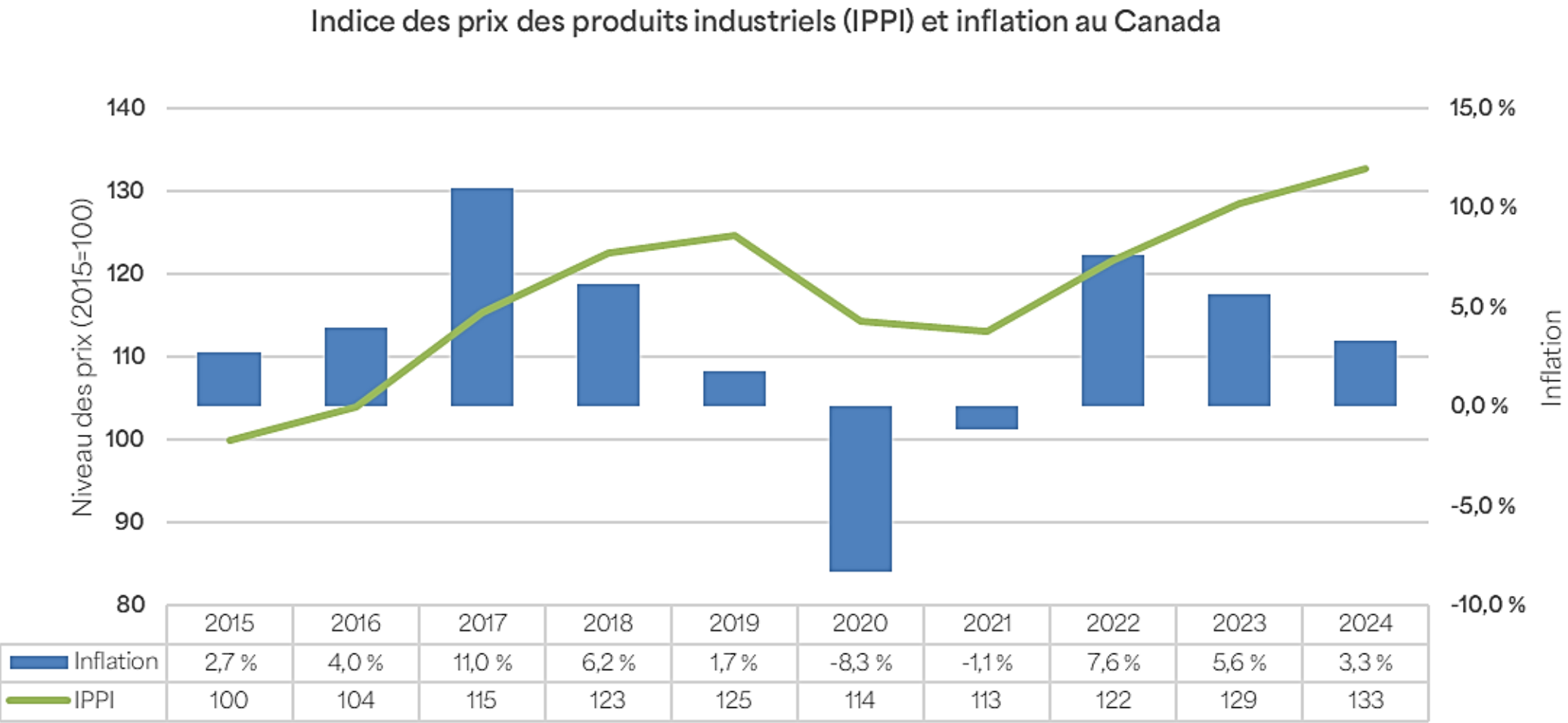
Dans ce secteur, les prix ont augmenté de 38 % entre 2015 et 2024.



Sources : Tableau 18-10-0267-01, Statistique Canada, et calculs du CSMO.

Indice des prix des produits industriels (IPPI) et inflation au Canada

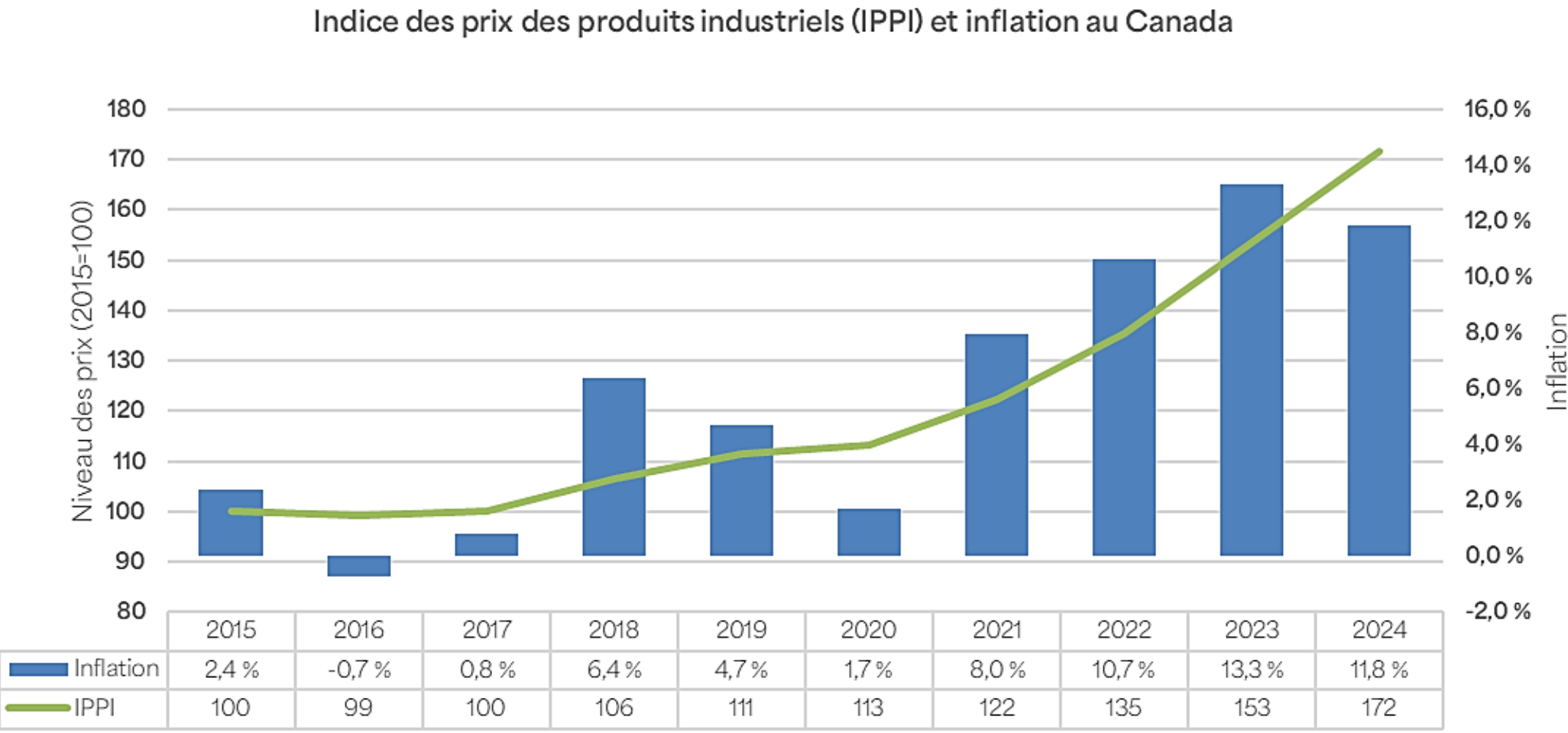
Dans ce secteur, les prix ont augmenté de 33 % entre 2015 et 2024. Il y a eu de la déflation en 2020-2021, dûe au ralentissement du secteur durant la crise sanitaire de la COVID-19.



Sources : Tableau 18-10-0267-01, Statistique Canada, et calculs du CSMO.

Indice des prix des produits industriels (IPPI) et inflation au Canada

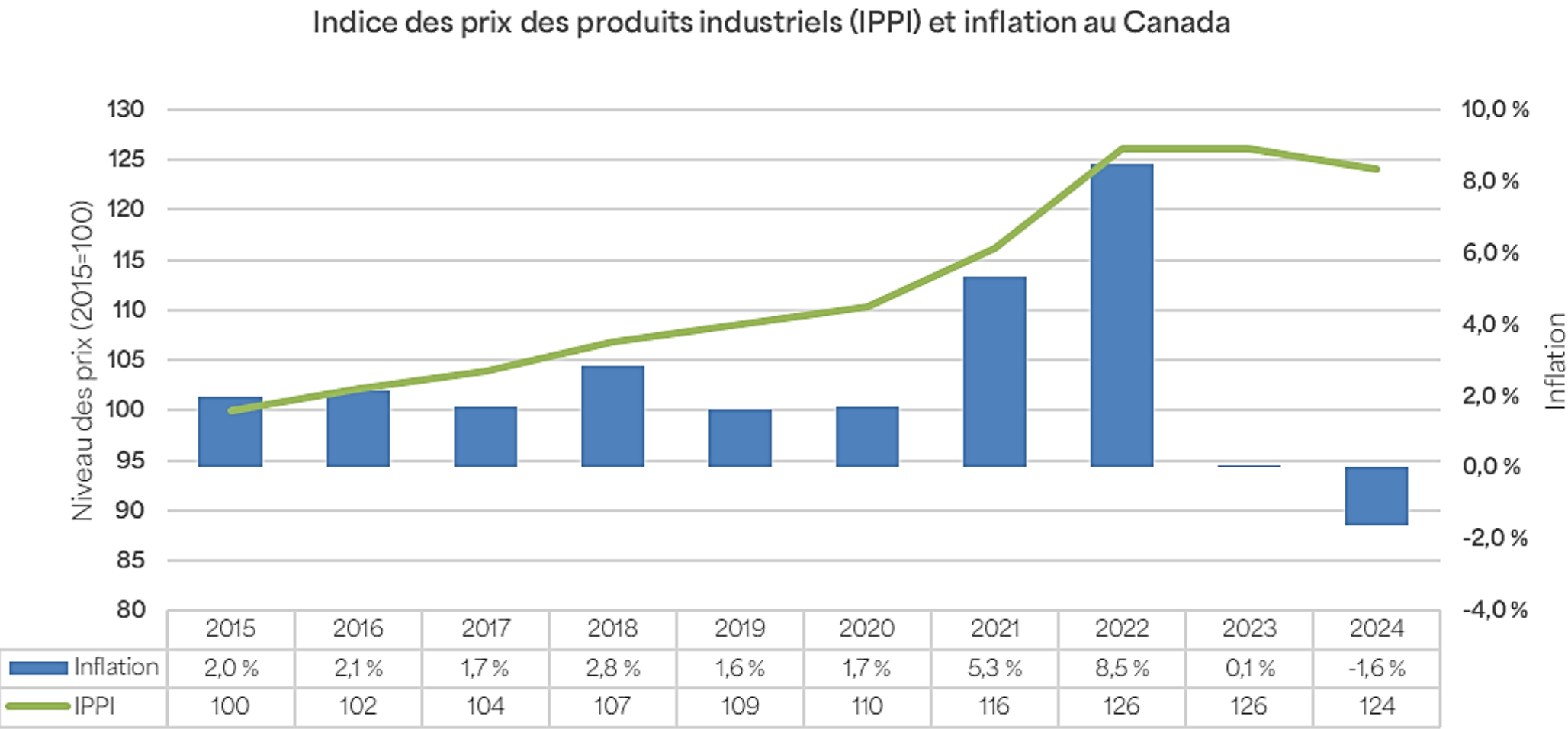
Dans ce secteur, les prix ont augmenté de 72 % entre 2015 et 2024.



Sources : Tableau 18-10-0267-01, Statistique Canada, et calculs du CSMO.

Indice des prix des produits industriels (IPPI) et inflation au Canada

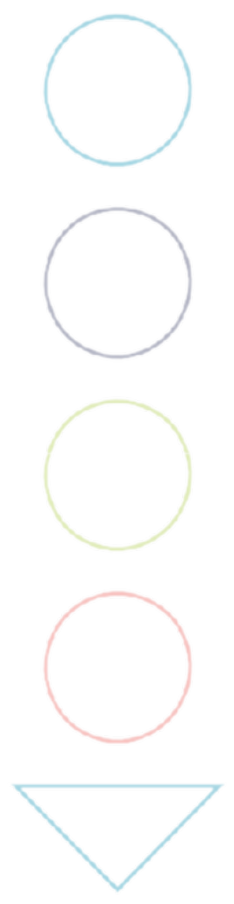
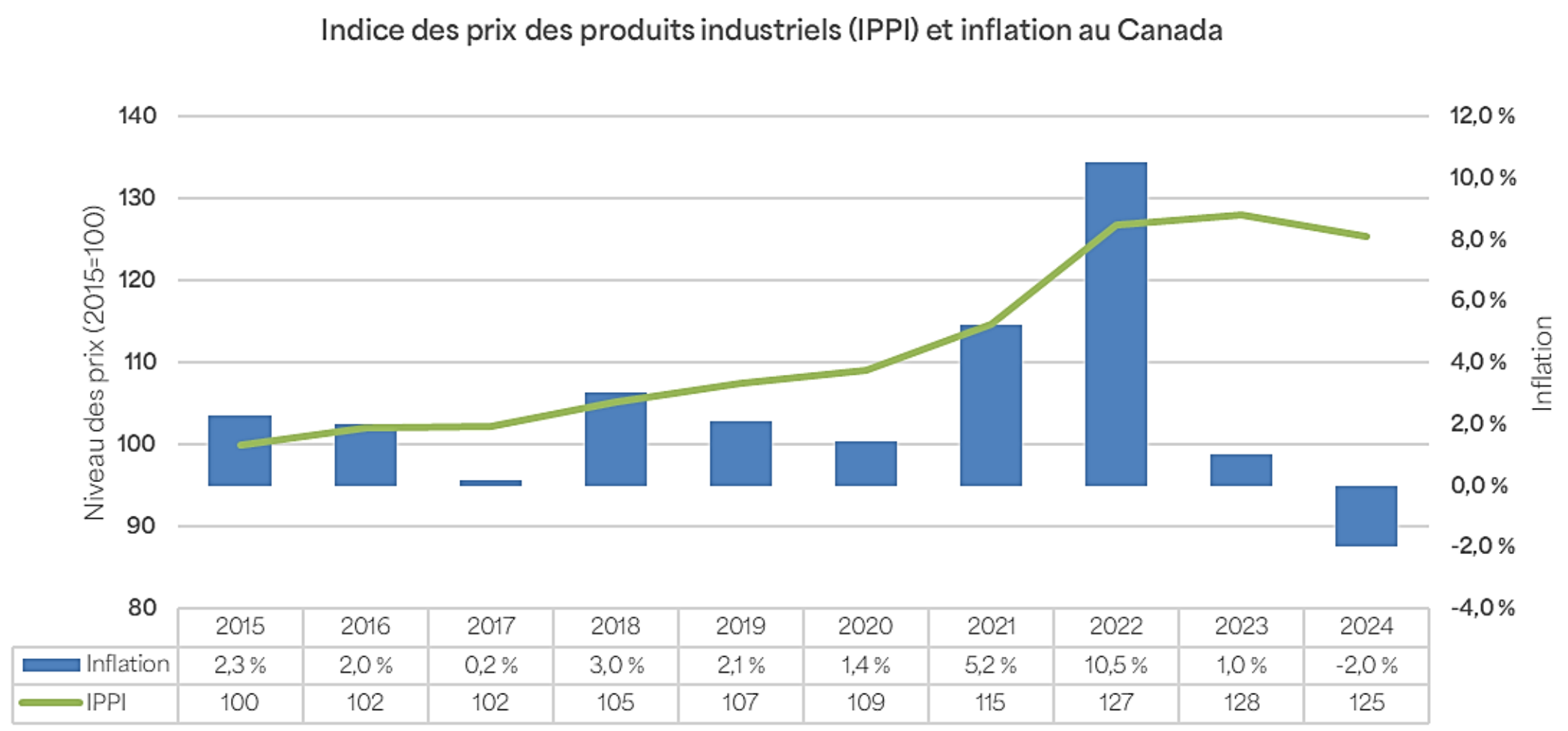
Dans ce secteur, les prix ont augmenté de 24 % entre 2015 et 2024. De 2023 à 2024, le secteur a vu ses prix stagner et même diminuer.



Sources : Tableau 18-10-0267-01, Statistique Canada, et calculs du CSMO.

Indice des prix des produits industriels (IPPI) et inflation au Canada

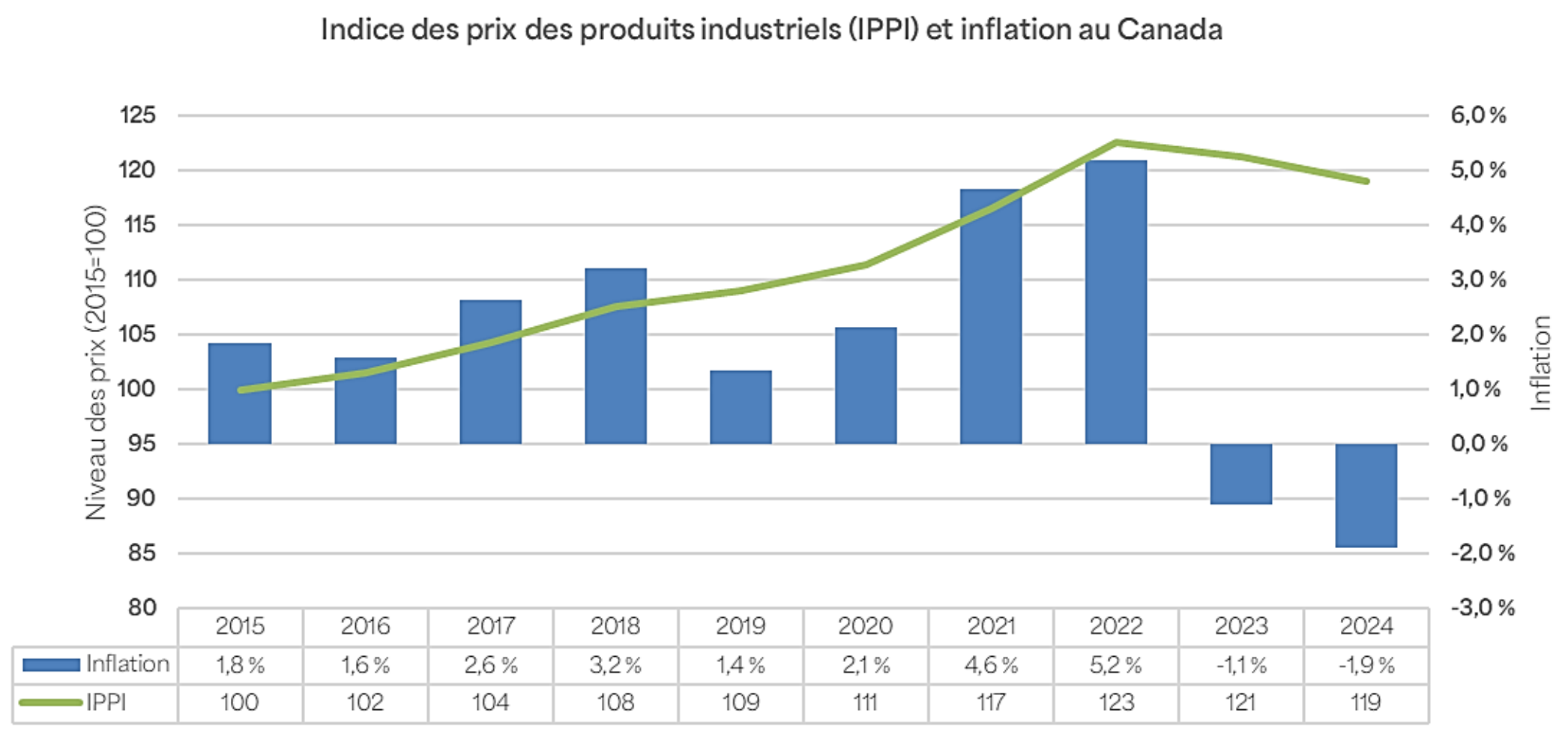
Dans ce secteur, les prix ont augmenté de 25 % entre 2015 et 2024. De 2023 à 2024, le secteur a vu ses prix stagner et même diminuer.



Sources : Tableau 18-10-0267-01, Statistique Canada, et calculs du CSMO.

Indice des prix des produits industriels (IPPI) et inflation au Canada

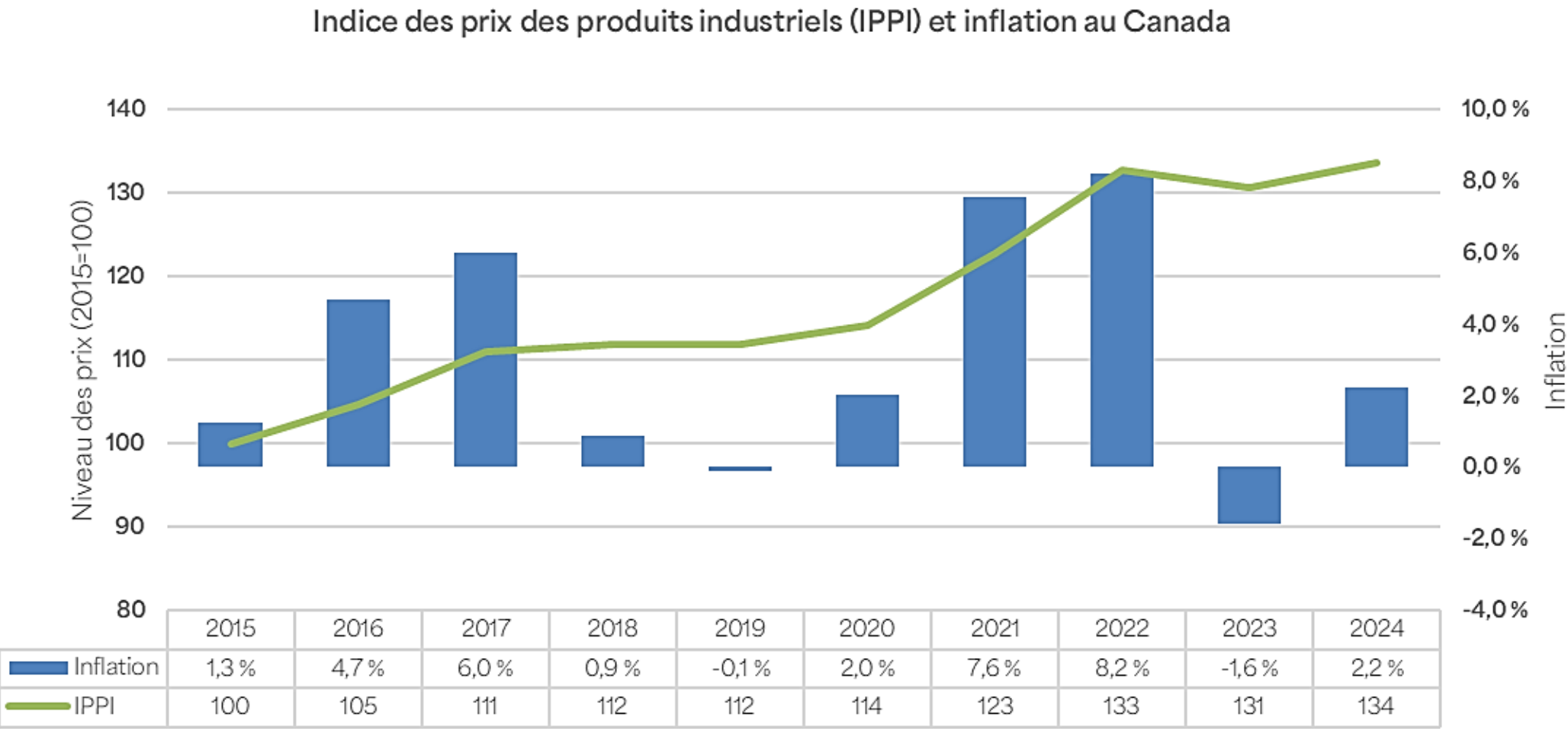
Dans ce secteur, les prix ont augmenté de 19 % entre 2015 et 2024. De 2023 à 2024, le secteur a vu ses prix diminuer.



Sources : Tableau 18-10-0267-01, Statistique Canada, et calculs du CSMO.

Indice des prix des produits industriels (IPPI) et inflation au Canada

Dans ce secteur, les prix ont augmenté de 34 % entre 2015 et 2024.



Sources : Tableau 18-10-0267-01, Statistique Canada, et calculs du CSMO.

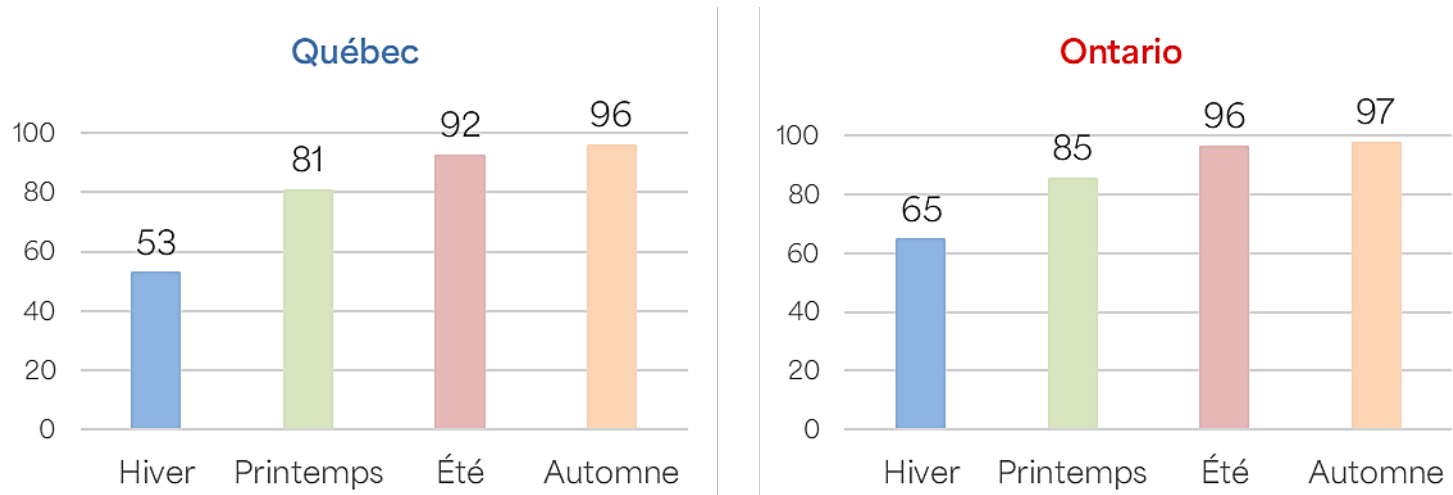
Ventes manufacturières¹

Sur la période 2015-2024, le secteur enregistre une croissance soutenue, avec un taux de croissance annuel composé (TCAC) de 5,6 % pour le Québec et de 7,2 % en Ontario.

Somme annuelle des ventes manufacturières mensuelles		
	Québec	Ontario
2015	2 871 M\$	5 118 M\$
2016	2 845 M\$	5 281 M\$
2017	3 021 M\$	5 712 M\$
2018	3 154 M\$	6 354 M\$
2019	3 590 M\$	6 536 M\$
2020	3 237 M\$	6 661 M\$
2021	4 175 M\$	7 698 M\$
2022	4 502 M\$	9 237 M\$
2023	4 299 M\$	10 143 M\$
2024	4 678 M\$	9 552 M\$
TCAC (2015-2024)	5,6 %	7,2 %

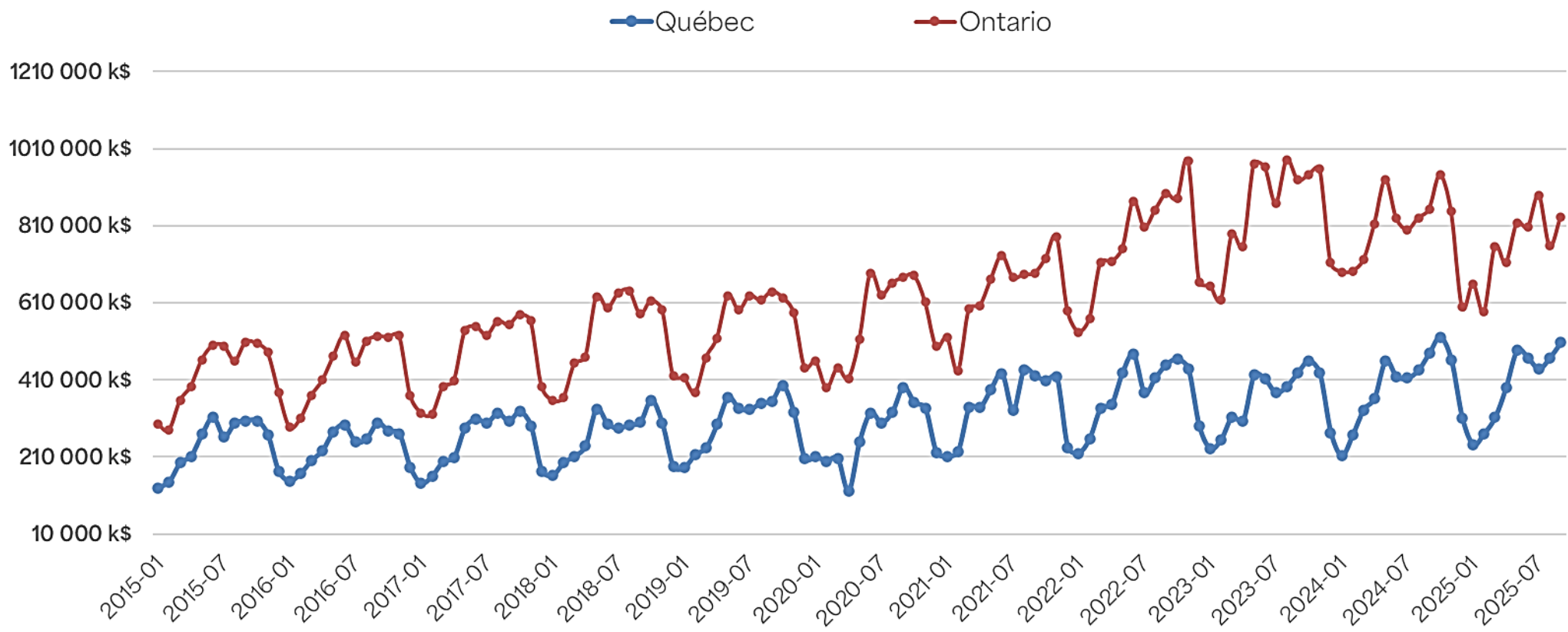
Le secteur de la fabrication de produits minéraux non métalliques affiche une forte saisonnalité. D'ailleurs, la saisonnalité est légèrement plus forte au Québec qu'en Ontario. Elle est fortement influencée par le secteur du béton.

Indice d'intensité des ventes manufacturières du secteur par saison



L'indice de saisonnalité est construit à partir d'une moyenne pondérée des ventes mensuelles à chaque saison, puis normalisé sur 100 en fonction du mois avec les ventes les plus élevées. Par exemple, un indice de 50 signifierait que le secteur vend 50 % ou la moitié des ventes qu'il vend durant le mois avec les ventes les plus élevées, qui est généralement octobre pour les secteurs manufacturiers que nous couvrons. L'indice a été calculé depuis les données de 2001.

Ventes manufacturières mensuelles



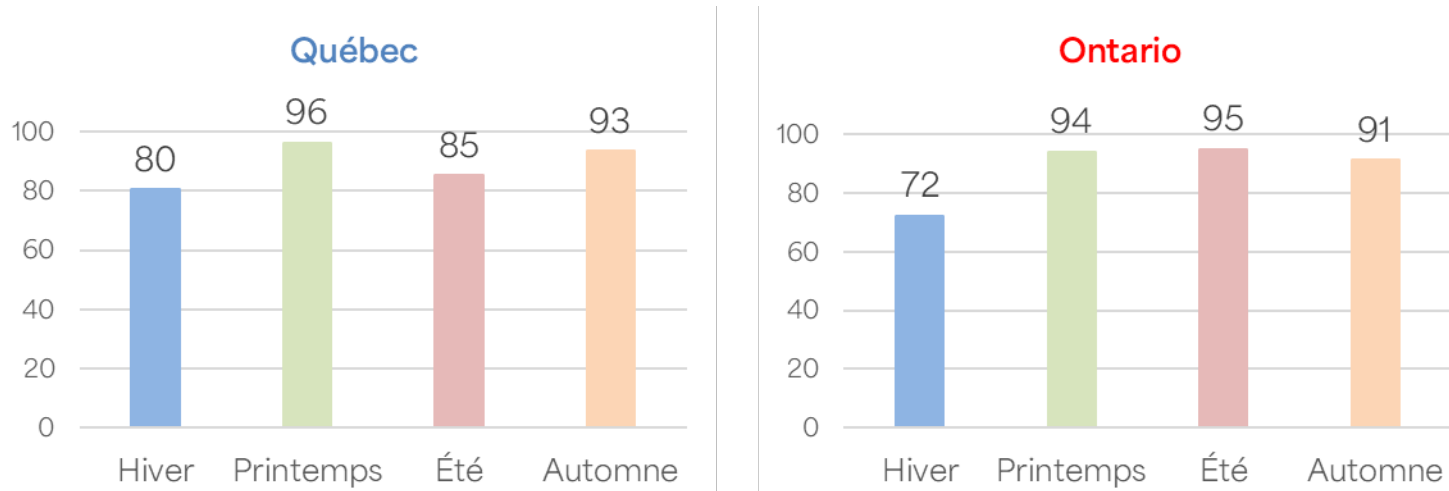
1. Tableau 16-10-0048-01, Statistique Canada.

Ventes manufacturières¹

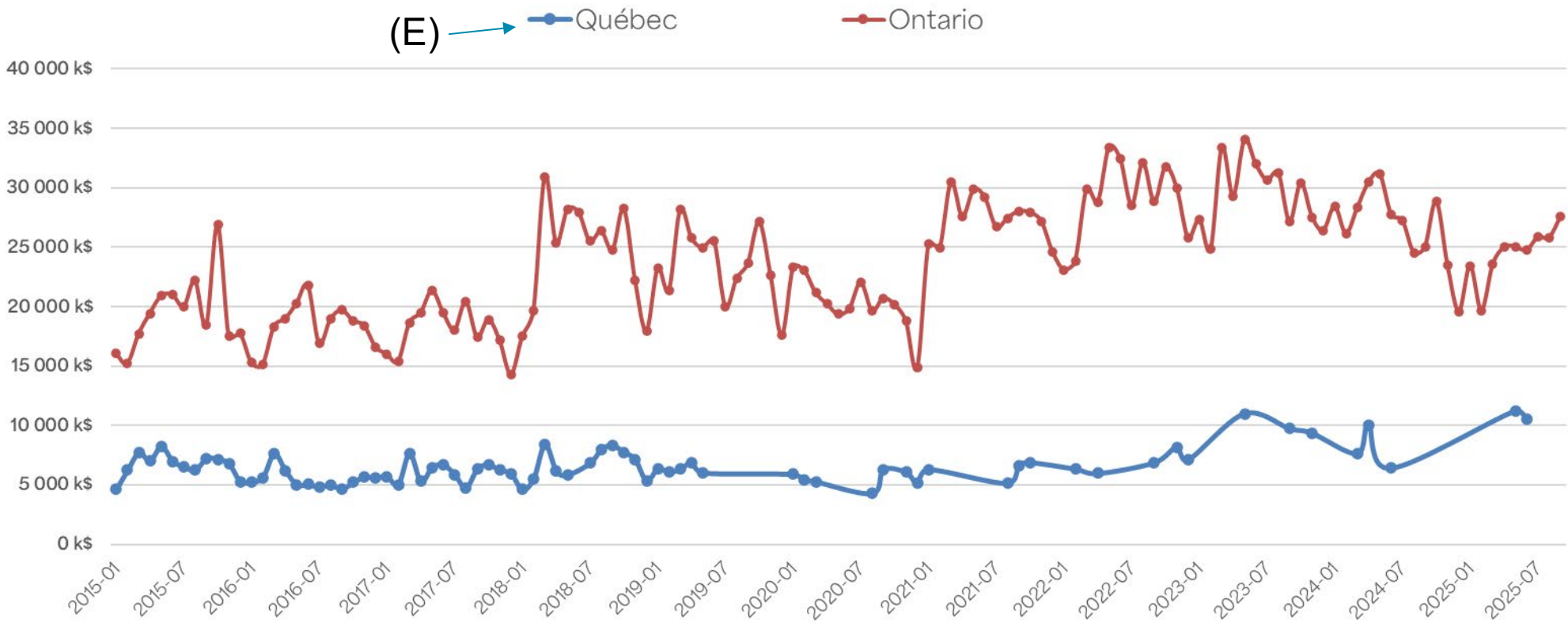
En raison de la petite taille du secteur et des règles de confidentialité de Statistique Canada, plusieurs valeurs sont supprimées, ce qui empêche d'estimer un taux de croissance fiable au Québec sur la période 2015-2024. D'ailleurs, la majorité des données pour le Québec sont manquantes ou de qualité (E).

Somme annuelle des ventes manufacturières mensuelles		
	Québec	Ontario
2015	80 M\$	233 M\$
2016	66 M\$	219 M\$
2017	73 M\$	217 M\$
2018	n.d.	295 M\$
2019	n.d.	282 M\$
2020	n.d.	243 M\$
2021	n.d.	329 M\$
2022	n.d.	349 M\$
2023	n.d.	354 M\$
2024	n.d.	321 M\$
TCAC (2015-2024)	n.d.	3,6 %

Indice d'intensité des ventes manufacturières du secteur par saison



Ventes manufacturières mensuelles



1. Tableau 16-10-0048-01, Statistique Canada.

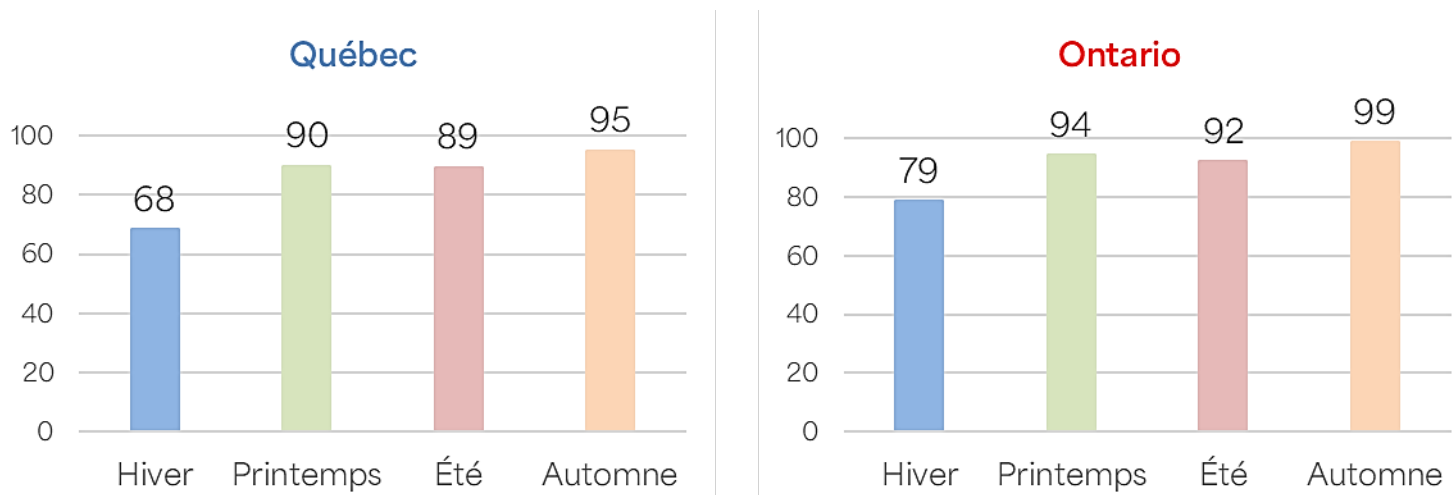
Ventes manufacturières¹

Contrairement aux autres sous-secteurs de la fabrication des minéraux non métalliques, le secteur de la fabrication du verre et de produits en verre affiche une croissance plus élevée. En effet, de 2015 à 2024, les ventes au Québec ont progressé de 8,5 % par année.

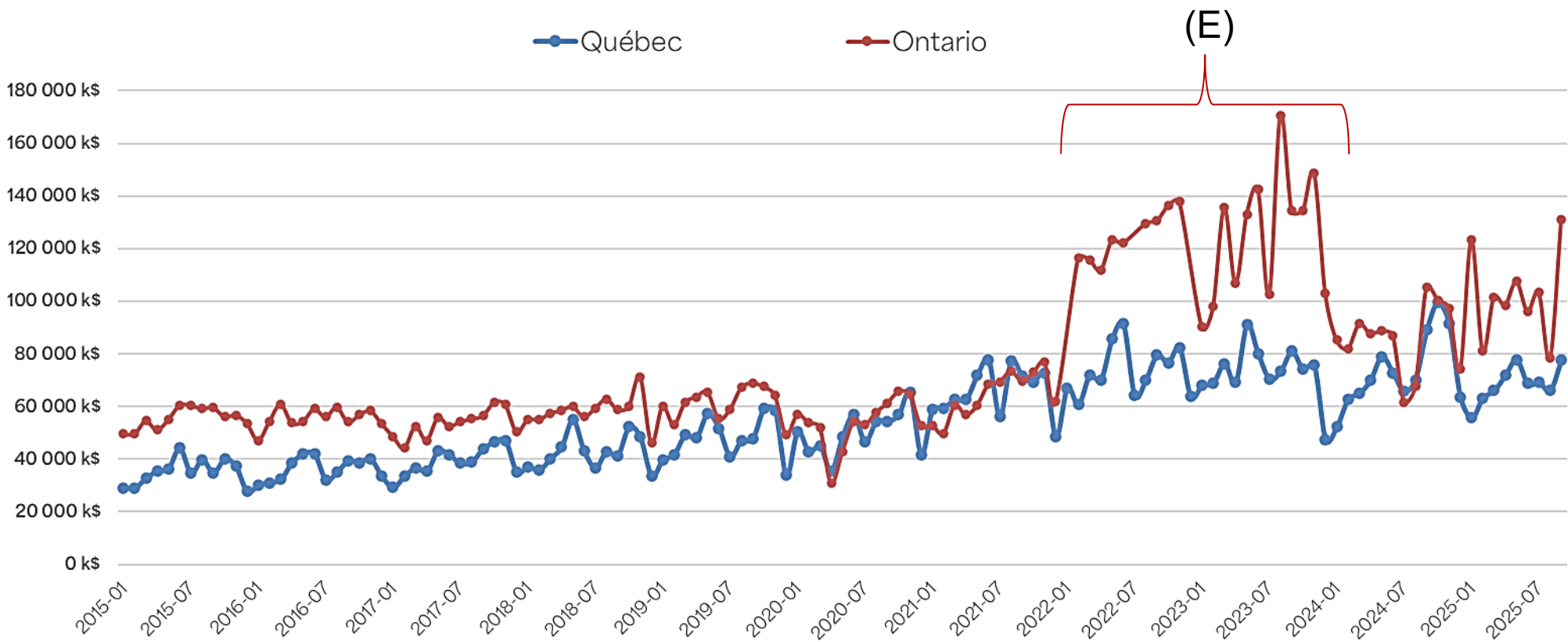
Somme annuelle des ventes manufacturières mensuelles		
	Québec	Ontario
2015	422 M\$	667 M\$
2016	435 M\$	669 M\$
2017	470 M\$	640 M\$
2018	512 M\$	702 M\$
2019	576 M\$	736 M\$
2020	599 M\$	647 M\$
2021	790 M\$	774 M\$
2022	884 M\$	n.d.
2023	876 M\$	1 500 M\$
2024	882 M\$	1 030 M\$
TCAC (2015-2024)	8,5 %	4,9 %

Ce secteur affiche une saisonnalité des ventes relativement forte : Au Québec, l'hiver compose 68 % des ventes du mois avec les ventes les plus élevées (mai).

Indice d'intensité des ventes manufacturières du secteur par saison



Ventes manufacturières mensuelles



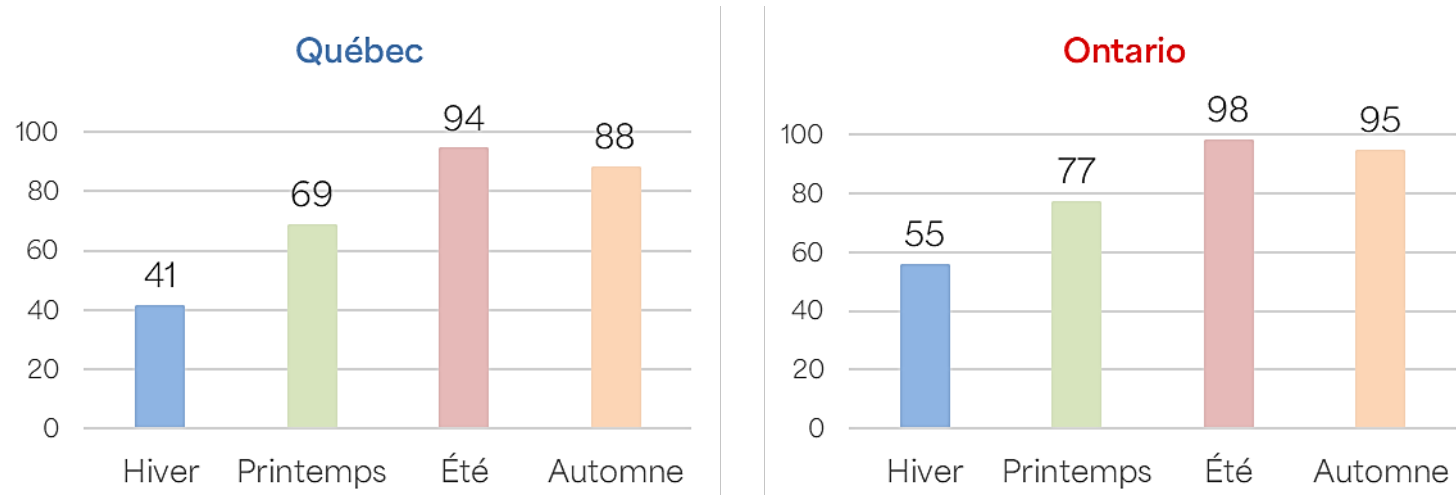
1. Tableau 16-10-0048-01, Statistique Canada.

Ventes manufacturières¹

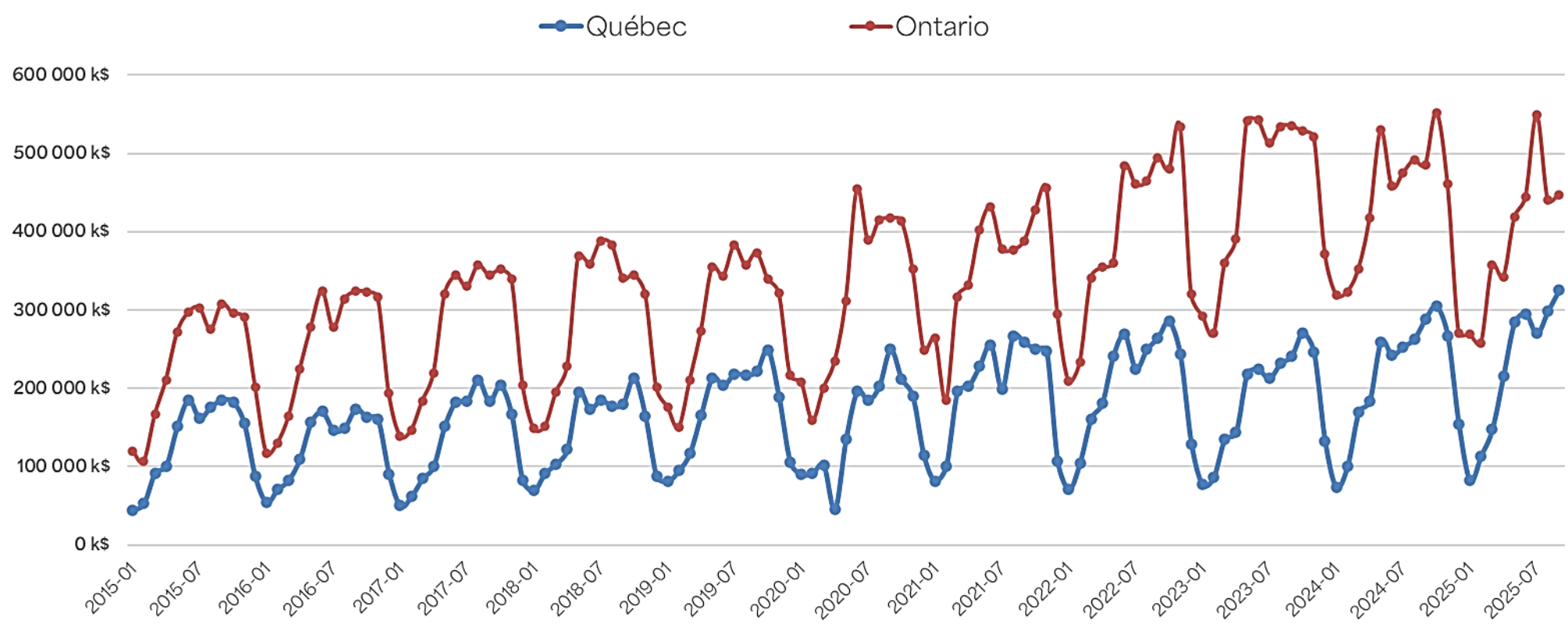
Le secteur du ciment et des produits en béton correspond à 2560 des 4678 M\$ de ventes du secteur des produits minéraux non métalliques dont il fait partie. Cela représente 54,7 % des ventes du secteur qui le compose.

Au Québec, la saisonnalité est plus marquée qu'en Ontario, principalement en raison des hivers plus rigoureux qui réduisent l'activité sur les chantiers et la demande en produits de béton. Les ventes remontent ensuite rapidement au printemps et culminent durant l'été et l'automne.

Indice d'intensité des ventes manufacturières du secteur par saison



Ventes manufacturières mensuelles



Somme annuelle des ventes manufacturières mensuelles		
	Québec	Ontario
2015	1 576 M\$	2 848 M\$
2016	1 530 M\$	2 988 M\$
2017	1 662 M\$	3 284 M\$
2018	1 765 M\$	3 432 M\$
2019	2 077 M\$	3 501 M\$
2020	1 814 M\$	3 806 M\$
2021	2 396 M\$	4 254 M\$
2022	2 426 M\$	4 738 M\$
2023	2 221 M\$	5 403 M\$
2024	2 560 M\$	5 139 M\$
TCAC (2015-2024)	5,5 %	6,8 %

1. Tableau 16-10-0048-01, Statistique Canada.

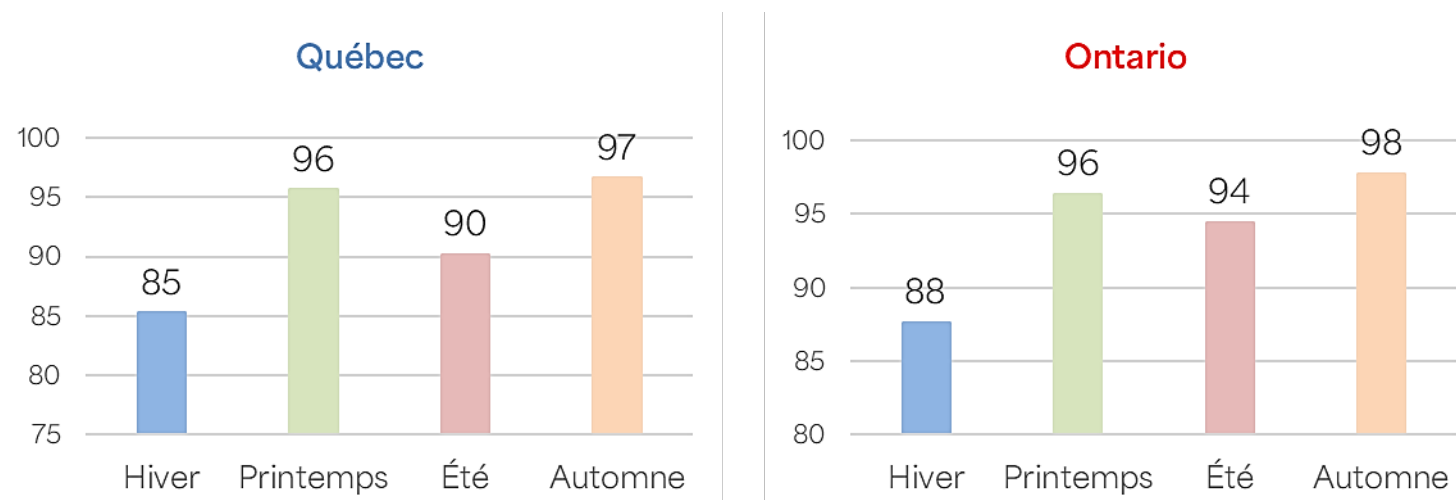
Ventes manufacturières¹

La part relative de la fabrication de chaux et de produits en gypse reste petite au Québec, ce qui explique les ventes modestes. Malgré cela, les ventes affichent une croissance moyenne de 4,9 % par année depuis 2015.

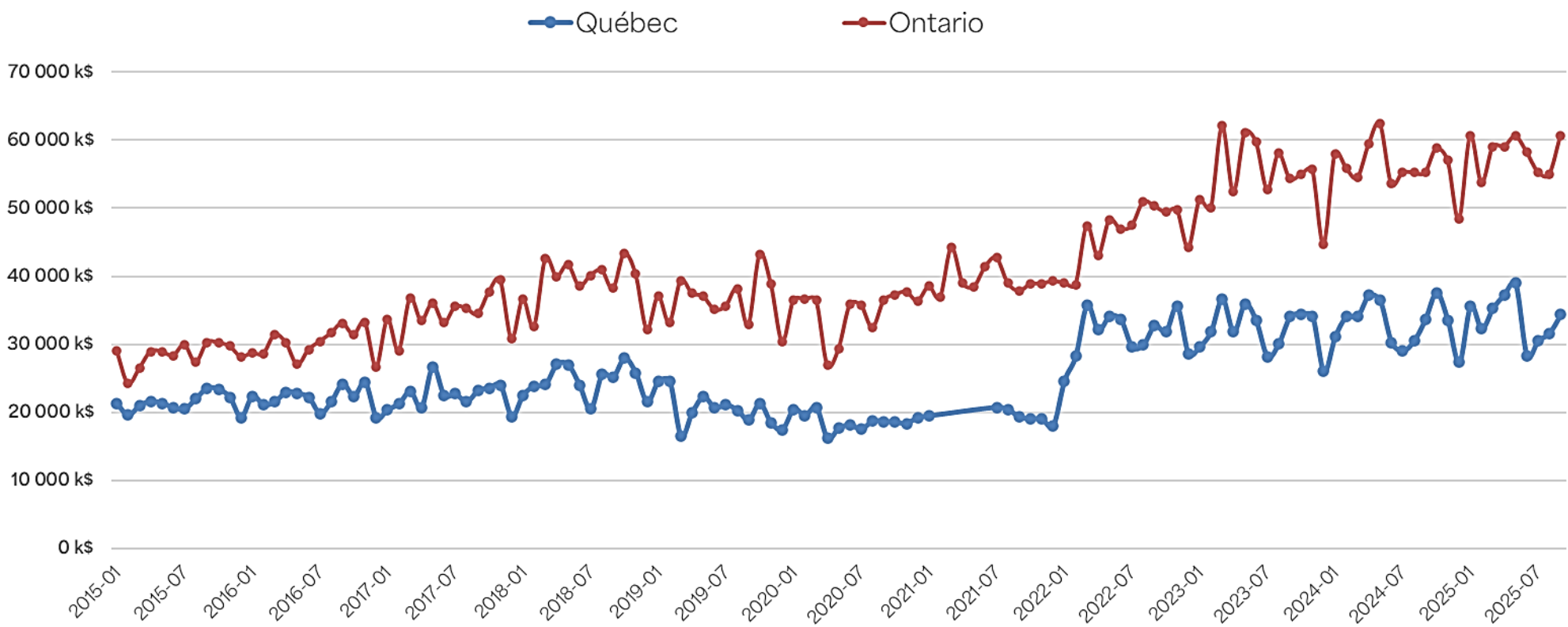
Somme annuelle des ventes manufacturières mensuelles		
	Québec	Ontario
2015	256 M\$	342 M\$
2016	264 M\$	362 M\$
2017	269 M\$	416 M\$
2018	295 M\$	467 M\$
2019	246 M\$	439 M\$
2020	224 M\$	418 M\$
2021	n.d.	475 M\$
2022	377 M\$	556 M\$
2023	387 M\$	658 M\$
2024	395 M\$	674 M\$
TCAC (2015-2024)	4,9 %	7,8 %

Ce sous-secteur démontre une saisonnalité plutôt faible comparativement aux autres sous-secteurs de la fabrication de produits minéraux non métalliques. On observe une saisonnalité relativement similaire entre l'Ontario et le Québec. À l'instar des produits de béton et en verre, qui sont plus liés aux activités extérieures et aux produits de chantiers extérieurs, le gypse s'utilise principalement pour les travaux d'intérieur et la finition. Ainsi, ce sous-secteur est moins influencé par nos saisons hivernales.

Indice d'intensité des ventes manufacturières du secteur par saison



Ventes manufacturières mensuelles



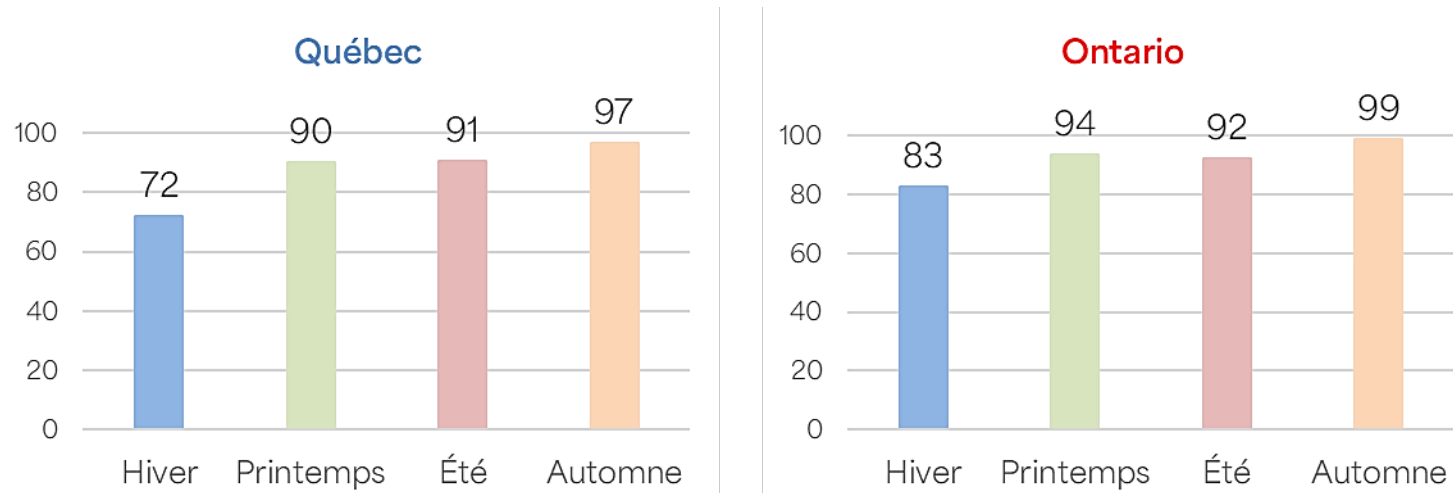
1. Tableau 16-10-0048-01, Statistique Canada.

Ventes manufacturières¹

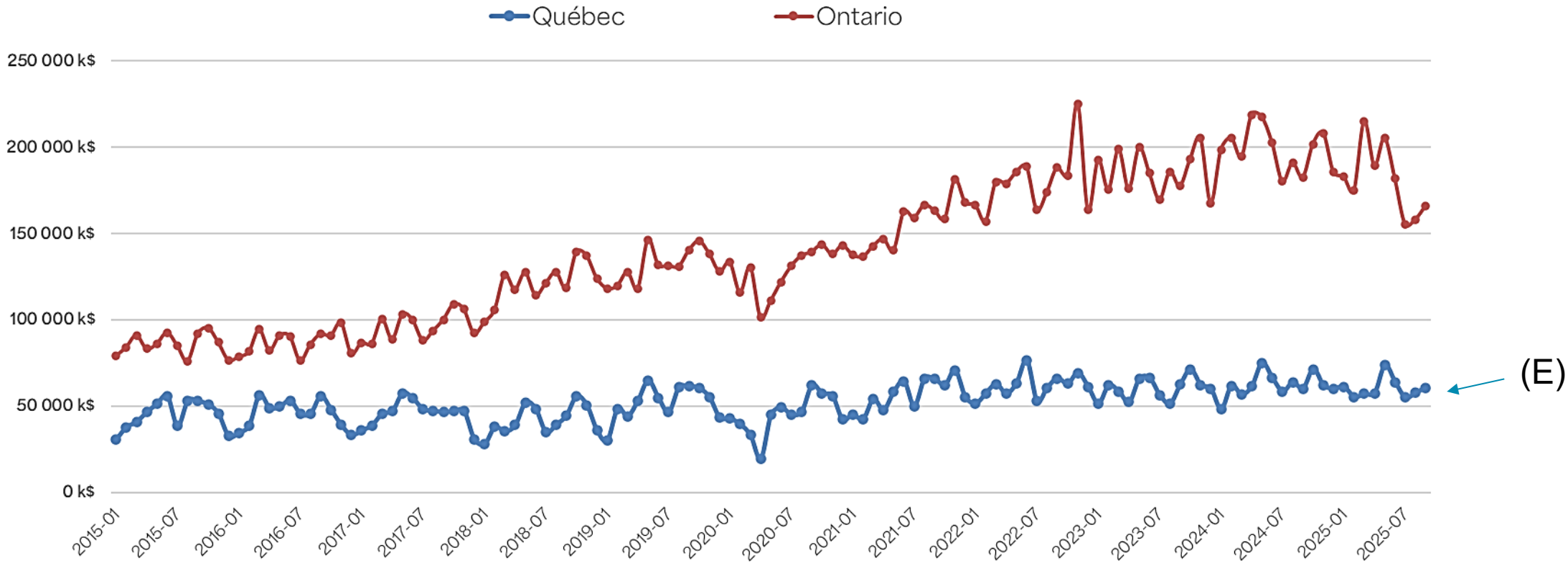
Ce sous-secteur présente une croissance limitée au Québec, contrairement à l'Ontario, soit 3,7 % annuellement pour le Québec et 9,8 % pour l'Ontario. De plus, il ne faut pas oublier que la hausse est principalement affectée par l'augmentation des prix du secteur (voir page 230).

Somme annuelle des ventes manufacturières mensuelles		
	Québec	Ontario
2015	537 M\$	1 029 M\$
2016	550 M\$	1 043 M\$
2017	547 M\$	1 156 M\$
2018	502 M\$	1 458 M\$
2019	623 M\$	1 578 M\$
2020	539 M\$	1 548 M\$
2021	683 M\$	1 865 M\$
2022	742 M\$	2 157 M\$
2023	721 M\$	2 228 M\$
2024	746 M\$	2 388 M\$
TCAC (2015-2024)	3,7 %	9,8 %

Indice d'intensité des ventes manufacturières du secteur par saison



Ventes manufacturières mensuelles



1. Tableau 16-10-0048-01, Statistique Canada.

Ventes manufacturières¹

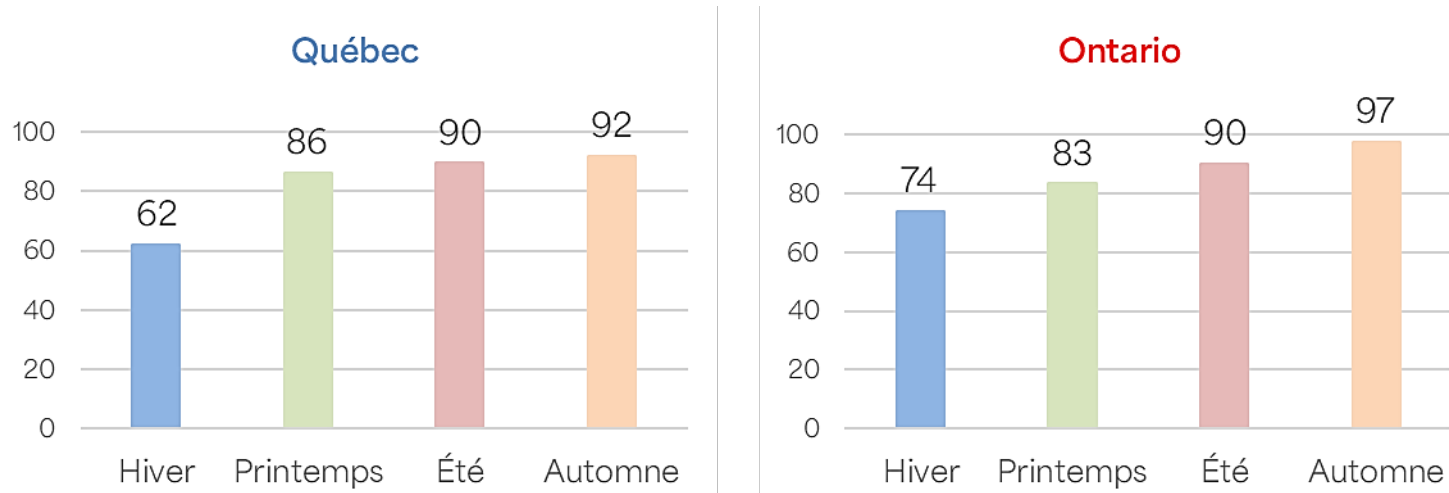
Une grande partie des données sont indisponibles à partir de 2018 et la majeure partie du reste des données sont à interpréter avec précaution. En revanche, on a un ordre de grandeur des ventes du secteur des portes et fenêtres en bois.

En observant les ventes mensuelles au Québec, on observe une hausse des ventes entre le début de la crise sanitaire de la COVID-19 et un peu après la fin de celle-ci, en juin 2022.

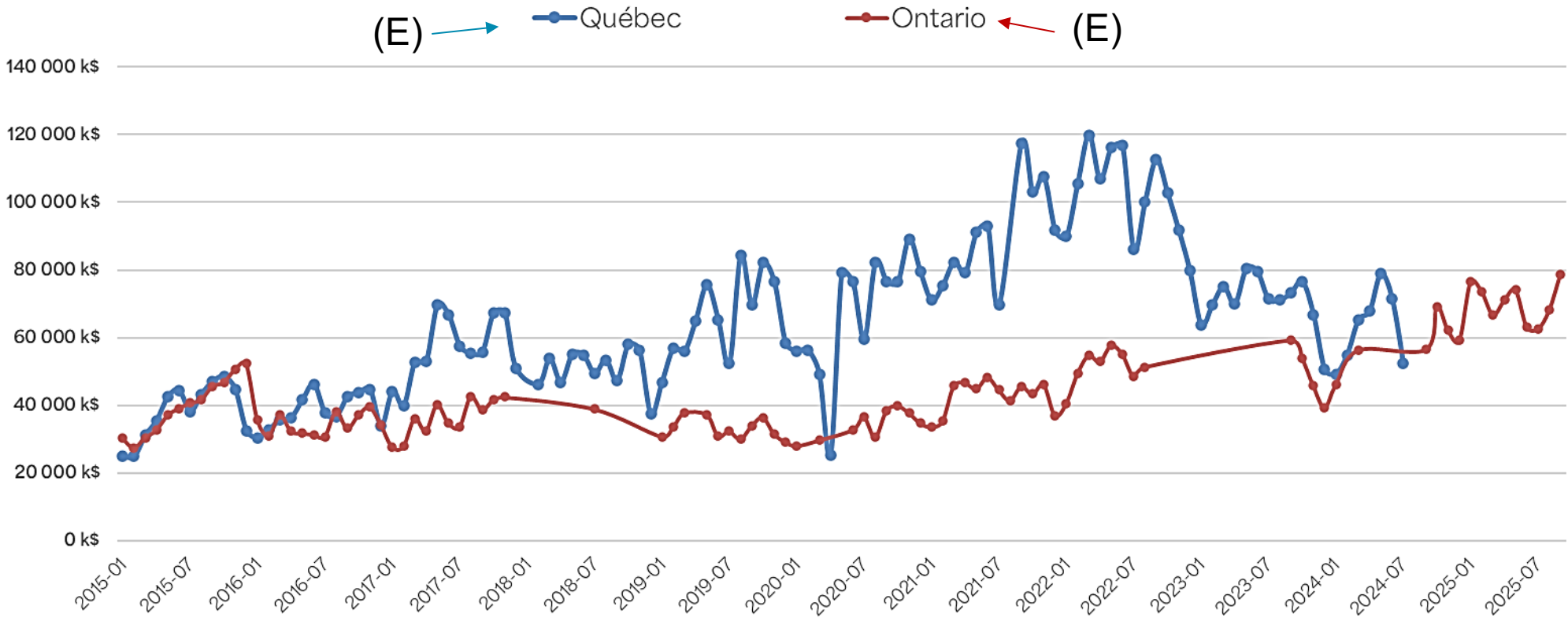
Somme annuelle des ventes manufacturières mensuelles		
	Québec	Ontario
2015	457 M\$	475 M\$
2016	462 M\$	412 M\$
2017	680 M\$	n.d.
2018	n.d.	n.d.
2019	789 M\$	n.d.
2020	806 M\$	n.d.
2021	n.d.	512 M\$
2022	1 229 M\$	n.d.
2023	848 M\$	n.d.
2024	n.d.	n.d.
TCAC (2015-2024)	n.d.	n.d.

Malgré les données annuelles manquantes, la saisonnalité du secteur demeure claire : les ventes sont plus faibles en hiver, remontent au printemps et atteignent un maximum à l'automne. Ce profil est cohérent avec l'activité de construction extérieure et l'installation de portes et fenêtres, très dépendante de la température extérieure.

Indice d'intensité des ventes manufacturières du secteur par saison



Ventes manufacturières mensuelles



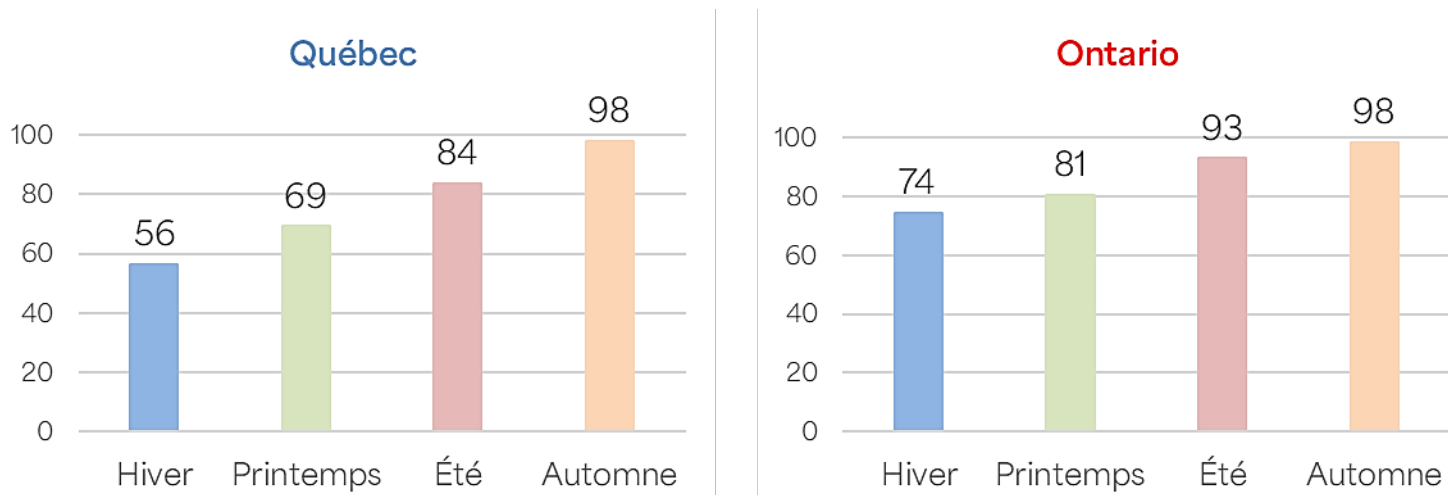
1. Tableau 16-10-0048-01, Statistique Canada.

Ventes manufacturières¹

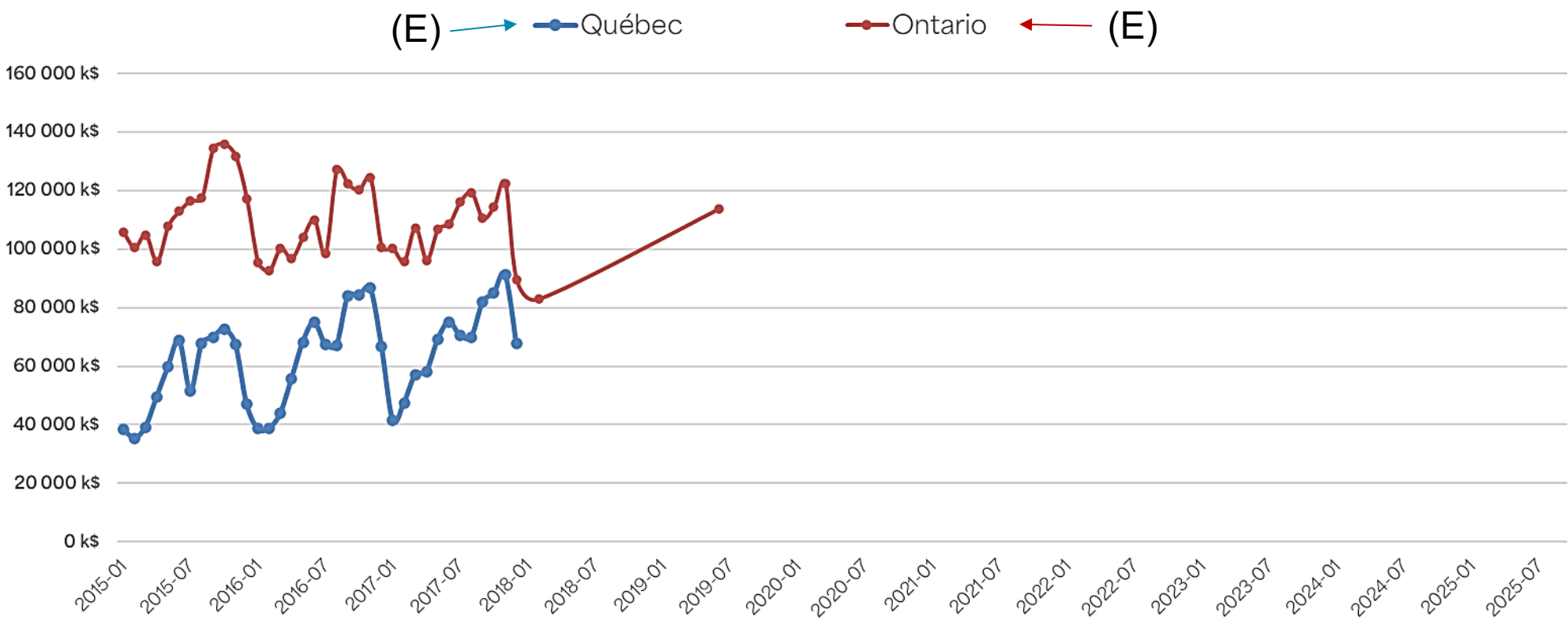
Malgré les données annuelles manquantes, la saisonnalité du secteur demeure claire : les ventes sont plus faibles en hiver, remontent au printemps et atteignent un maximum à l'automne. Ce profil est cohérent avec l'activité de construction extérieure et l'installation de portes et fenêtres, très dépendante de la température extérieure.

Somme annuelle des ventes manufacturières mensuelles		
	Québec	Ontario
2015	667 M\$	1 381 M\$
2016	776 M\$	1 292 M\$
2017	814 M\$	1 287 M\$
2018	n.d.	n.d.
2019	n.d.	n.d.
2020	n.d.	n.d.
2021	n.d.	n.d.
2022	n.d.	n.d.
2023	n.d.	n.d.
2024	n.d.	n.d.
TCAC (2015-2024)	n.d.	n.d.

Indice d'intensité des ventes manufacturières du secteur par saison



Ventes manufacturières mensuelles

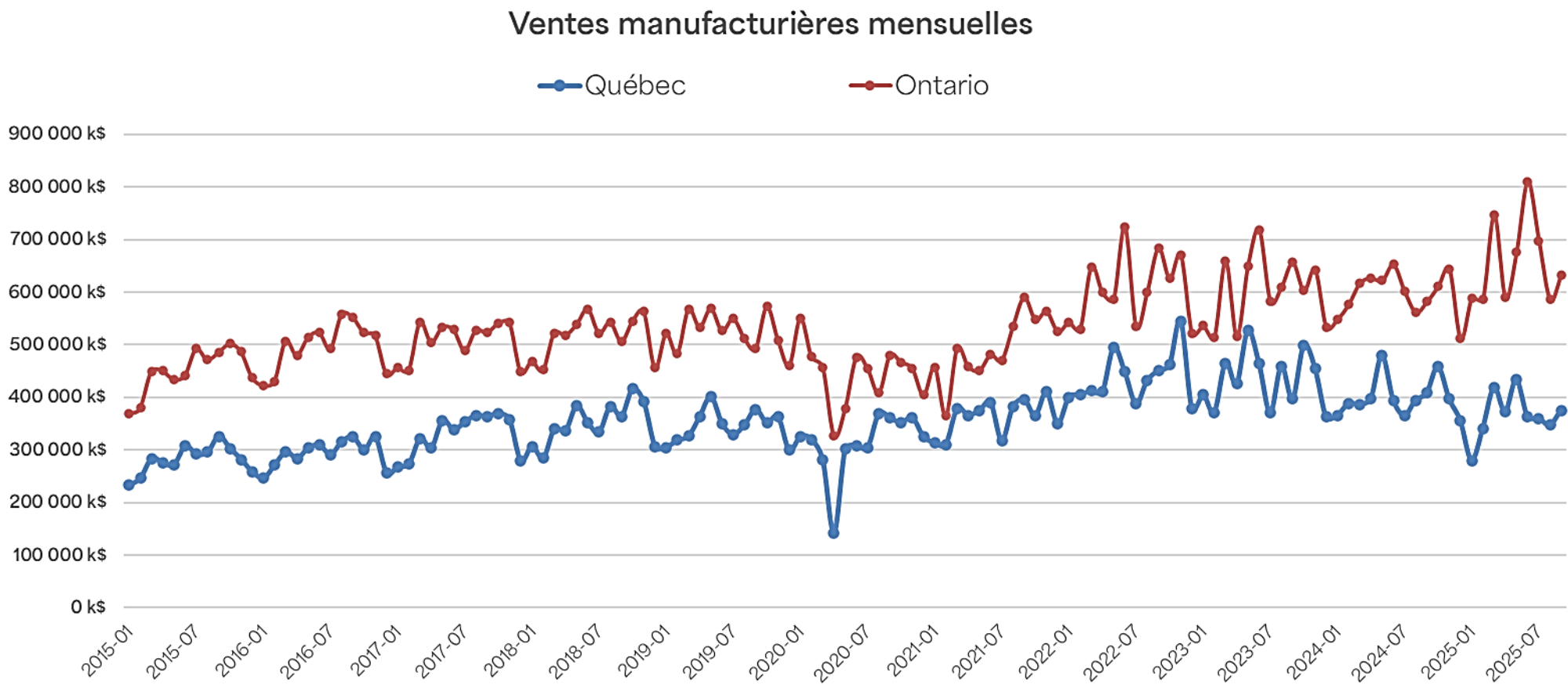
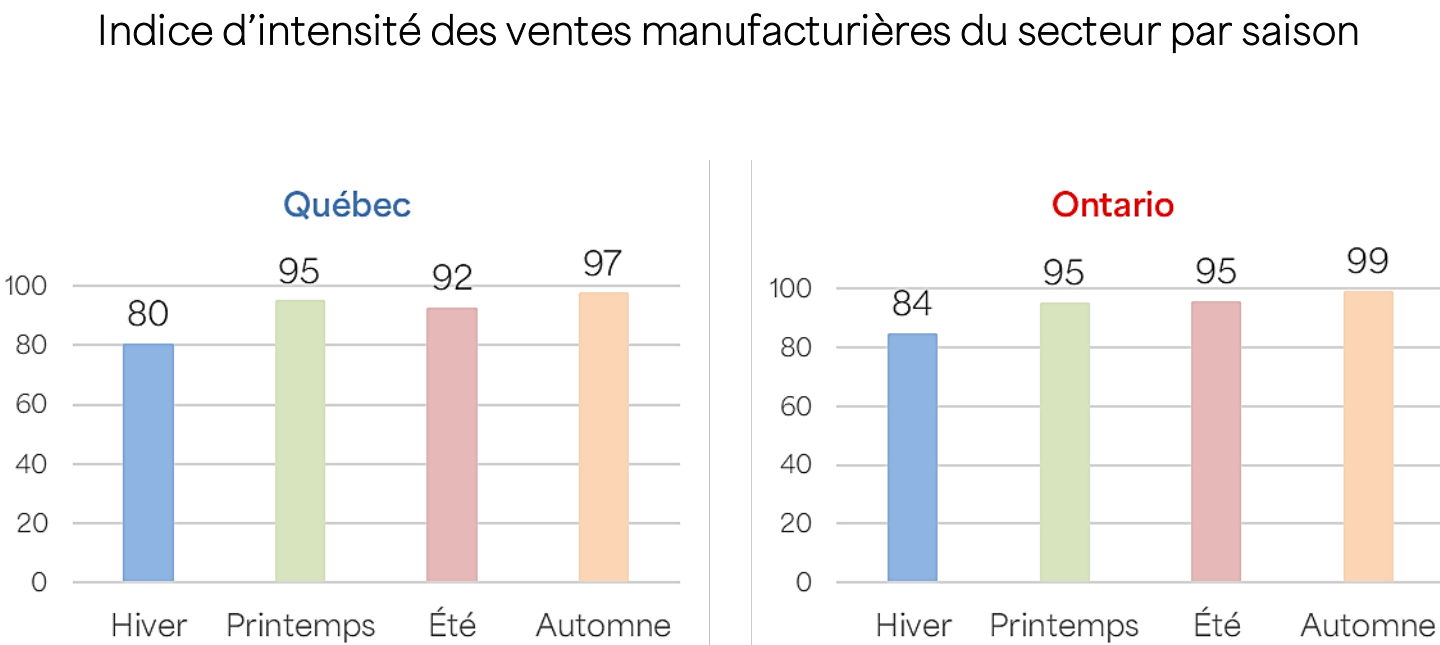


1. Tableau 16-10-0048-01, Statistique Canada.

Ventes manufacturières¹

Ce secteur est moins marqué par la saisonnalité que celui des minéraux non métalliques.

Somme annuelle des ventes manufacturières mensuelles		
	Québec	Ontario
2015	3 377 M\$	5 405 M\$
2016	3 525 M\$	5 969 M\$
2017	3 952 M\$	6 093 M\$
2018	4 200 M\$	6 209 M\$
2019	4 134 M\$	6 302 M\$
2020	3 752 M\$	5 341 M\$
2021	4 358 M\$	5 943 M\$
2022	5 228 M\$	7 272 M\$
2023	5 204 M\$	7 228 M\$
2024	4 795 M\$	7 158 M\$
TCAC (2015-2024)	4,0 %	3,2 %



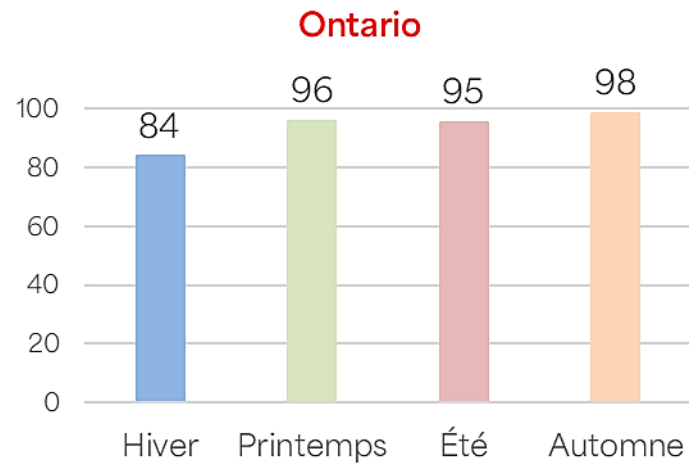
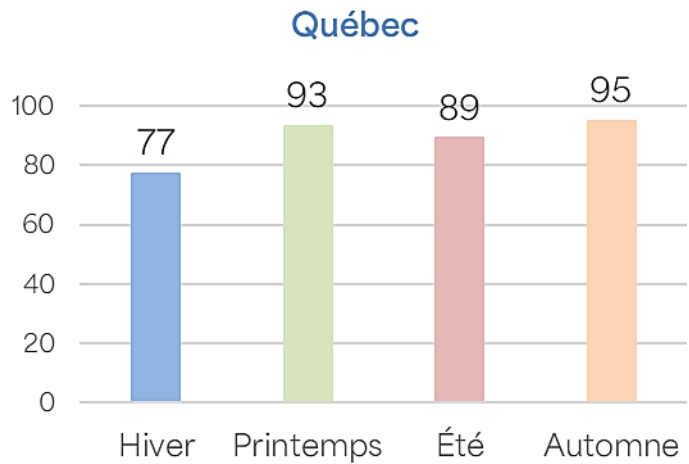
1. Tableau 16-10-0048-01, Statistique Canada.

Ventes manufacturières¹

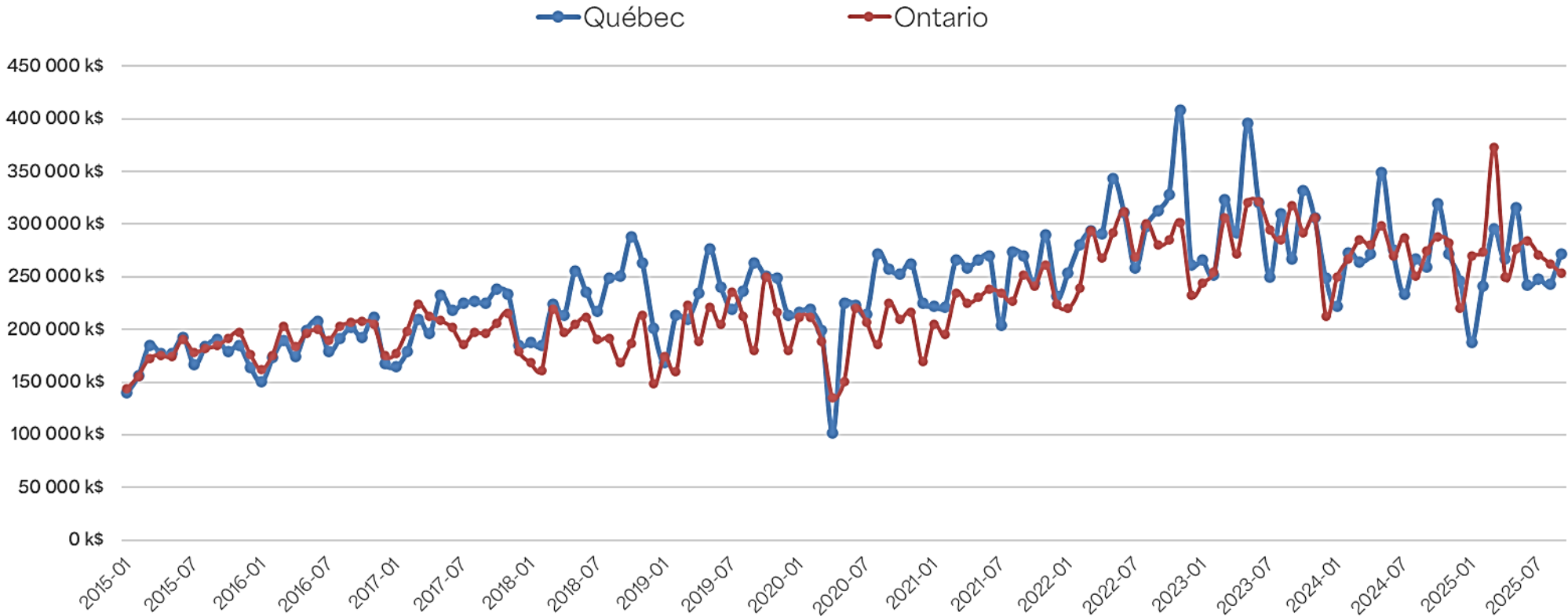
Somme annuelle des ventes
manufacturières mensuelles

	Québec	Ontario
2015	2 099 M\$	2 123 M\$
2016	2 241 M\$	2 309 M\$
2017	2 536 M\$	2 404 M\$
2018	2 771 M\$	2 262 M\$
2019	2 775 M\$	2 448 M\$
2020	2 669 M\$	2 332 M\$
2021	3 018 M\$	2 769 M\$
2022	3 638 M\$	3 293 M\$
2023	3 563 M\$	3 427 M\$
2024	3 253 M\$	3 254 M\$
TCAC (2015-2024)	5,0 %	4,9 %

Indice d'intensité des ventes manufacturières du secteur par saison



Ventes manufacturières mensuelles



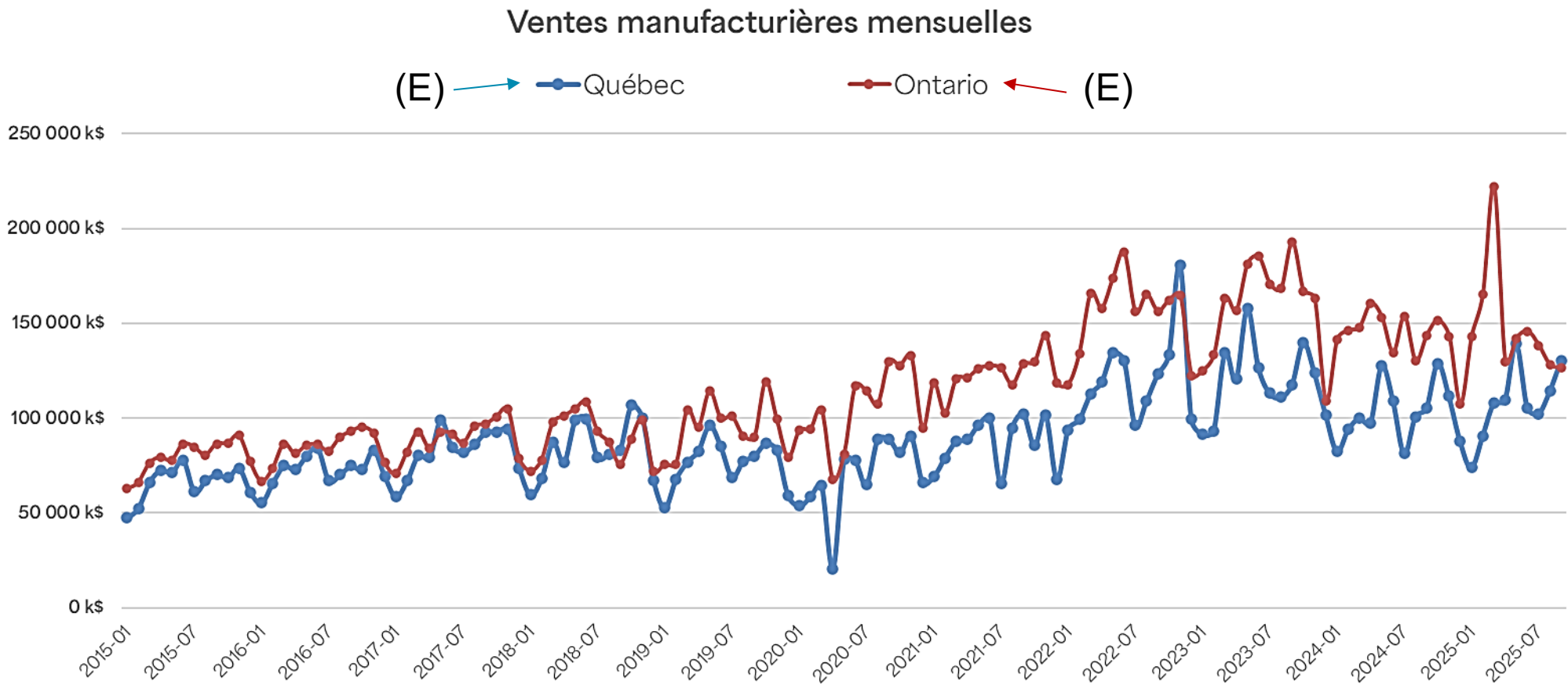
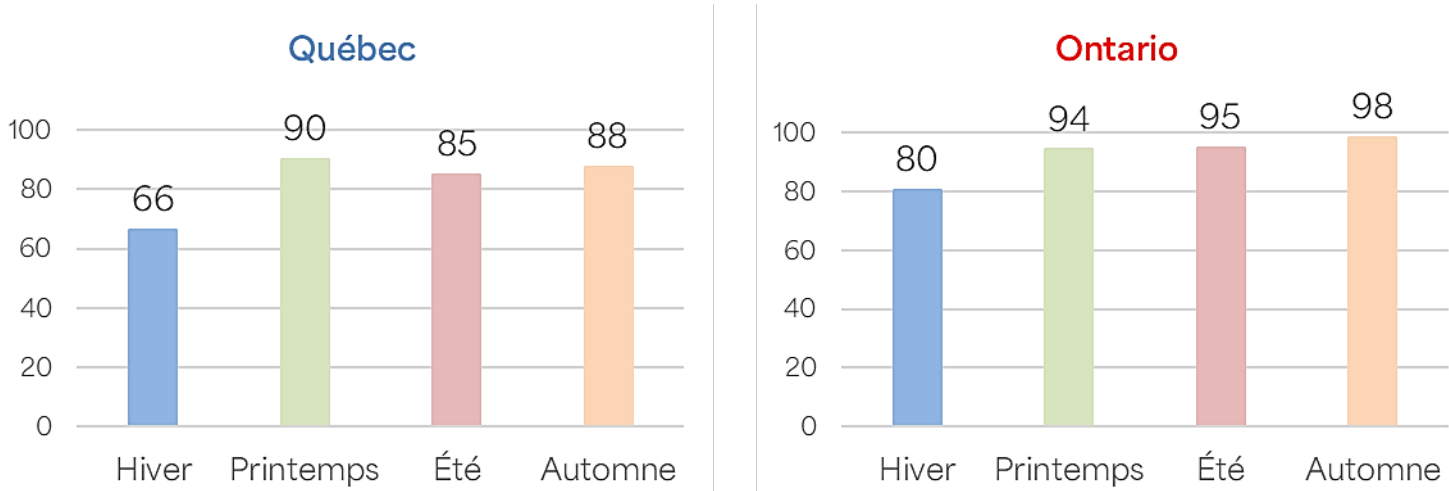
(E) pour le Québec : mai, juin, août, septembre 2023; mai, juin 2024; août, septembre 2025.

1. Tableau 16-10-0048-01, Statistique Canada.

Ventes manufacturières¹

Somme annuelle des ventes manufacturières mensuelles		
	Québec	Ontario
2015	790 M\$	956 M\$
2016	872 M\$	1 010 M\$
2017	991 M\$	1 079 M\$
2018	1 009 M\$	1 079 M\$
2019	918 M\$	1 145 M\$
2020	836 M\$	1 266 M\$
2021	1 040 M\$	1 482 M\$
2022	1 433 M\$	1 865 M\$
2023	1 432 M\$	1 916 M\$
2024	1 227 M\$	1 715 M\$
TCAC (2015-2024)	5,0 %	6,7 %

Indice d'intensité des ventes manufacturières du secteur par saison



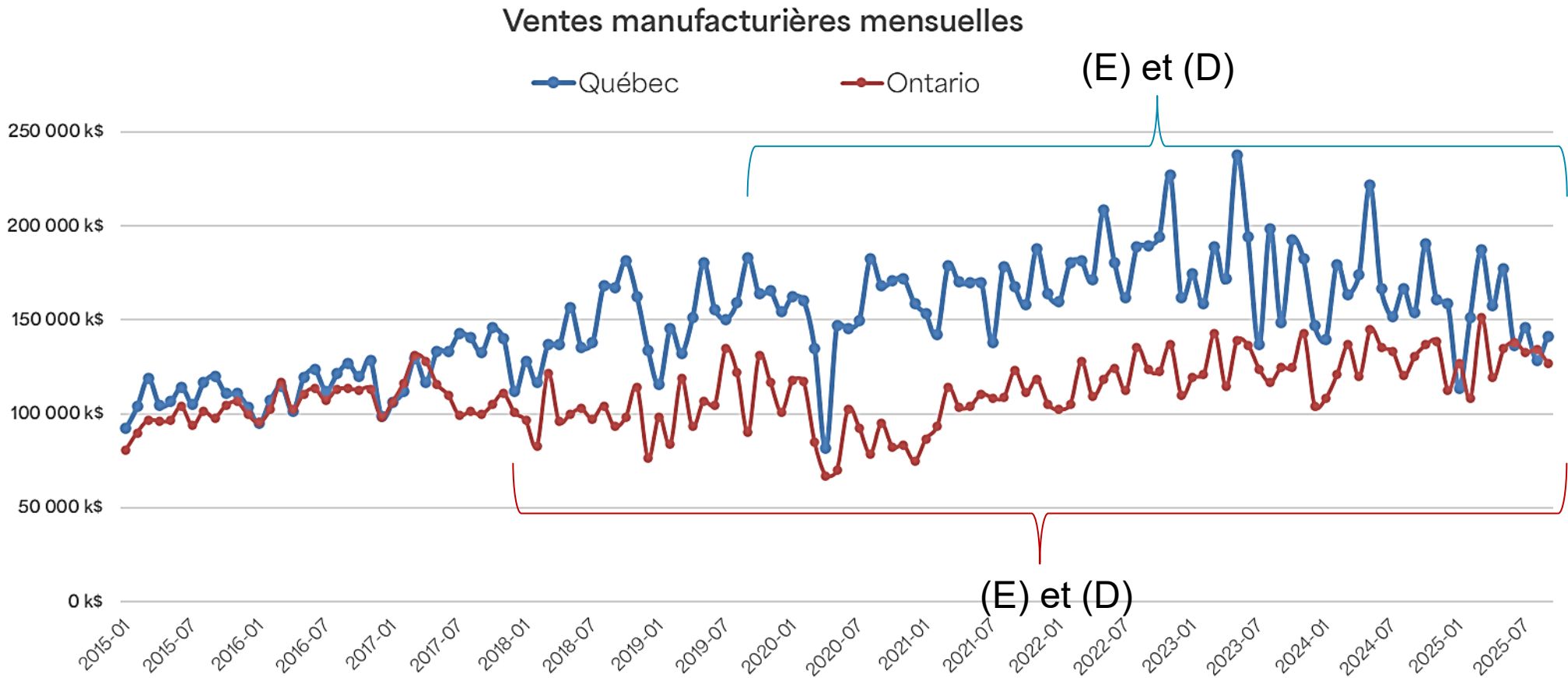
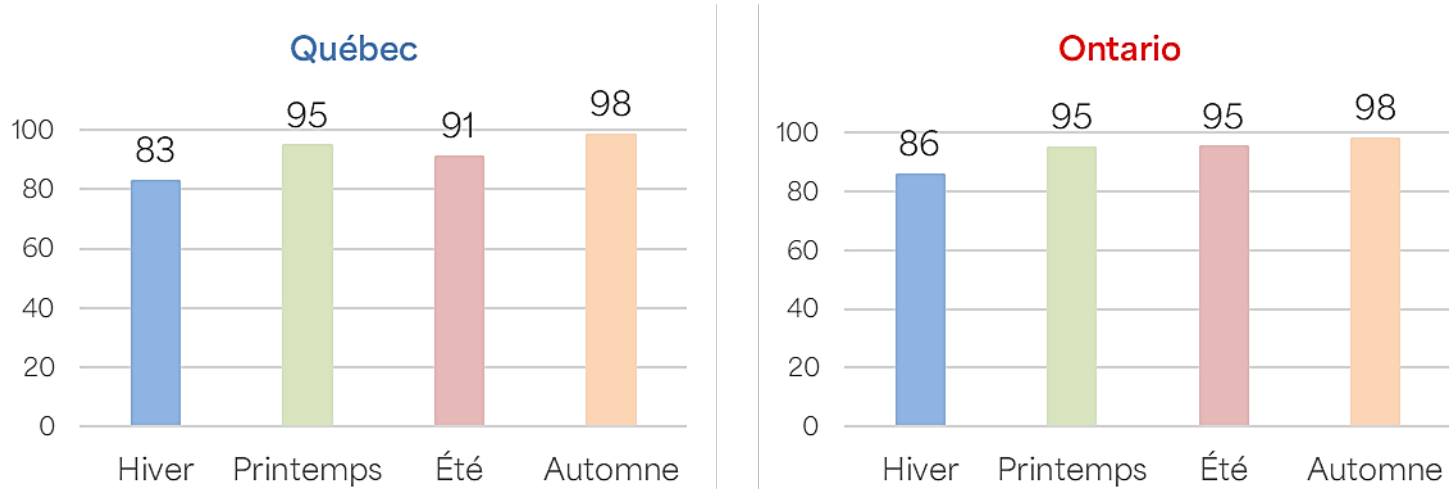
1. Tableau 16-10-0048-01, Statistique Canada.

Ventes manufacturières¹

Somme annuelle des ventes manufacturières mensuelles

	Québec	Ontario
2015	1 308 M\$	1 167 M\$
2016	1 369 M\$	1 299 M\$
2017	1 545 M\$	1 325 M\$
2018	1 762 M\$	1 183 M\$
2019	1 857 M\$	1 302 M\$
2020	1 834 M\$	1 066 M\$
2021	1 978 M\$	1 288 M\$
2022	2 205 M\$	1 428 M\$
2023	2 131 M\$	1 511 M\$
2024	2 026 M\$	1 539 M\$
TCAC (2015-2024)	5,0 %	3,1 %

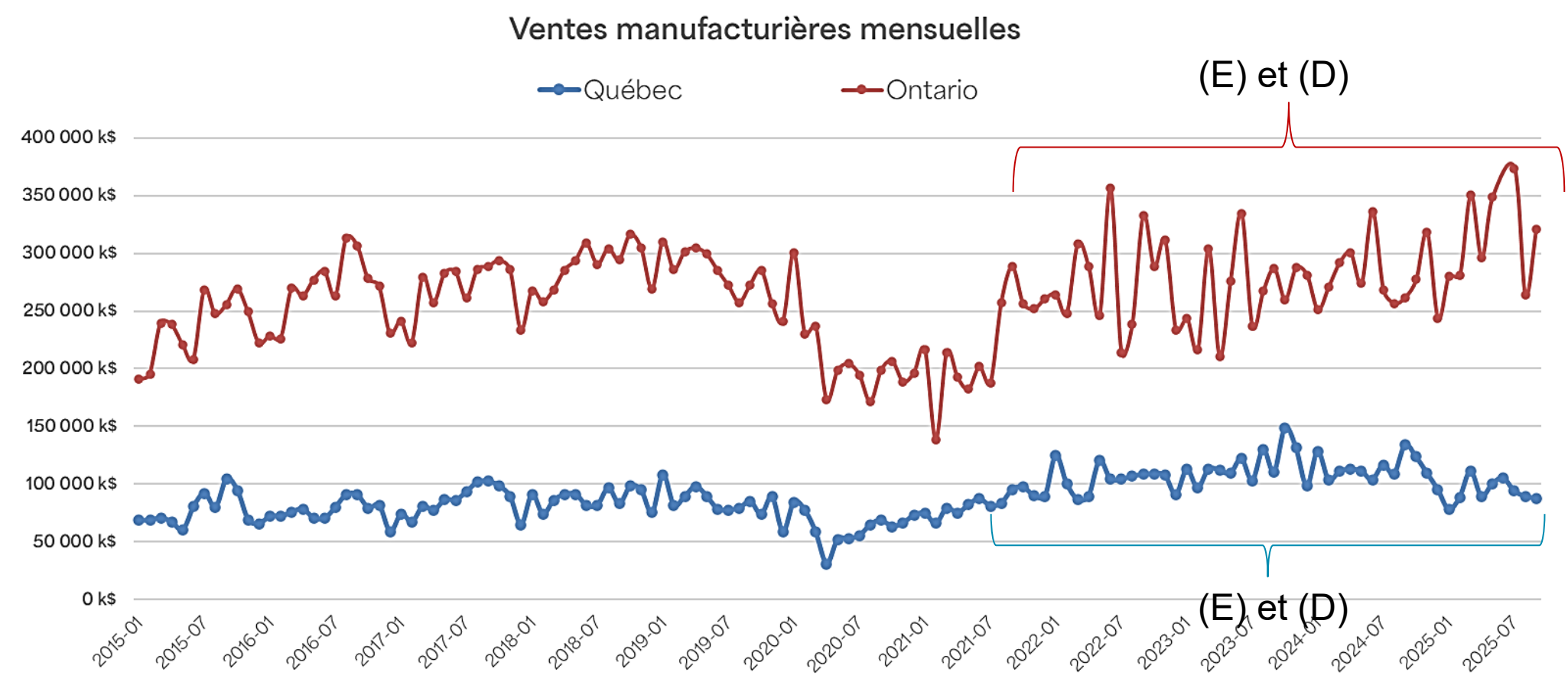
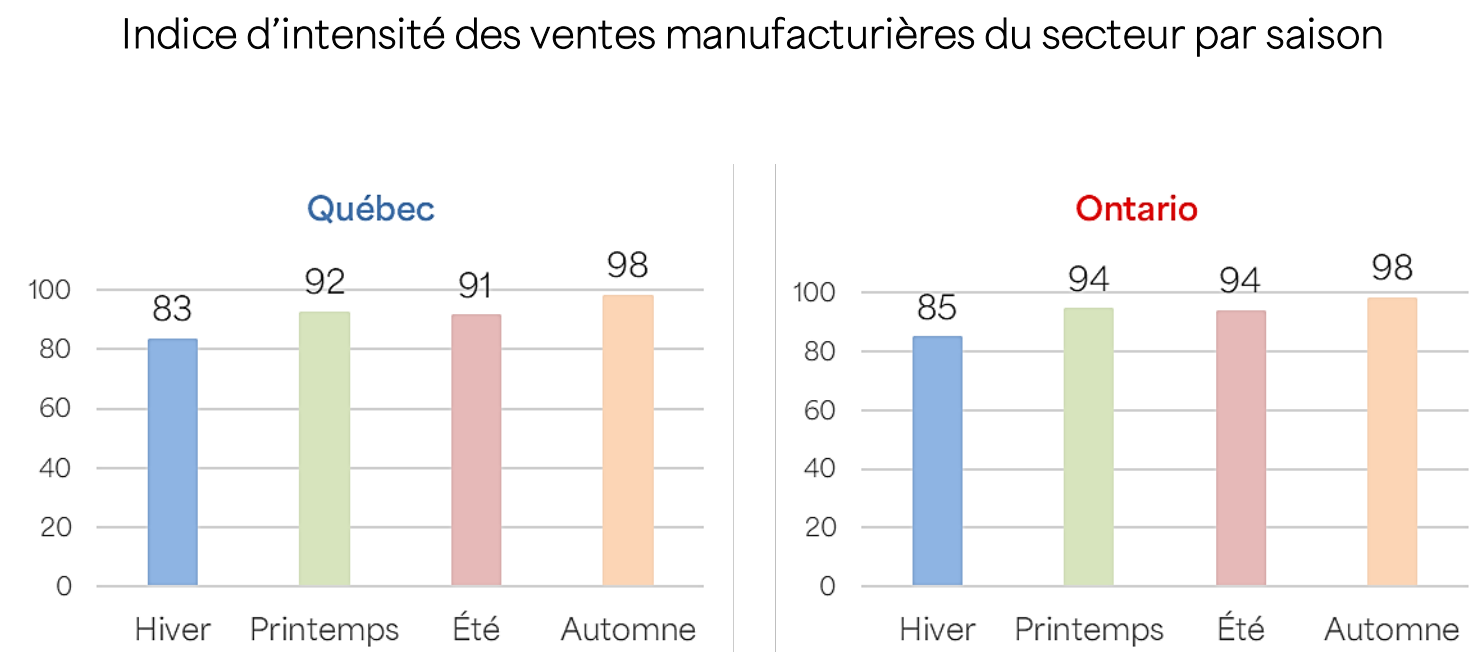
Indice d'intensité des ventes manufacturières du secteur par saison



1. Tableau 16-10-0048-01, Statistique Canada.

Ventes manufacturières¹

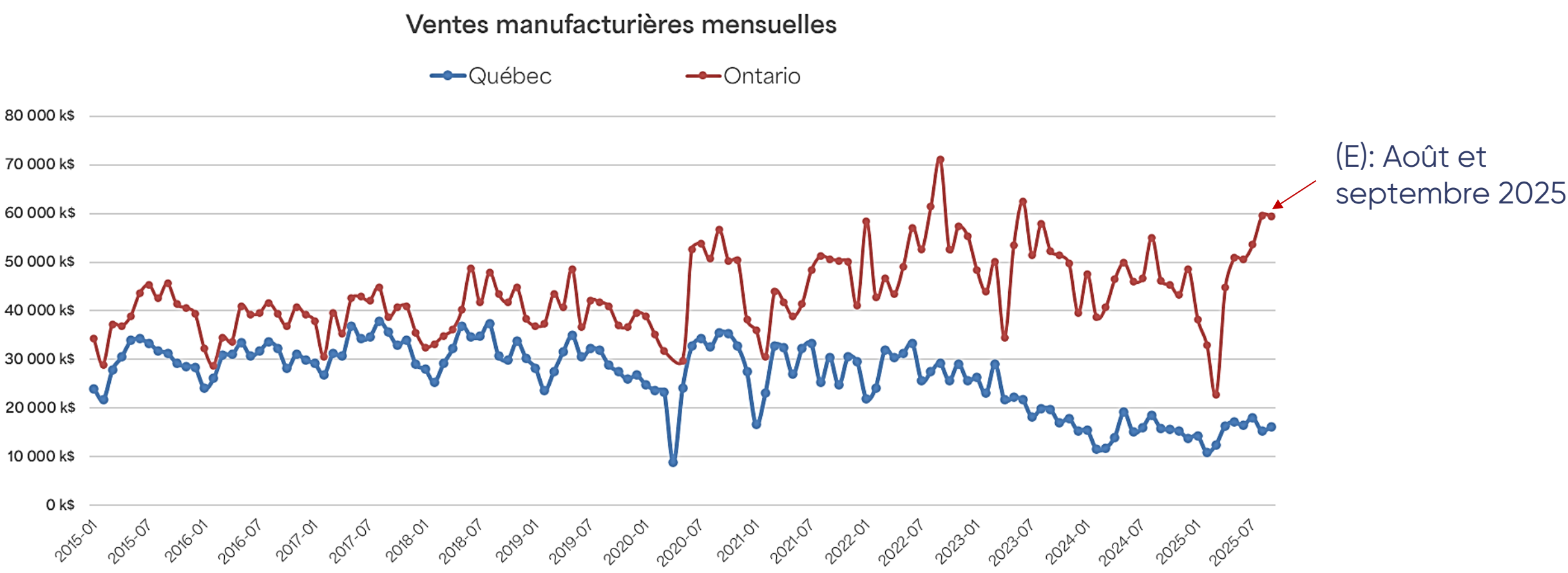
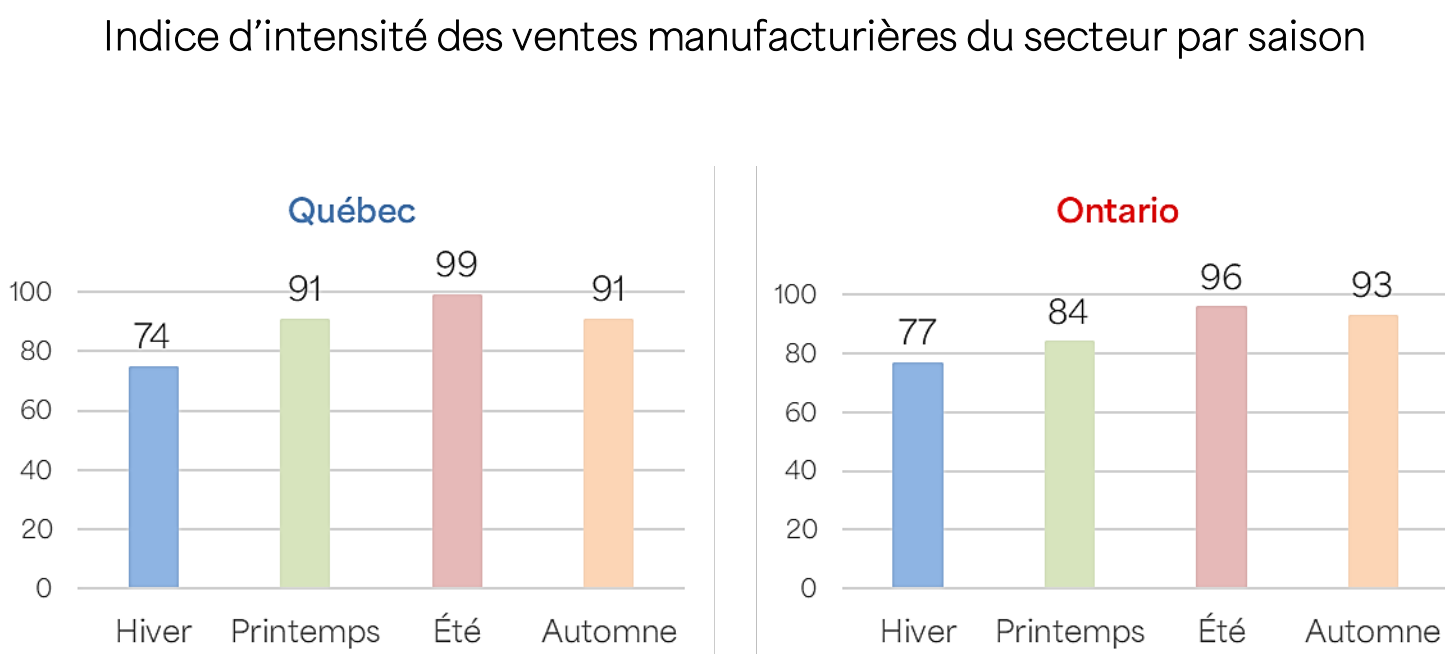
Somme annuelle des ventes manufacturières mensuelles		
	Québec	Ontario
2015	923 M\$	2 807 M\$
2016	921 M\$	3 213 M\$
2017	1 022 M\$	3 218 M\$
2018	1 045 M\$	3 463 M\$
2019	1 010 M\$	3 373 M\$
2020	748 M\$	2 501 M\$
2021	1 002 M\$	2 649 M\$
2022	1 254 M\$	3 331 M\$
2023	1 390 M\$	3 206 M\$
2024	1 360 M\$	3 350 M\$
TCAC (2015-2024)	4,4 %	2,0 %



1. Tableau 16-10-0048-01, Statistique Canada.

Ventes manufacturières¹

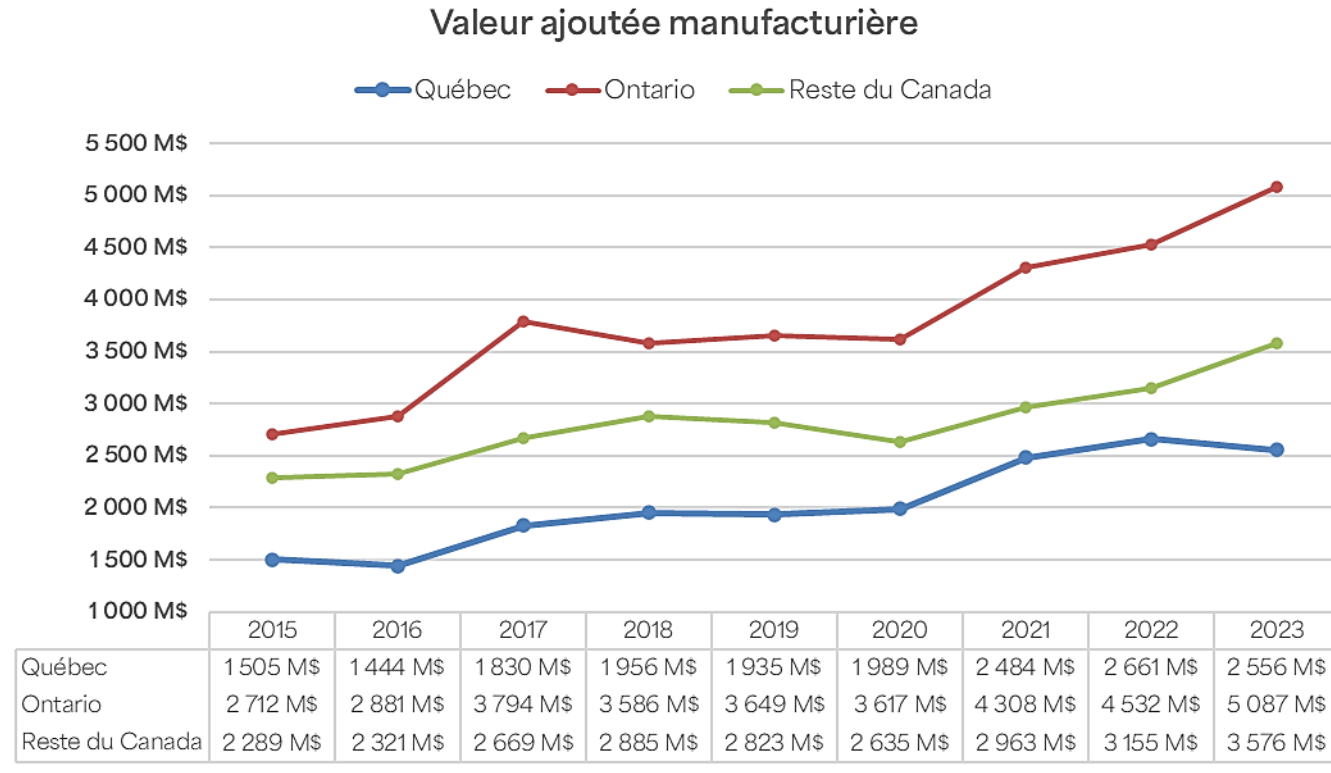
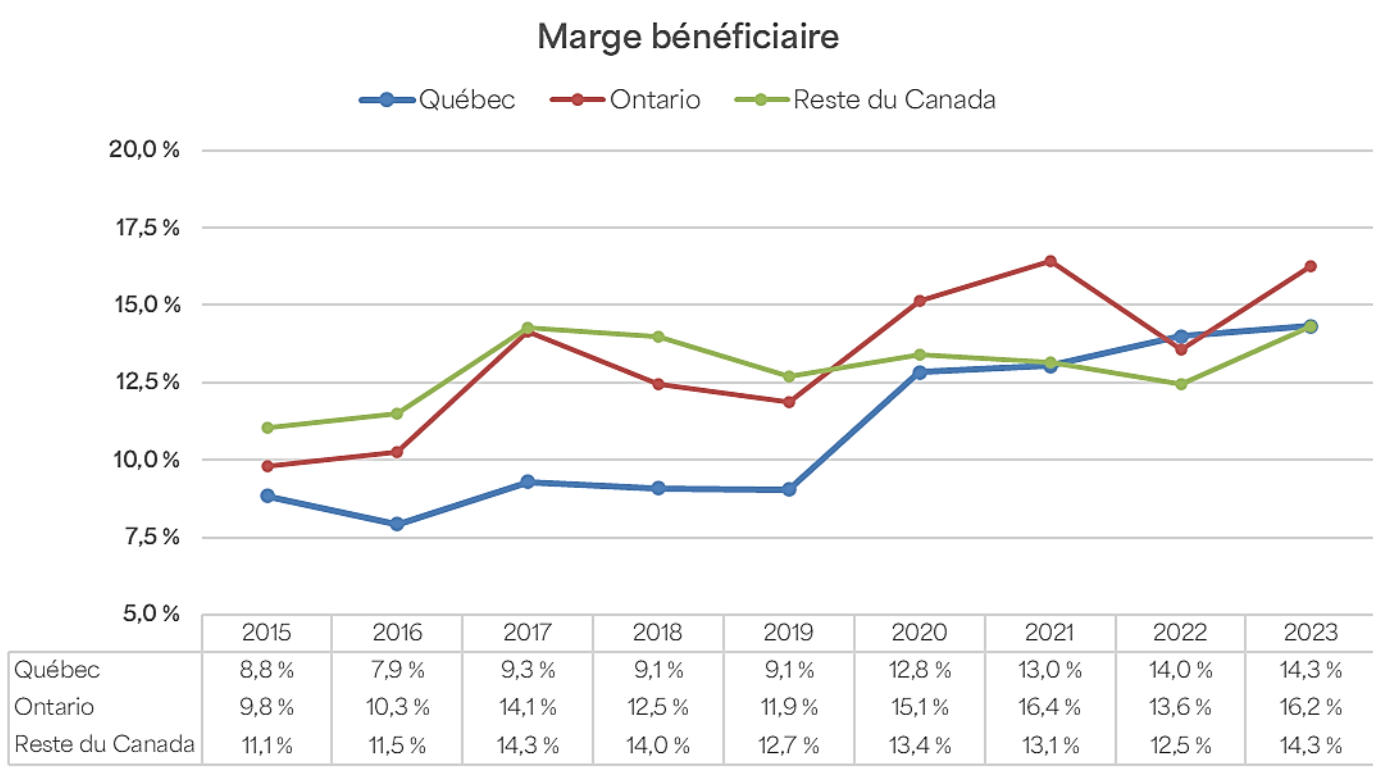
Somme annuelle des ventes manufacturières mensuelles		
	Québec	Ontario
2015	355 M\$	475 M\$
2016	363 M\$	447 M\$
2017	393 M\$	472 M\$
2018	383 M\$	484 M\$
2019	350 M\$	482 M\$
2020	336 M\$	n.d.
2021	338 M\$	524 M\$
2022	336 M\$	648 M\$
2023	252 M\$	595 M\$
2024	182 M\$	554 M\$
TCAC (2015-2024)	-7,2 %	1,7 %



1. Tableau 16-10-0048-01, Statistique Canada.

Données financières¹

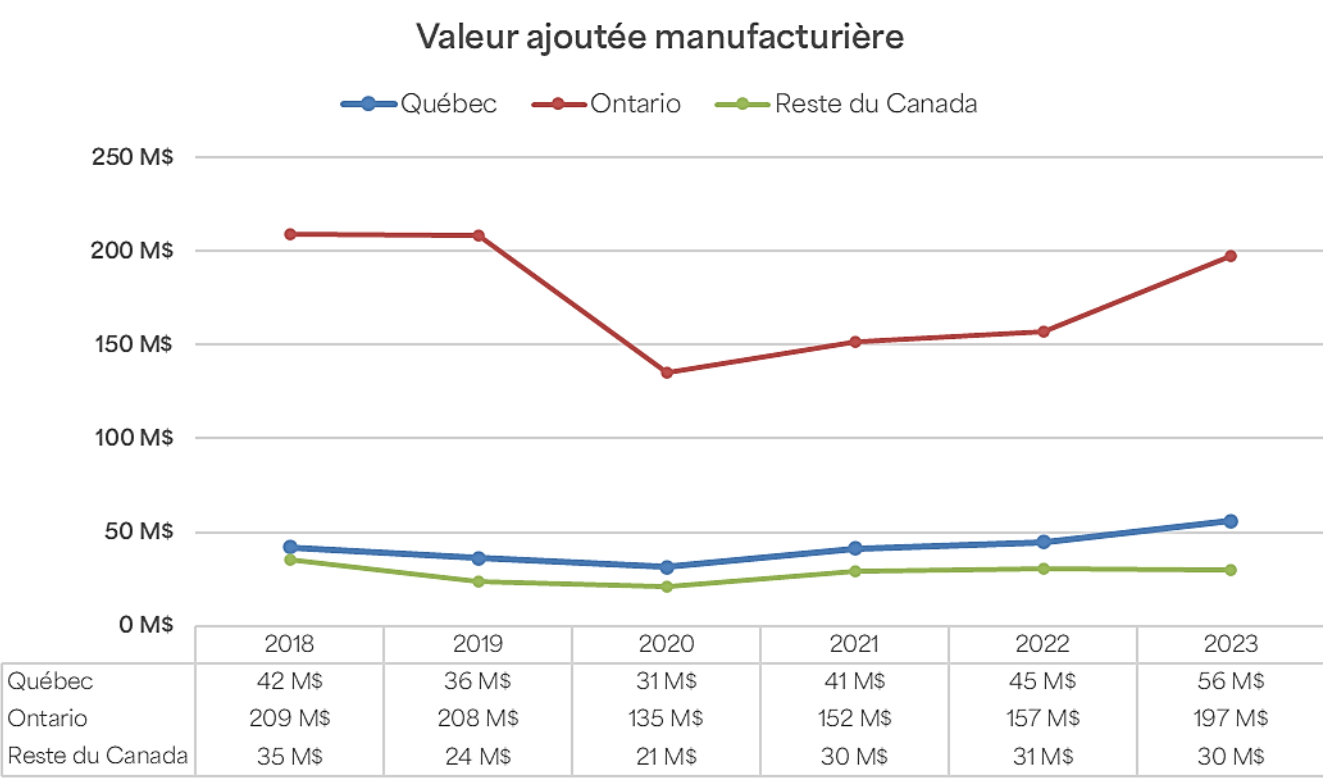
	Québec	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	3 549 M\$	3 570 M\$	4 156 M\$	4 270 M\$	4 224 M\$	4 226 M\$	5 072 M\$	5 651 M\$	5 573 M\$	7,2 %
	Total des dépenses	3 236 M\$	3 288 M\$	3 770 M\$	3 882 M\$	3 842 M\$	3 683 M\$	4 411 M\$	4 860 M\$	4 775 M\$	5,6 %
	Profits	314 M\$	283 M\$	386 M\$	388 M\$	382 M\$	542 M\$	662 M\$	791 M\$	798 M\$	20,2 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	8,8 %	7,9 %	9,3 %	9,1 %	9,1 %	12,8 %	13,0 %	14,0 %	14,3 %	
(E) →	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	6 506 M\$	6 646 M\$	8 293 M\$	8 427 M\$	8 407 M\$	8 241 M\$	9 755 M\$	10 348 M\$	11 220 M\$	7,5 %
	Ontario	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	7 001 M\$	7 196 M\$	7 574 M\$	7 325 M\$	7 466 M\$	7 664 M\$	8 800 M\$	9 833 M\$	10 486 M\$	8,9 %
	Total des dépenses	6 314 M\$	6 457 M\$	6 503 M\$	6 413 M\$	6 580 M\$	6 504 M\$	7 354 M\$	8 500 M\$	8 783 M\$	7,5 %
	Profits	687 M\$	739 M\$	1 071 M\$	912 M\$	885 M\$	1 160 M\$	1 447 M\$	1 333 M\$	1 703 M\$	17,8 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	9,8 %	10,3 %	14,1 %	12,5 %	11,9 %	15,1 %	16,4 %	13,6 %	16,2 %	
(E) →	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	2 712 M\$	2 881 M\$	3 794 M\$	3 586 M\$	3 649 M\$	3 617 M\$	4 308 M\$	4 532 M\$	5 087 M\$	8,7 %
	Reste du Canada	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	5 647 M\$	5 574 M\$	5 829 M\$	6 451 M\$	6 377 M\$	6 115 M\$	6 566 M\$	7 571 M\$	8 166 M\$	6,4 %
	Total des dépenses	5 023 M\$	4 934 M\$	4 998 M\$	5 550 M\$	5 566 M\$	5 296 M\$	5 704 M\$	6 629 M\$	6 997 M\$	5,9 %
	Profits	624 M\$	640 M\$	831 M\$	901 M\$	811 M\$	819 M\$	862 M\$	943 M\$	1 169 M\$	9,6 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	11,1 %	11,5 %	14,3 %	14,0 %	12,7 %	13,4 %	13,1 %	12,5 %	14,3 %	
(E) →	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	2 289 M\$	2 321 M\$	2 669 M\$	2 885 M\$	2 823 M\$	2 635 M\$	2 963 M\$	3 155 M\$	3 576 M\$	6,1 %



1. Tableau 16-10-0117-01, Statistique Canada.
2. TCAC = Taux de croissance annuel composé.
3. Marge bénéficiaire = Profits / Total des revenus.
4. La valeur ajoutée manufacturière est égale à la production moins la consommation, où la production est = (revenus des biens fabriqués + [stocks de fermeture, biens en cours de fabrication ou travaux en cours + stocks de fermeture, produits finis fabriqués] - [stocks d'ouverture, biens en cours de fabrication ou travaux en cours + stocks d'ouverture, produits finis fabriqués]). À partir de la période de référence 2013, la consommation est calculée comme suit : (stocks d'ouverture, matières premières + coût des matières et fournitures + coût total d'énergie, d'approvisionnement en eau et de carburant pour véhicules - stocks de fermeture, matières premières).

Données financières¹

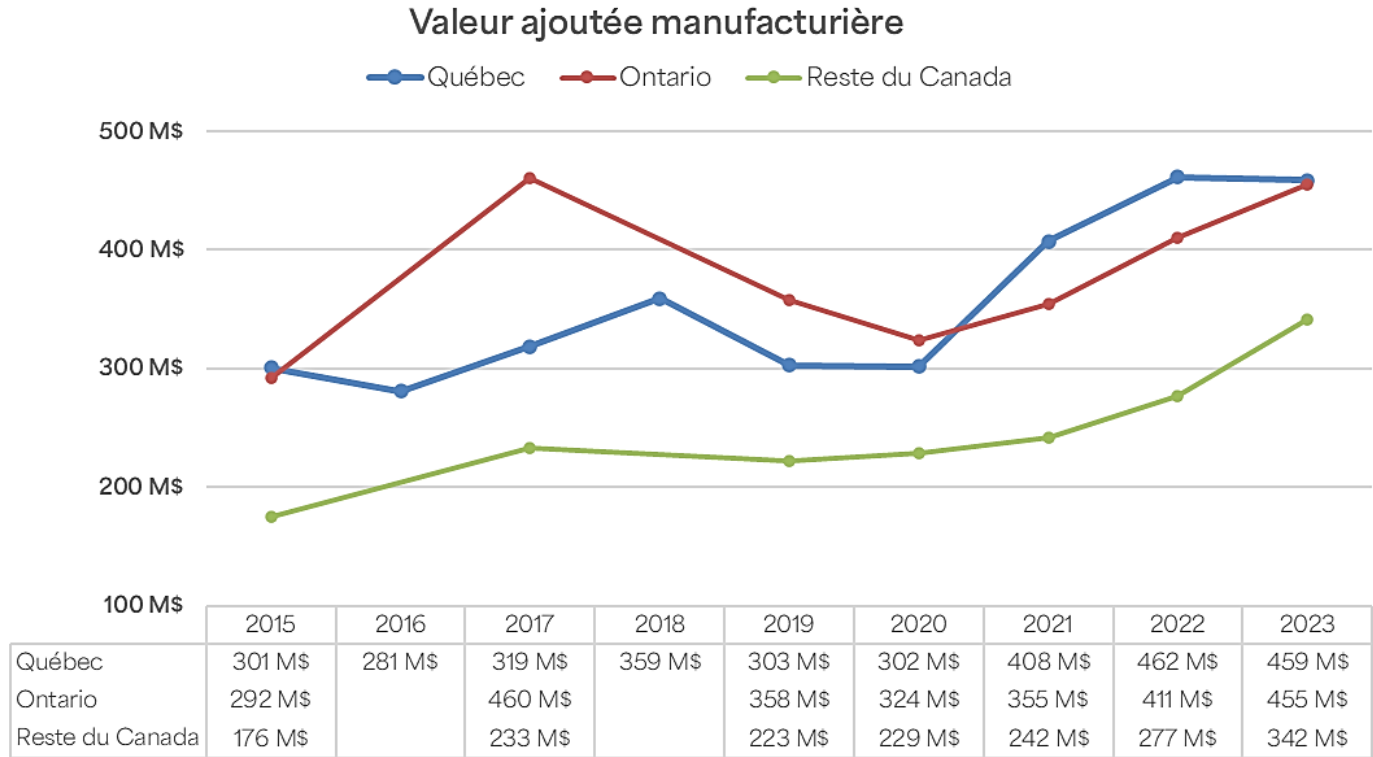
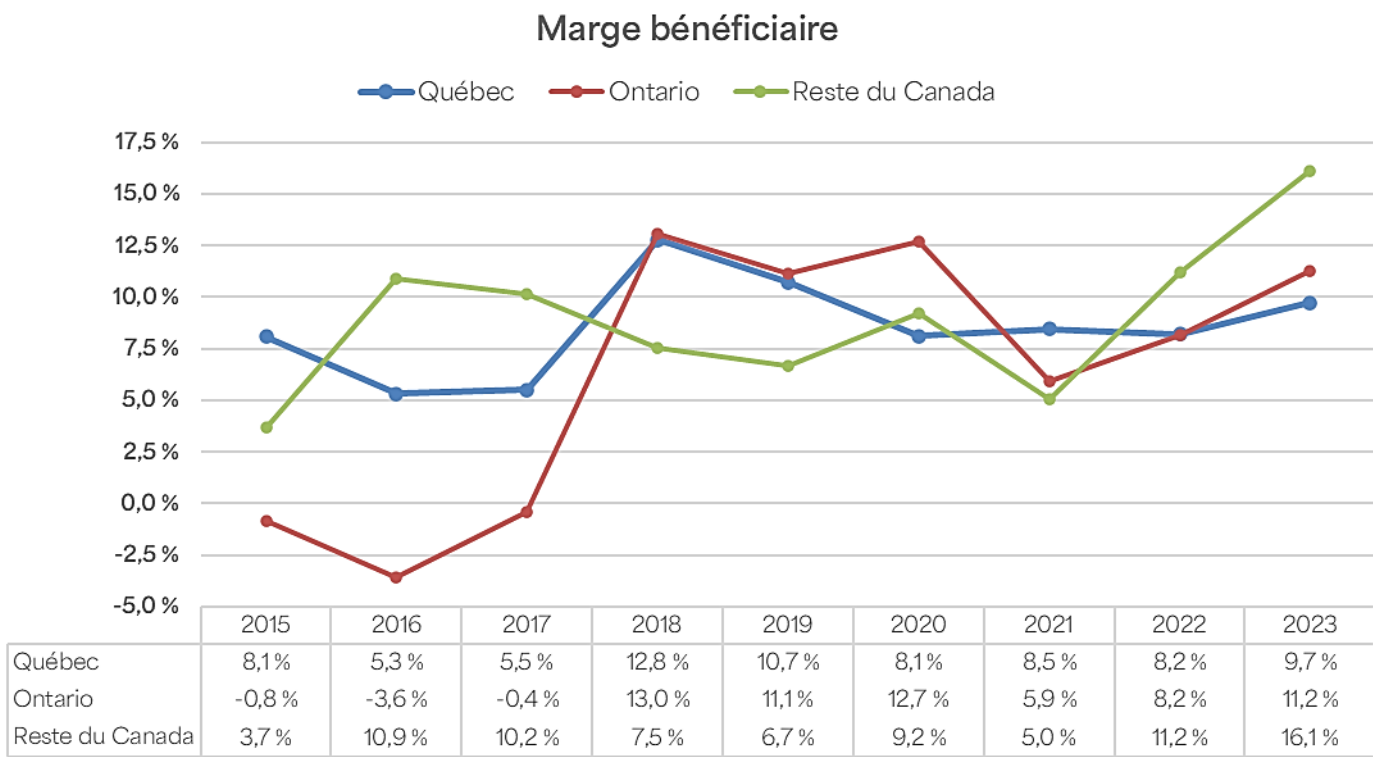
		(E)	(E)								
	Québec	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	130 M\$	n.d.	115 M\$	111 M\$	104 M\$	95 M\$	n.d.	125 M\$	166 M\$	7,2 %
	Total des dépenses	123 M\$	n.d.	106 M\$	101 M\$	95 M\$	86 M\$	n.d.	n.d.	n.d.	5,6 %
	Profits	7 M\$	n.d.	8 M\$	10 M\$	9 M\$	9 M\$	n.d.	n.d.	n.d.	20,2 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	5,1 %	n.d.	7,4 %	8,7 %	8,2 %	9,1 %	n.d.	n.d.	n.d.	
(E)	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	43 M\$	n.d.	n.d.	42 M\$	36 M\$	31 M\$	41 M\$	45 M\$	56 M\$	7,5 %
	Ontario	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	n.d.	962 M\$	713 M\$	547 M\$	505 M\$	412 M\$	496 M\$	538 M\$	565 M\$	8,9 %
	Total des dépenses	n.d.	n.d.	589 M\$	441 M\$	426 M\$	310 M\$	448 M\$	493 M\$	496 M\$	7,5 %
	Profits	n.d.	n.d.	124 M\$	106 M\$	78 M\$	102 M\$	48 M\$	44 M\$	70 M\$	17,8 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	n.d.	n.d.	17,3 %	19,5 %	15,5 %	24,7 %	9,7 %	8,2 %	12,3 %	
(E)	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	n.d.	n.d.	n.d.	209 M\$	208 M\$	135 M\$	152 M\$	157 M\$	197 M\$	8,7 %
	Reste du Canada	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	n.d.	n.d.	102 M\$	144 M\$	59 M\$	49 M\$	n.d.	56 M\$	59 M\$	6,4 %
	Total des dépenses	n.d.	n.d.	97 M\$	130 M\$	52 M\$	45 M\$	n.d.	n.d.	n.d.	5,9 %
	Profits	n.d.	n.d.	6 M\$	14 M\$	7 M\$	4 M\$	n.d.	n.d.	n.d.	9,6 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	n.d.	n.d.	5,5 %	9,8 %	11,9 %	8,9 %	n.d.	n.d.	n.d.	
(E)	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	n.d.	n.d.	n.d.	35 M\$	24 M\$	21 M\$	30 M\$	31 M\$	30 M\$	6,1 %



1. Tableau 16-10-0117-01, Statistique Canada.
2. TCAC = Taux de croissance annuel composé.
3. Marge bénéficiaire = Profits / Total des revenus.
4. La valeur ajoutée manufacturière est égale à la production moins la consommation, où la production est = (revenus des biens fabriqués + [stocks de fermeture, biens en cours de fabrication ou travaux en cours + stocks de fermeture, produits finis fabriqués] - [stocks d'ouverture, biens en cours de fabrication ou travaux en cours + stocks d'ouverture, produits finis fabriqués]). À partir de la période de référence 2013, la consommation est calculée comme suit : (stocks d'ouverture, matières premières + coût des matières et fournitures + coût total d'énergie, d'approvisionnement en eau et de carburant pour véhicules - stocks de fermeture, matières premières).

Données financières¹

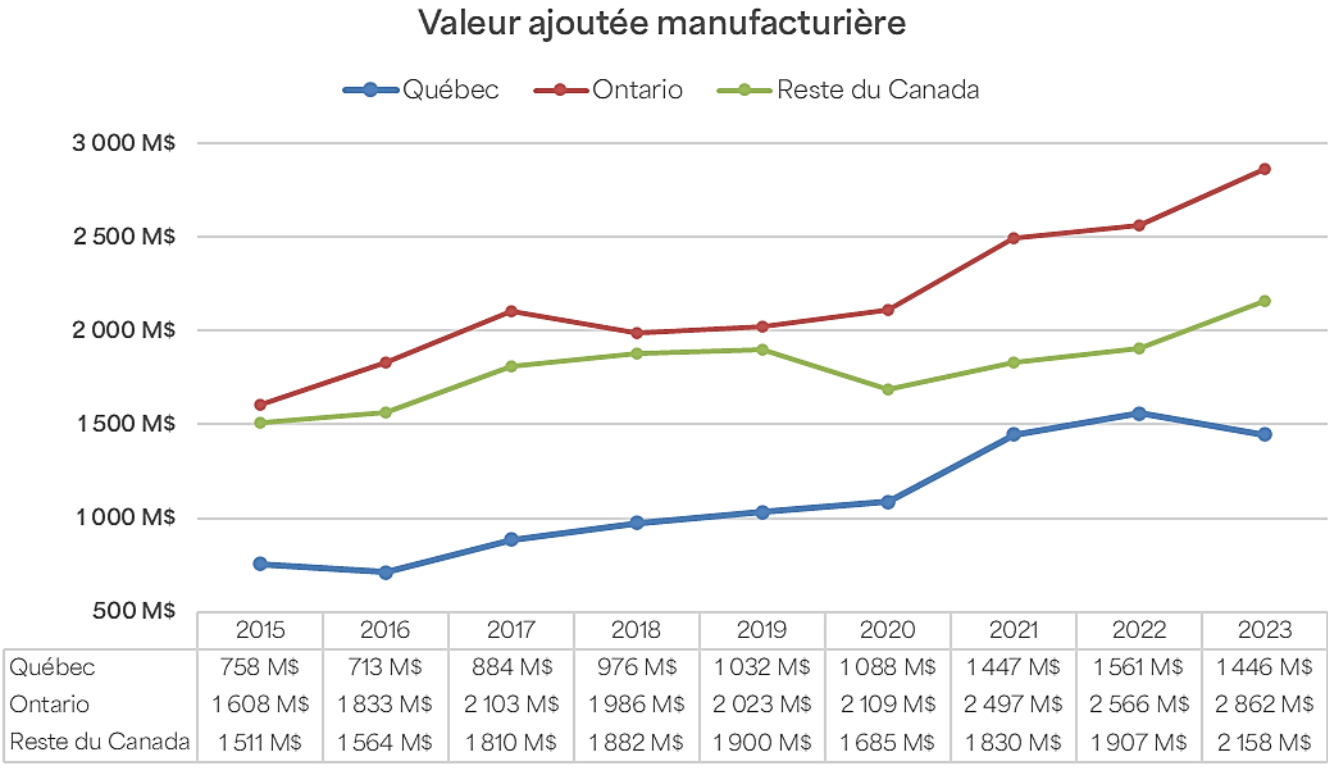
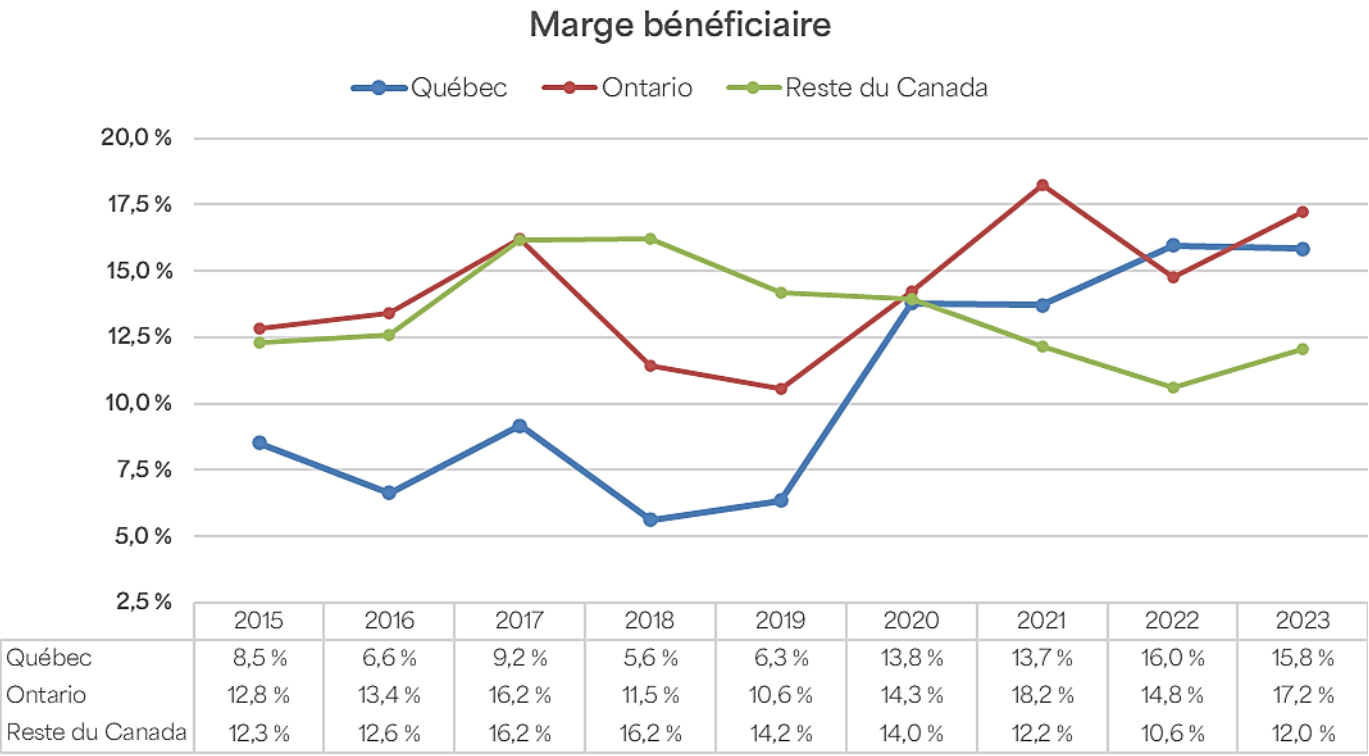
	Québec	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	593 M\$	622 M\$	688 M\$	721 M\$	636 M\$	658 M\$	862 M\$	941 M\$	947 M\$	10,5 %
	Total des dépenses	545 M\$	589 M\$	650 M\$	629 M\$	568 M\$	605 M\$	789 M\$	864 M\$	855 M\$	10,8 %
	Profits	48 M\$	33 M\$	38 M\$	92 M\$	68 M\$	53 M\$	73 M\$	77 M\$	92 M\$	7,8 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	8,1 %	5,3 %	5,5 %	12,8 %	10,7 %	8,1 %	8,5 %	8,2 %	9,7 %	
(E)	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	301 M\$	281 M\$	319 M\$	359 M\$	303 M\$	302 M\$	408 M\$	462 M\$	459 M\$	10,9 %
	Ontario	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	794 M\$	814 M\$ (E)	917 M\$	728 M\$	796 M\$	742 M\$	814 M\$	905 M\$	983 M\$	5,4 %
	Total des dépenses	800 M\$	843 M\$ (E)	921 M\$	633 M\$	707 M\$	647 M\$	766 M\$	831 M\$	872 M\$	5,4 %
	Profits	-7 M\$	-29 M\$ (E)	-4 M\$	95 M\$	89 M\$	94 M\$	48 M\$	74 M\$	111 M\$	5,7 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	-0,8 %	-3,6 % (E)	-0,4 %	13,0 %	11,1 %	12,7 %	5,9 %	8,2 %	11,2 %	
(E)	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	292 M\$	n.d.	460 M\$	n.d.	358 M\$	324 M\$	355 M\$	411 M\$	455 M\$	6,2 %
	Reste du Canada	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	351 M\$	415 M\$ (E)	410 M\$	433 M\$	416 M\$	437 M\$	440 M\$	496 M\$	600 M\$	9,6 %
	Total des dépenses	338 M\$	370 M\$ (E)	368 M\$	400 M\$	388 M\$	397 M\$	418 M\$	441 M\$	504 M\$	6,7 %
	Profits	13 M\$	45 M\$ (E)	42 M\$	33 M\$	28 M\$	40 M\$	22 M\$	56 M\$	97 M\$	36,6 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	3,7 %	10,9 % (E)	10,2 %	7,5 %	6,7 %	9,2 %	5,0 %	11,2 %	16,1 %	
(E)	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	176 M\$	n.d.	233 M\$	n.d.	223 M\$	229 M\$	242 M\$	277 M\$	342 M\$	11,3 %



1. Tableau 16-10-0117-01, Statistique Canada.
2. TCAC = Taux de croissance annuel composé.
3. Marge bénéficiaire = Profits / Total des revenus.
4. La valeur ajoutée manufacturière est égale à la production moins la consommation, où la production est = (revenus des biens fabriqués + [stocks de fermeture, biens en cours de fabrication ou travaux en cours + stocks de fermeture, produits finis fabriqués] - [stocks d'ouverture, biens en cours de fabrication ou travaux en cours + stocks d'ouverture, produits finis fabriqués]). À partir de la période de référence 2013, la consommation est calculée comme suit : (stocks d'ouverture, matières premières + coût des matières et fournitures + coût total d'énergie, d'approvisionnement en eau et de carburant pour véhicules - stocks de fermeture, matières premières).

Données financières¹

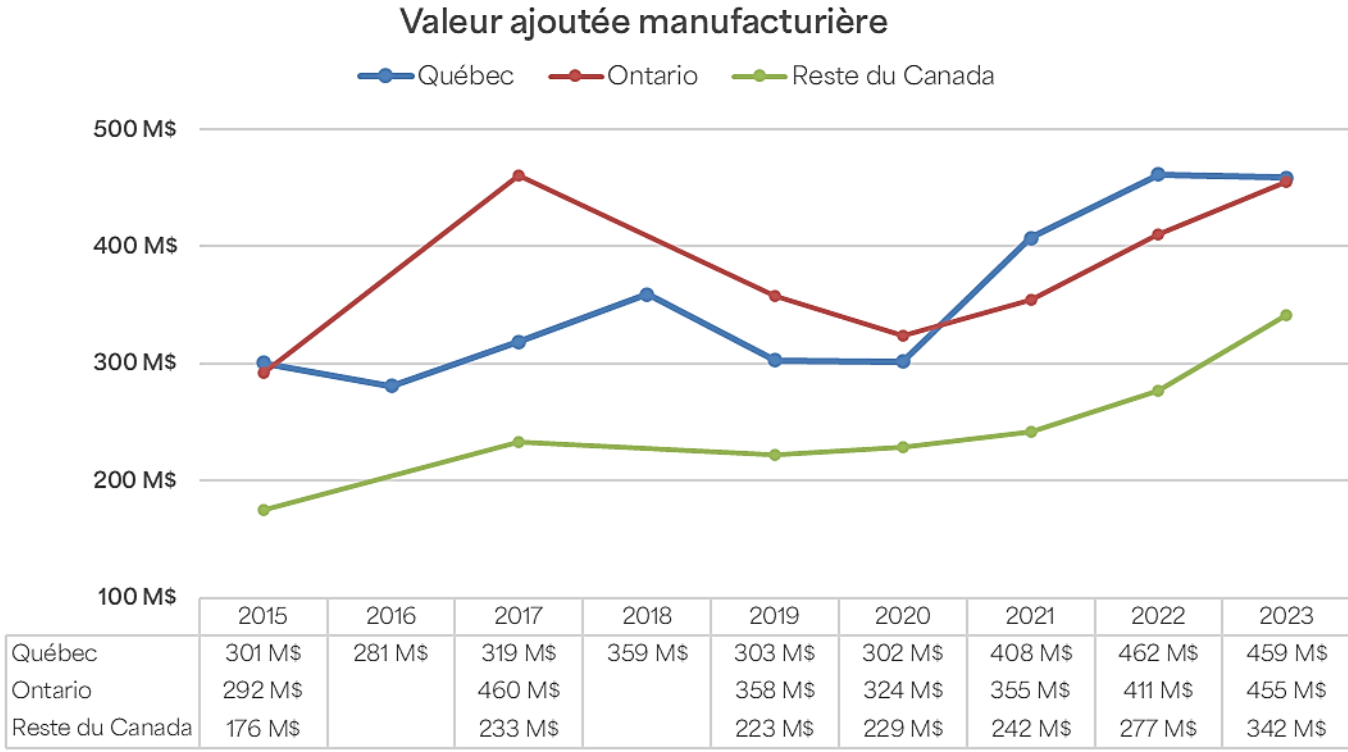
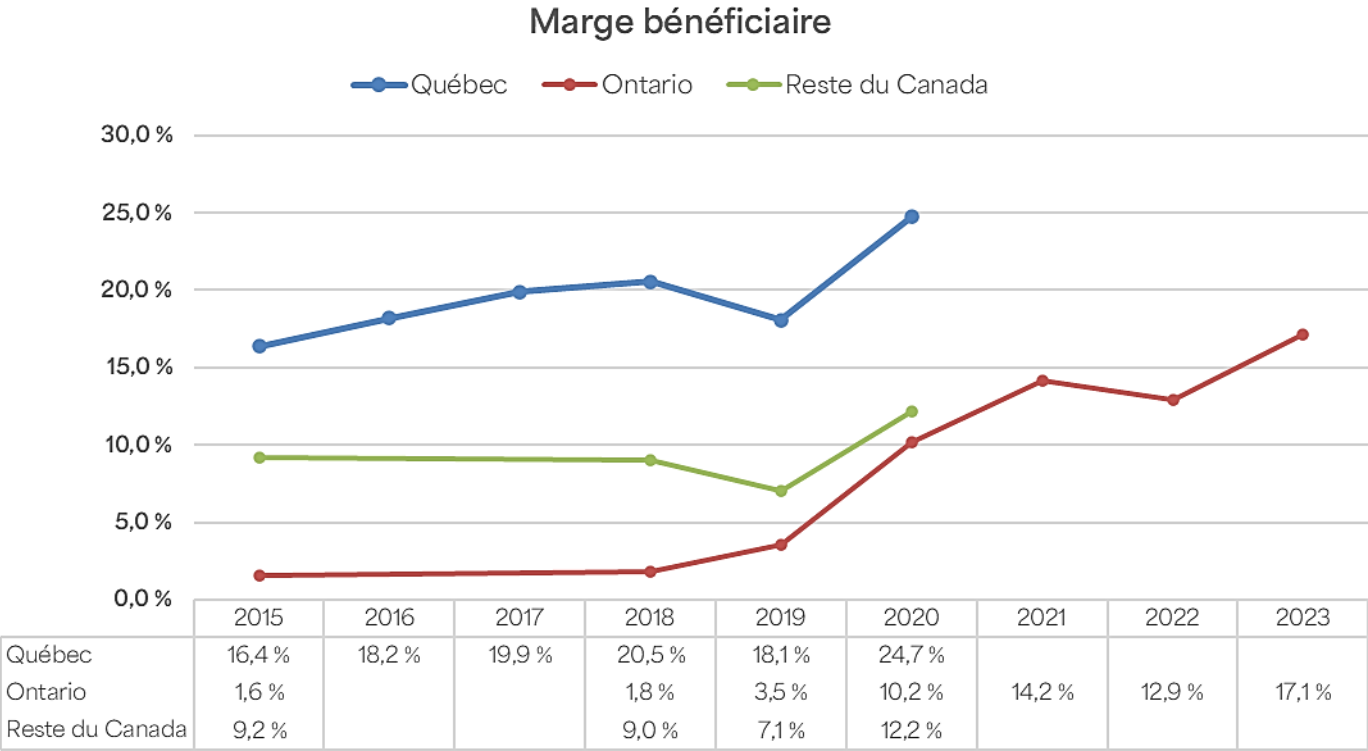
	Québec	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	1 958 M\$	1 920 M\$	2 242 M\$	2 286 M\$	2 321 M\$	2 347 M\$	3 045 M\$	3 331 M\$	3 320 M\$	9,4 %
	Total des dépenses	1 791 M\$	1 793 M\$	2 036 M\$	2 157 M\$	2 174 M\$	2 023 M\$	2 627 M\$	2 800 M\$	2 794 M\$	6,5 %
	Profits	167 M\$	128 M\$	206 M\$	129 M\$	147 M\$	323 M\$	418 M\$	531 M\$	526 M\$	37,5 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	8,5 %	6,6 %	9,2 %	5,6 %	6,3 %	13,8 %	13,7 %	16,0 %	15,8 %	
(E) →	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	758 M\$	713 M\$	884 M\$	976 M\$	1 032 M\$	1 088 M\$	1 447 M\$	1 561 M\$	1 446 M\$	8,8 %
	Ontario	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	3 686 M\$	4 010 M\$	4 070 M\$	3 957 M\$	4 019 M\$	4 349 M\$	4 952 M\$	5 467 M\$	5 821 M\$	9,7 %
	Total des dépenses	3 213 M\$	3 472 M\$	3 410 M\$	3 504 M\$	3 594 M\$	3 729 M\$	4 049 M\$	4 660 M\$	4 819 M\$	7,6 %
	Profits	474 M\$	538 M\$	660 M\$	453 M\$	425 M\$	620 M\$	903 M\$	807 M\$	1 002 M\$	23,9 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	12,8 %	13,4 %	16,2 %	11,5 %	10,6 %	14,3 %	18,2 %	14,8 %	17,2 %	
(E) →	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	1 608 M\$	1 833 M\$	2 103 M\$	1 986 M\$	2 023 M\$	2 109 M\$	2 497 M\$	2 566 M\$	2 862 M\$	9,1 %
	Reste du Canada	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	3 890 M\$	3 885 M\$	4 015 M\$	4 466 M\$	4 411 M\$	4 108 M\$	4 398 M\$	5 107 M\$	5 435 M\$	5,4 %
	Total des dépenses	3 411 M\$	3 397 M\$	3 365 M\$	3 742 M\$	3 786 M\$	3 535 M\$	3 863 M\$	4 566 M\$	4 780 M\$	6,0 %
	Profits	479 M\$	488 M\$	650 M\$	725 M\$	626 M\$	573 M\$	535 M\$	541 M\$	655 M\$	1,1 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	12,3 %	12,6 %	16,2 %	16,2 %	14,2 %	14,0 %	12,2 %	10,6 %	12,0 %	
(E) →	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	1 511 M\$	1 564 M\$	1 810 M\$	1 882 M\$	1 900 M\$	1 685 M\$	1 830 M\$	1 907 M\$	2 158 M\$	3,2 %



1. Tableau 16-10-0117-01, Statistique Canada.
2. TCAC = Taux de croissance annuel composé.
3. Marge bénéficiaire = Profits / Total des revenus.
4. La valeur ajoutée manufacturière est égale à la production moins la consommation, où la production est = (revenus des biens fabriqués + [stocks de fermeture, biens en cours de fabrication ou travaux en cours + stocks de fermeture, produits finis fabriqués] - [stocks d'ouverture, biens en cours de fabrication ou travaux en cours + stocks d'ouverture, produits finis fabriqués]). À partir de la période de référence 2013, la consommation est calculée comme suit : (stocks d'ouverture, matières premières + coût des matières et fournitures + coût total d'énergie, d'approvisionnement en eau et de carburant pour véhicules - stocks de fermeture, matières premières).

Données financières¹

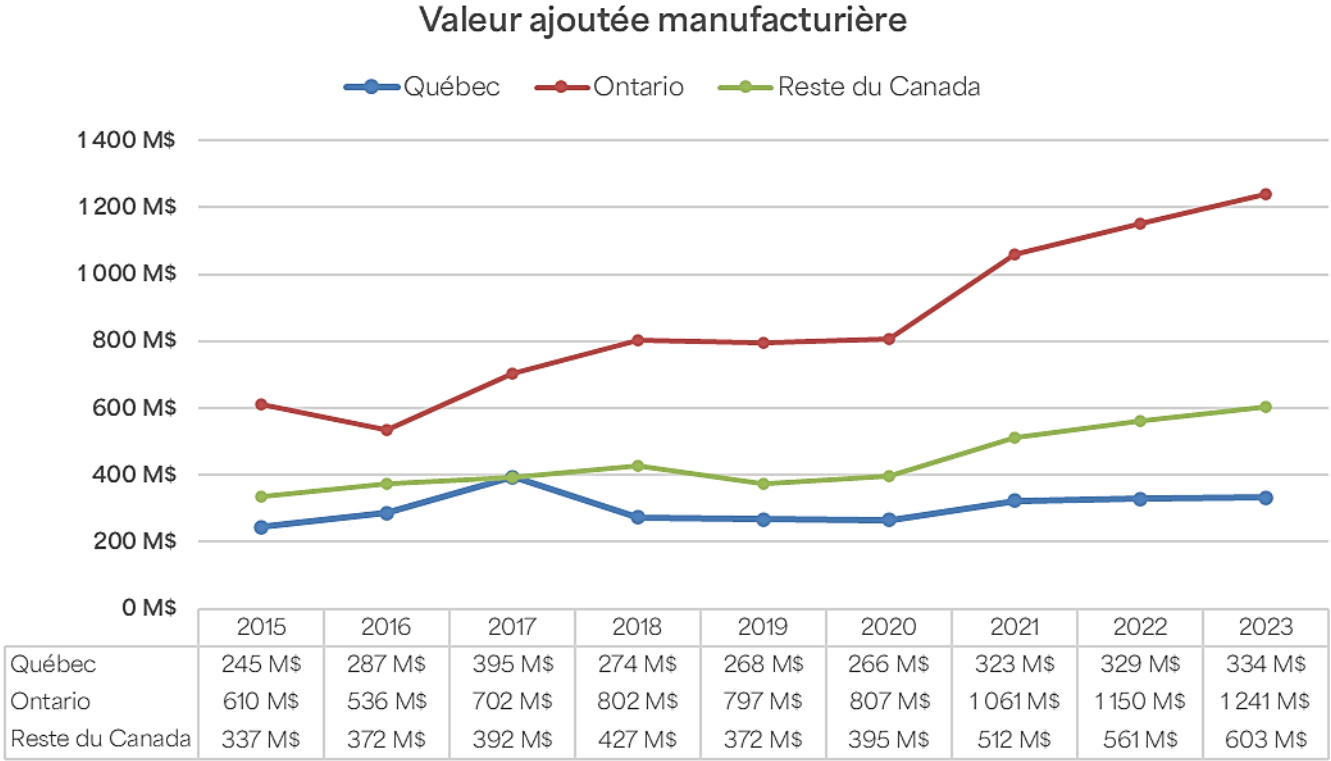
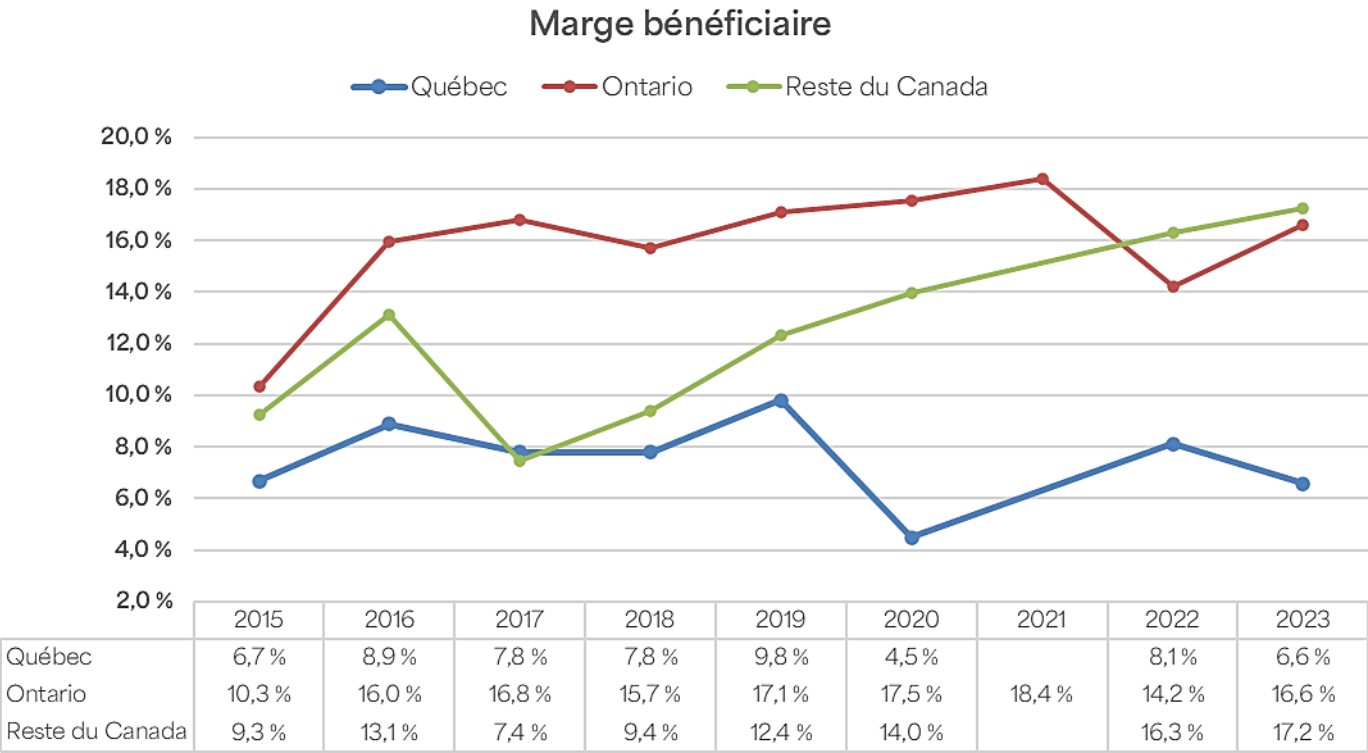
	Québec	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	352 M\$	371 M\$	390 M\$	532 M\$	536 M\$	527 M\$	n.d.	407 M\$	411 M\$	-6,5 %
	Total des dépenses	294 M\$	304 M\$	313 M\$	423 M\$	439 M\$	396 M\$	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	Profits	58 M\$	68 M\$	78 M\$	109 M\$	97 M\$	130 M\$	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	Marge bénéficiaire (%) ³	16,4 %	18,2 %	19,9 %	20,5 %	18,1 %	24,7 %	n.d.	n.d.	n.d.	
(E)	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	158 M\$	148 M\$	n.d.	305 M\$	295 M\$	302 M\$	265 M\$	265 M\$	262 M\$	-3,0 %
	Ontario	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	368 M\$	n.d.	n.d.	511 M\$	538 M\$	486 M\$	462 M\$	545 M\$	635 M\$	4,3 %
	Total des dépenses	363 M\$	n.d.	n.d.	502 M\$	519 M\$	437 M\$	397 M\$	475 M\$	527 M\$	0,4 %
	Profits	6 M\$	n.d.	n.d.	9 M\$	19 M\$	50 M\$	66 M\$	70 M\$	109 M\$	54,7 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	1,6 %	n.d.	n.d.	1,8 %	3,5 %	10,2 %	14,2 %	12,9 %	17,1 %	
(E)	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	144 M\$	n.d.	n.d.	285 M\$	262 M\$	243 M\$	244 M\$	248 M\$	332 M\$	6,1 %
	Reste du Canada	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	602 M\$	n.d.	n.d.	583 M\$	642 M\$	633 M\$	n.d.	752 M\$	853 M\$	7,3 %
	Total des dépenses	547 M\$	n.d.	n.d.	531 M\$	597 M\$	556 M\$	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	Profits	55 M\$	n.d.	n.d.	53 M\$	45 M\$	77 M\$	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	Marge bénéficiaire (%) ³	9,2 %	n.d.	n.d.	9,0 %	7,1 %	12,2 %	n.d.	n.d.	n.d.	
(E)	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	233 M\$	n.d.	n.d.	303 M\$	304 M\$	304 M\$	350 M\$	379 M\$	443 M\$	9,9 %



1. Tableau 16-10-0117-01, Statistique Canada.
2. TCAC = Taux de croissance annuel composé.
3. Marge bénéficiaire = Profits / Total des revenus.
4. La valeur ajoutée manufacturière est égale à la production moins la consommation, où la production est = (revenus des biens fabriqués + [stocks de fermeture, biens en cours de fabrication ou travaux en cours + stocks de fermeture, produits finis fabriqués] - [stocks d'ouverture, biens en cours de fabrication ou travaux en cours + stocks d'ouverture, produits finis fabriqués]). À partir de la période de référence 2013, la consommation est calculée comme suit : (stocks d'ouverture, matières premières + coût des matières et fournitures + coût total d'énergie, d'approvisionnement en eau et de carburant pour véhicules - stocks de fermeture, matières premières).

Données financières¹

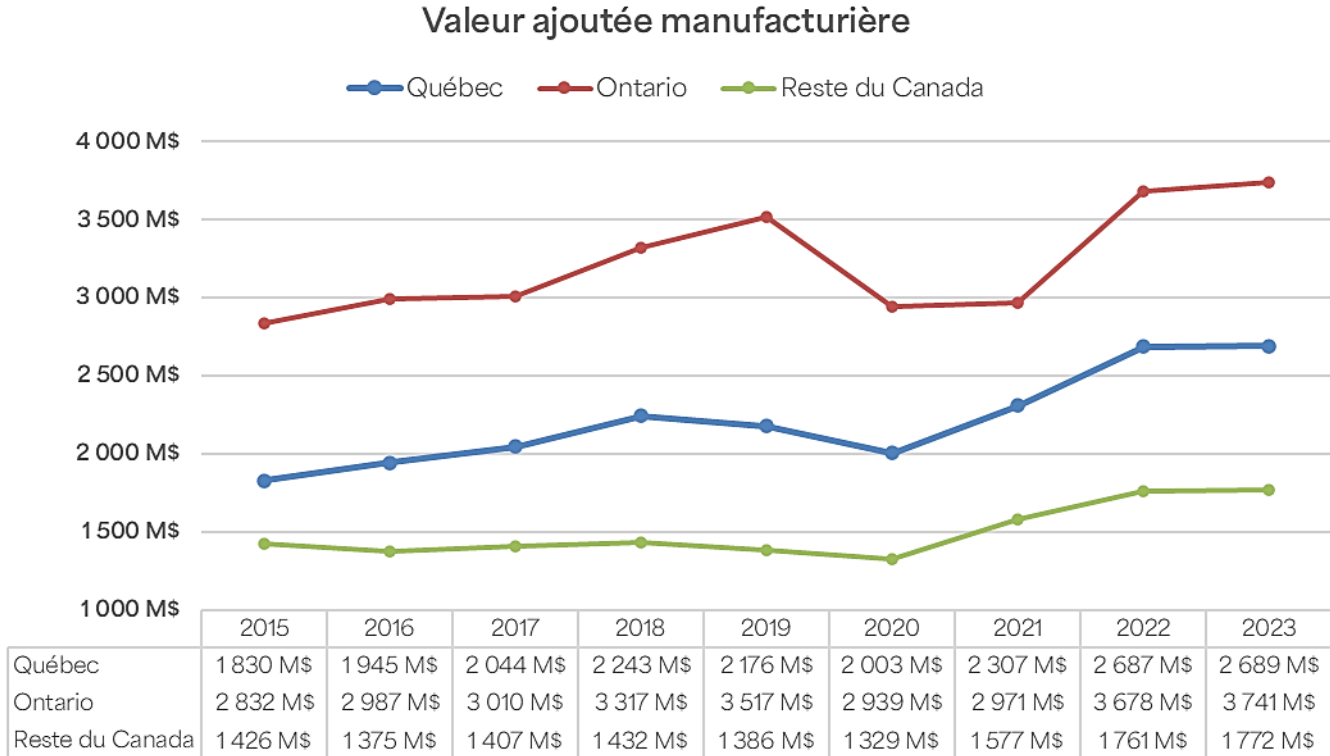
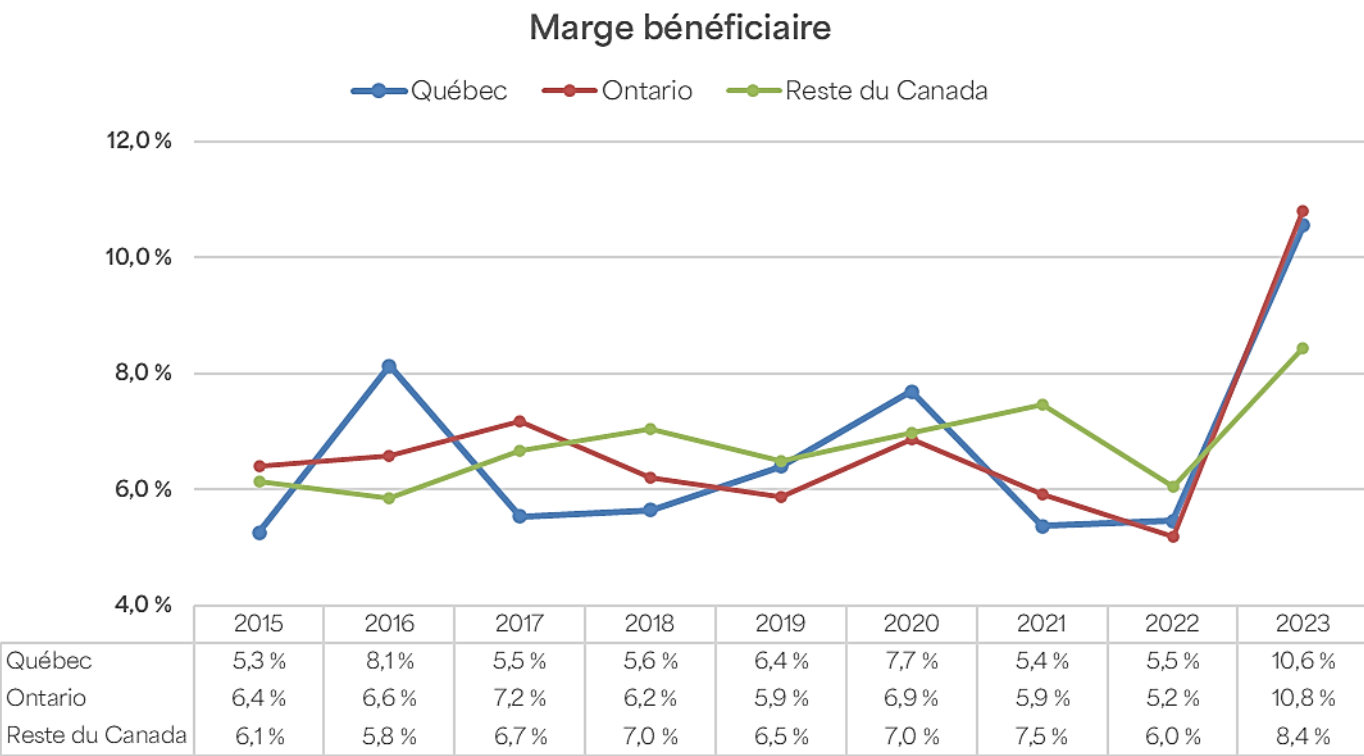
	Québec	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	517 M\$	588 M\$	722 M\$	620 M\$	627 M\$	600 M\$	n.d.	846 M\$	729 M\$	3,9 %
	Total des dépenses	482 M\$	536 M\$	665 M\$	572 M\$	565 M\$	573 M\$	617 M\$	778 M\$	681 M\$	4,8 %
	Profits	35 M\$	52 M\$	56 M\$	48 M\$	62 M\$	27 M\$	n.d.	69 M\$	48 M\$	-6,0 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	6,7 %	8,9 %	7,8 %	7,8 %	9,8 %	4,5 %	n.d.	8,1 %	6,6 %	
(E) →	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	245 M\$	287 M\$	395 M\$	274 M\$	268 M\$	266 M\$	323 M\$	329 M\$	334 M\$	5,6 %
	Ontario	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	1 380 M\$	1 183 M\$	1 511 M\$	1 582 M\$	1 609 M\$	1 675 M\$	2 076 M\$	2 378 M\$	2 482 M\$	11,5 %
	Total des dépenses	1 237 M\$	994 M\$	1 257 M\$	1 333 M\$	1 334 M\$	1 381 M\$	1 694 M\$	2 040 M\$	2 070 M\$	11,6 %
	Profits	143 M\$	189 M\$	253 M\$	248 M\$	275 M\$	294 M\$	382 M\$	338 M\$	412 M\$	10,6 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	10,3 %	16,0 %	16,8 %	15,7 %	17,1 %	17,5 %	18,4 %	14,2 %	16,6 %	
(E) →	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	610 M\$	536 M\$	702 M\$	802 M\$	797 M\$	807 M\$	1 061 M\$	1 150 M\$	1 241 M\$	11,7 %
	Reste du Canada	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	678 M\$	749 M\$	764 M\$	824 M\$	849 M\$	887 M\$	n.d.	1 160 M\$	1 219 M\$	9,5 %
	Total des dépenses	615 M\$	651 M\$	708 M\$	747 M\$	744 M\$	763 M\$	819 M\$	970 M\$	1 009 M\$	7,9 %
	Profits	63 M\$	98 M\$	57 M\$	77 M\$	105 M\$	124 M\$	n.d.	189 M\$	210 M\$	19,0 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	9,3 %	13,1 %	7,4 %	9,4 %	12,4 %	14,0 %	n.d.	16,3 %	17,2 %	
(E) →	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	337 M\$	372 M\$	392 M\$	427 M\$	372 M\$	395 M\$	512 M\$	561 M\$	603 M\$	12,8 %



1. Tableau 16-10-0117-01, Statistique Canada.
2. TCAC = Taux de croissance annuel composé.
3. Marge bénéficiaire = Profits / Total des revenus.
4. La valeur ajoutée manufacturière est égale à la production moins la consommation, où la production est = (revenus des biens fabriqués + [stocks de fermeture, biens en cours de fabrication ou travaux en cours + stocks de fermeture, produits finis fabriqués] - [stocks d'ouverture, biens en cours de fabrication ou travaux en cours + stocks d'ouverture, produits finis fabriqués]). À partir de la période de référence 2013, la consommation est calculée comme suit : (stocks d'ouverture, matières premières + coût des matières et fournitures + coût total d'énergie, d'approvisionnement en eau et de carburant pour véhicules - stocks de fermeture, matières premières).

Données financières¹

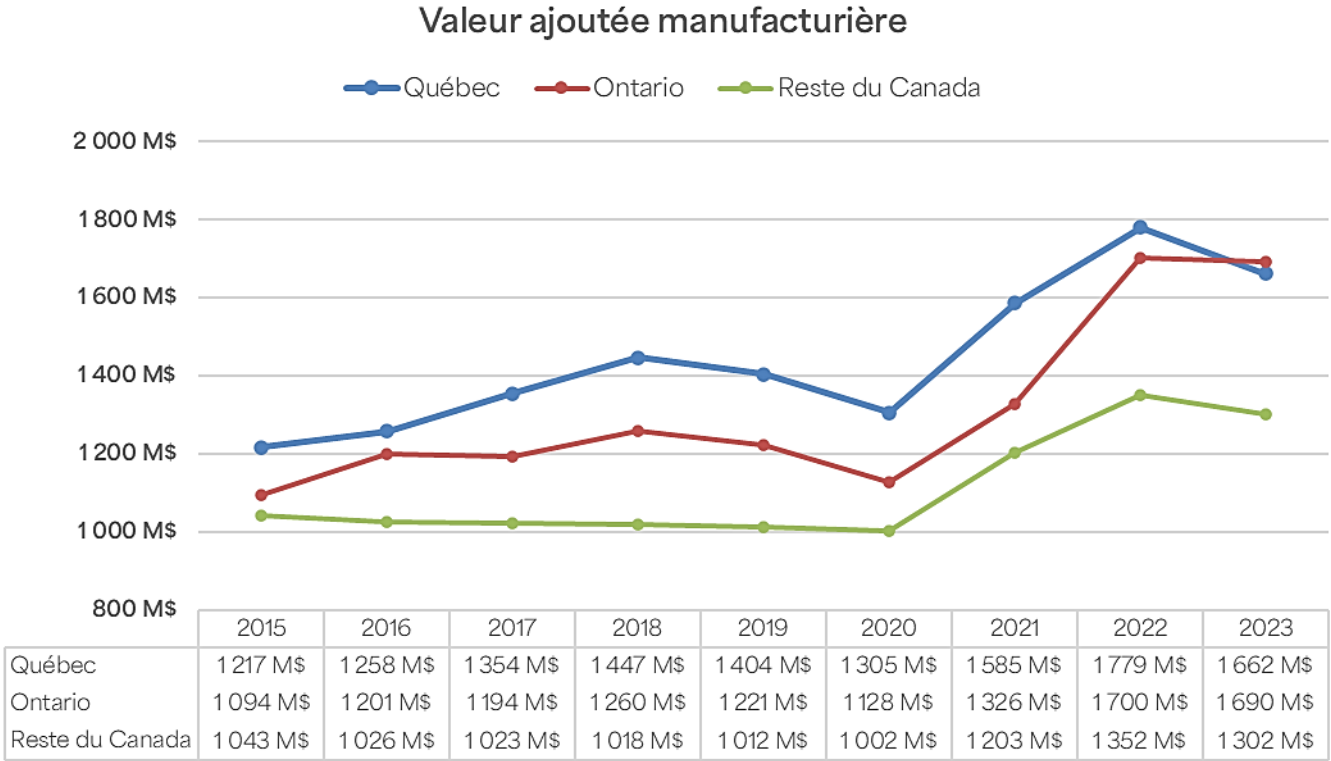
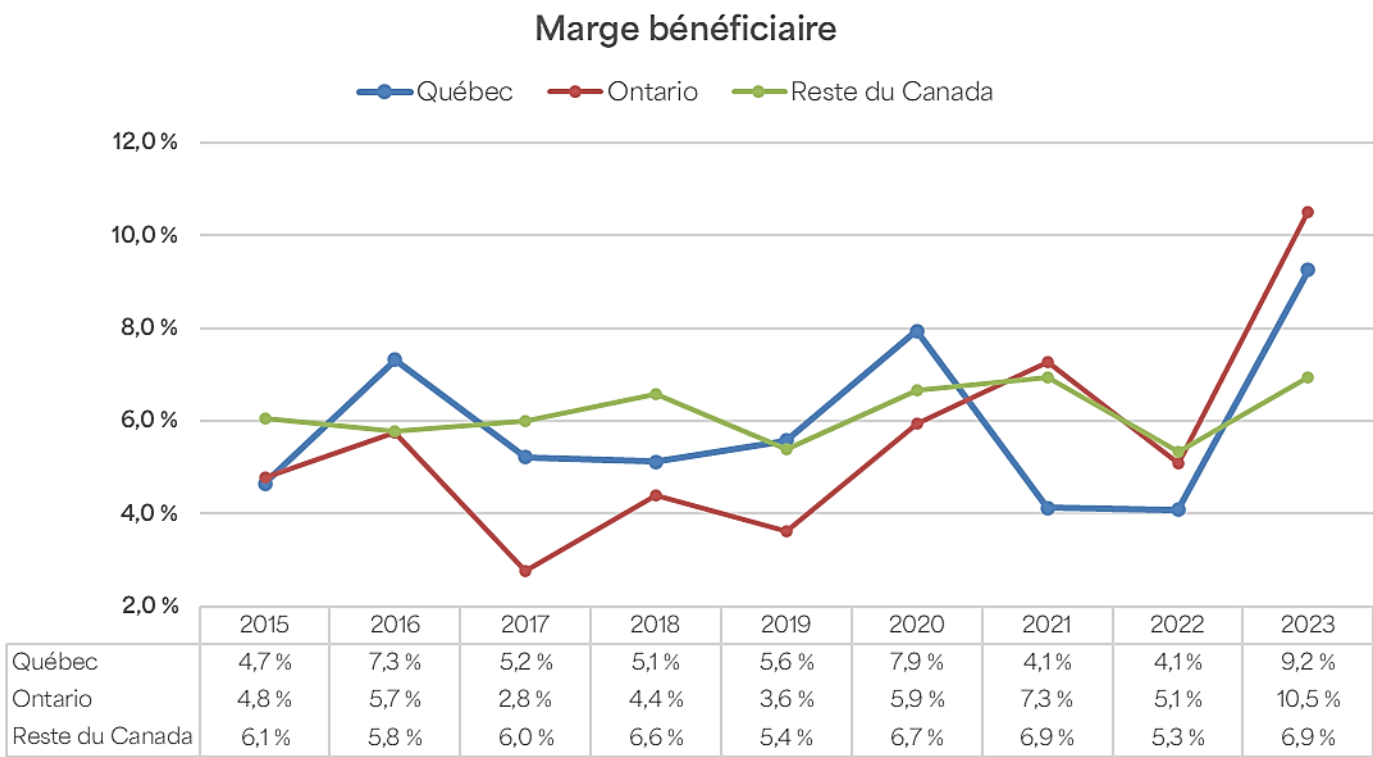
	Québec	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	3 586 M\$	3 889 M\$	4 156 M\$	4 476 M\$	4 452 M\$	4 151 M\$	4 739 M\$	5 727 M\$	5 728 M\$	6,5 %
	Total des dépenses	3 397 M\$	3 573 M\$	3 926 M\$	4 223 M\$	4 167 M\$	3 832 M\$	4 484 M\$	5 414 M\$	5 124 M\$	5,3 %
	Profits	189 M\$	316 M\$	230 M\$	253 M\$	285 M\$	319 M\$	255 M\$	313 M\$	604 M\$	20,7 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	5,3 %	8,1 %	5,5 %	5,6 %	6,4 %	7,7 %	5,4 %	5,5 %	10,6 %	
(E) →	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	1 830 M\$	1 945 M\$	2 044 M\$	2 243 M\$	2 176 M\$	2 003 M\$	2 307 M\$	2 687 M\$	2 689 M\$	5,4 %
	Ontario	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	5 929 M\$	6 193 M\$	6 245 M\$	6 728 M\$	6 776 M\$	5 974 M\$	6 288 M\$	7 553 M\$	7 664 M\$	3,1 %
	Total des dépenses	5 549 M\$	5 785 M\$	5 796 M\$	6 310 M\$	6 378 M\$	5 563 M\$	5 916 M\$	7 161 M\$	6 836 M\$	1,7 %
	Profits	380 M\$	408 M\$	449 M\$	418 M\$	398 M\$	411 M\$	372 M\$	392 M\$	828 M\$	20,1 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	6,4 %	6,6 %	7,2 %	6,2 %	5,9 %	6,9 %	5,9 %	5,2 %	10,8 %	
(E) →	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	2 832 M\$	2 987 M\$	3 010 M\$	3 317 M\$	3 517 M\$	2 939 M\$	2 971 M\$	3 678 M\$	3 741 M\$	1,6 %
	Reste du Canada	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	2 798 M\$	2 774 M\$	2 713 M\$	2 833 M\$	2 747 M\$	2 676 M\$	3 199 M\$	3 745 M\$	3 734 M\$	8,0 %
	Total des dépenses	2 626 M\$	2 612 M\$	2 532 M\$	2 634 M\$	2 568 M\$	2 489 M\$	2 960 M\$	3 519 M\$	3 419 M\$	7,4 %
	Profits	172 M\$	162 M\$	181 M\$	199 M\$	178 M\$	187 M\$	239 M\$	226 M\$	315 M\$	15,3 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	6,1 %	5,8 %	6,7 %	7,0 %	6,5 %	7,0 %	7,5 %	6,0 %	8,4 %	
(E) →	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	1 426 M\$	1 375 M\$	1 407 M\$	1 432 M\$	1 386 M\$	1 329 M\$	1 577 M\$	1 761 M\$	1 772 M\$	6,3 %



1. Tableau 16-10-0117-01, Statistique Canada.
2. TCAC = Taux de croissance annuel composé.
3. Marge bénéficiaire = Profits / Total des revenus.
4. La valeur ajoutée manufacturière est égale à la production moins la consommation, où la production est = (revenus des biens fabriqués + [stocks de fermeture, biens en cours de fabrication ou travaux en cours + stocks de fermeture, produits finis fabriqués] - [stocks d'ouverture, biens en cours de fabrication ou travaux en cours + stocks d'ouverture, produits finis fabriqués]). À partir de la période de référence 2013, la consommation est calculée comme suit : (stocks d'ouverture, matières premières + coût des matières et fournitures + coût total d'énergie, d'approvisionnement en eau et de carburant pour véhicules - stocks de fermeture, matières premières).

Données financières¹

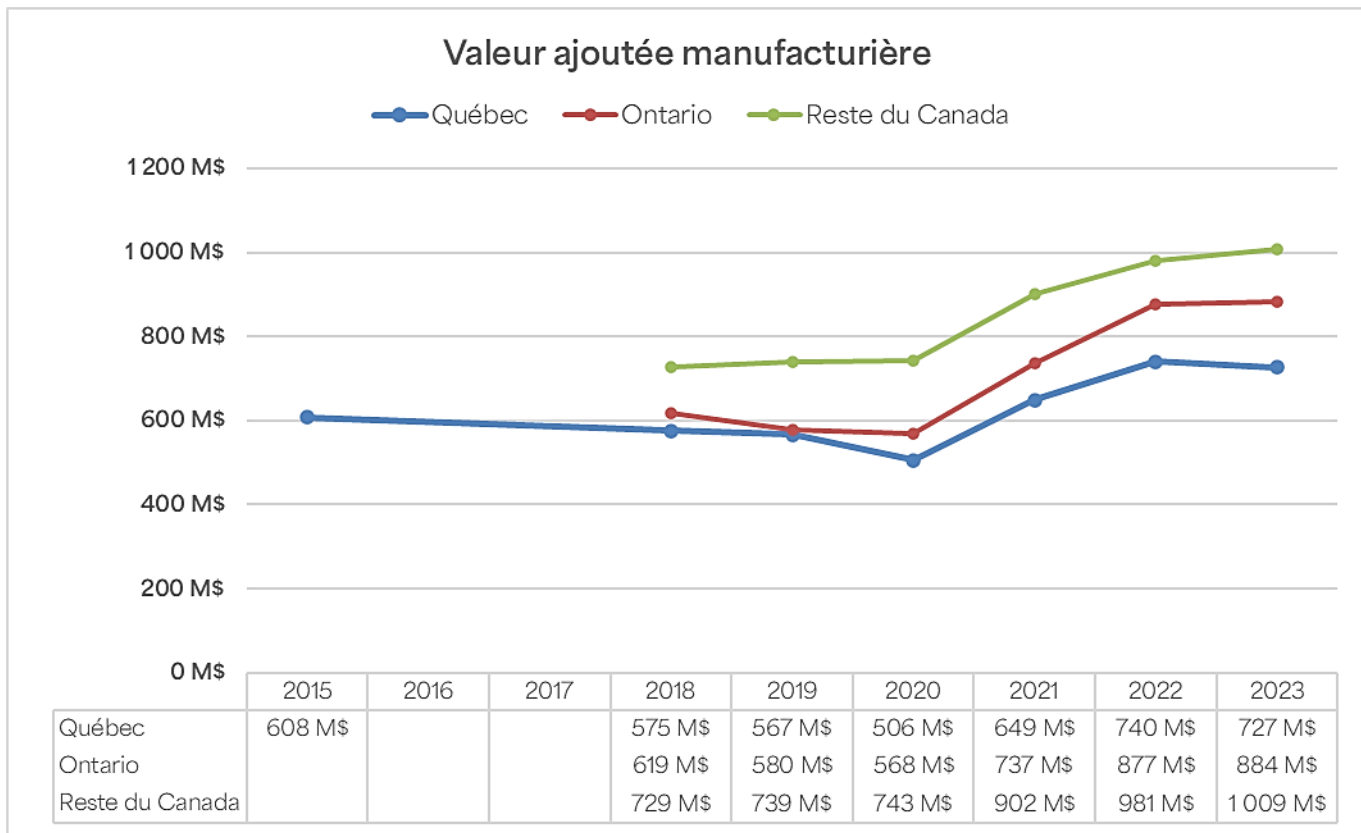
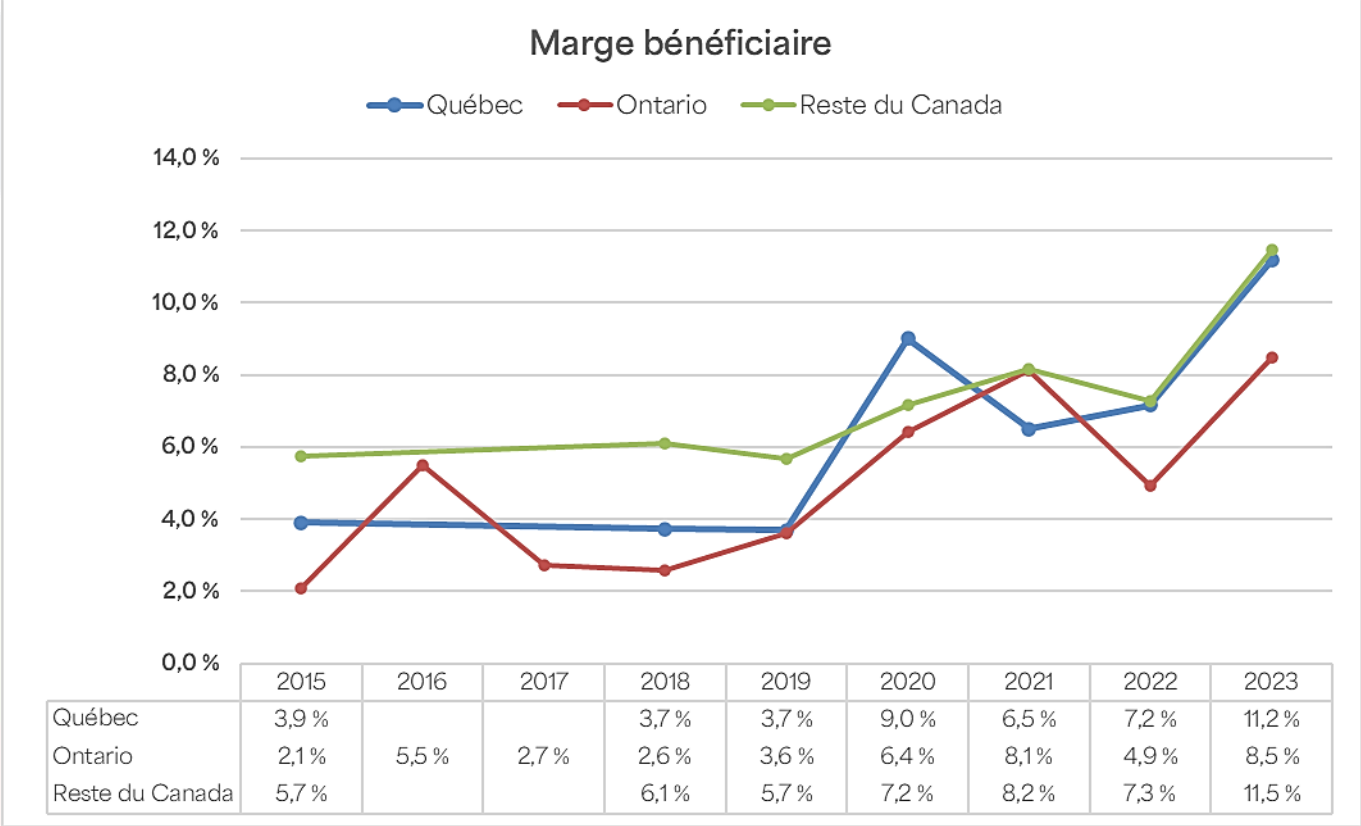
	Québec	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	2 380 M\$	2 556 M\$	2 751 M\$	2 895 M\$	2 936 M\$	2 631 M\$	3 143 M\$	3 656 M\$	3 563 M\$	5,0 %
	Total des dépenses	2 269 M\$	2 369 M\$	2 607 M\$	2 746 M\$	2 772 M\$	2 422 M\$	3 013 M\$	3 506 M\$	3 234 M\$	3,9 %
	Profits	111 M\$	187 M\$	144 M\$	148 M\$	164 M\$	209 M\$	130 M\$	149 M\$	329 M\$	19,1 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	4,7 %	7,3 %	5,2 %	5,1 %	5,6 %	7,9 %	4,1 %	4,1 %	9,2 %	
(E) →	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	1 217 M\$	1 258 M\$	1 354 M\$	1 447 M\$	1 404 M\$	1 305 M\$	1 585 M\$	1 779 M\$	1 662 M\$	4,3 %
	Ontario	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	2 214 M\$	2 251 M\$	2 242 M\$	2 547 M\$	2 396 M\$	2 298 M\$	2 742 M\$	3 372 M\$	3 422 M\$	9,3 %
	Total des dépenses	2 108 M\$	2 121 M\$	2 180 M\$	2 435 M\$	2 309 M\$	2 162 M\$	2 543 M\$	3 200 M\$	3 063 M\$	7,3 %
	Profits	106 M\$	129 M\$	62 M\$	112 M\$	87 M\$	136 M\$	199 M\$	172 M\$	359 M\$	42,6 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	4,8 %	5,7 %	2,8 %	4,4 %	3,6 %	5,9 %	7,3 %	5,1 %	10,5 %	
(E) →	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	1 094 M\$	1 201 M\$	1 194 M\$	1 260 M\$	1 221 M\$	1 128 M\$	1 326 M\$	1 700 M\$	1 690 M\$	8,5 %
	Reste du Canada	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	2 011 M\$	2 060 M\$	1 974 M\$	2 049 M\$	2 039 M\$	2 026 M\$	2 424 M\$	2 861 M\$	2 801 M\$	8,3 %
	Total des dépenses	1 889 M\$	1 941 M\$	1 856 M\$	1 914 M\$	1 929 M\$	1 891 M\$	2 256 M\$	2 708 M\$	2 607 M\$	7,8 %
	Profits	122 M\$	119 M\$	118 M\$	135 M\$	110 M\$	135 M\$	168 M\$	152 M\$	194 M\$	15,3 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	6,1 %	5,8 %	6,0 %	6,6 %	5,4 %	6,7 %	6,9 %	5,3 %	6,9 %	
(E) →	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	1 043 M\$	1 026 M\$	1 023 M\$	1 018 M\$	1 012 M\$	1 002 M\$	1 203 M\$	1 352 M\$	1 302 M\$	6,5 %



1. Tableau 16-10-0117-01, Statistique Canada.
2. TCAC = Taux de croissance annuel composé.
3. Marge bénéficiaire = Profits / Total des revenus.
4. La valeur ajoutée manufacturière est égale à la production moins la consommation, où la production est = (revenus des biens fabriqués + [stocks de fermeture, biens en cours de fabrication ou travaux en cours + stocks de fermeture, produits finis fabriqués] - [stocks d'ouverture, biens en cours de fabrication ou travaux en cours + stocks d'ouverture, produits finis fabriqués]). À partir de la période de référence 2013, la consommation est calculée comme suit : (stocks d'ouverture, matières premières + coût des matières et fournitures + coût total d'énergie, d'approvisionnement en eau et de carburant pour véhicules - stocks de fermeture, matières premières).

Données financières¹

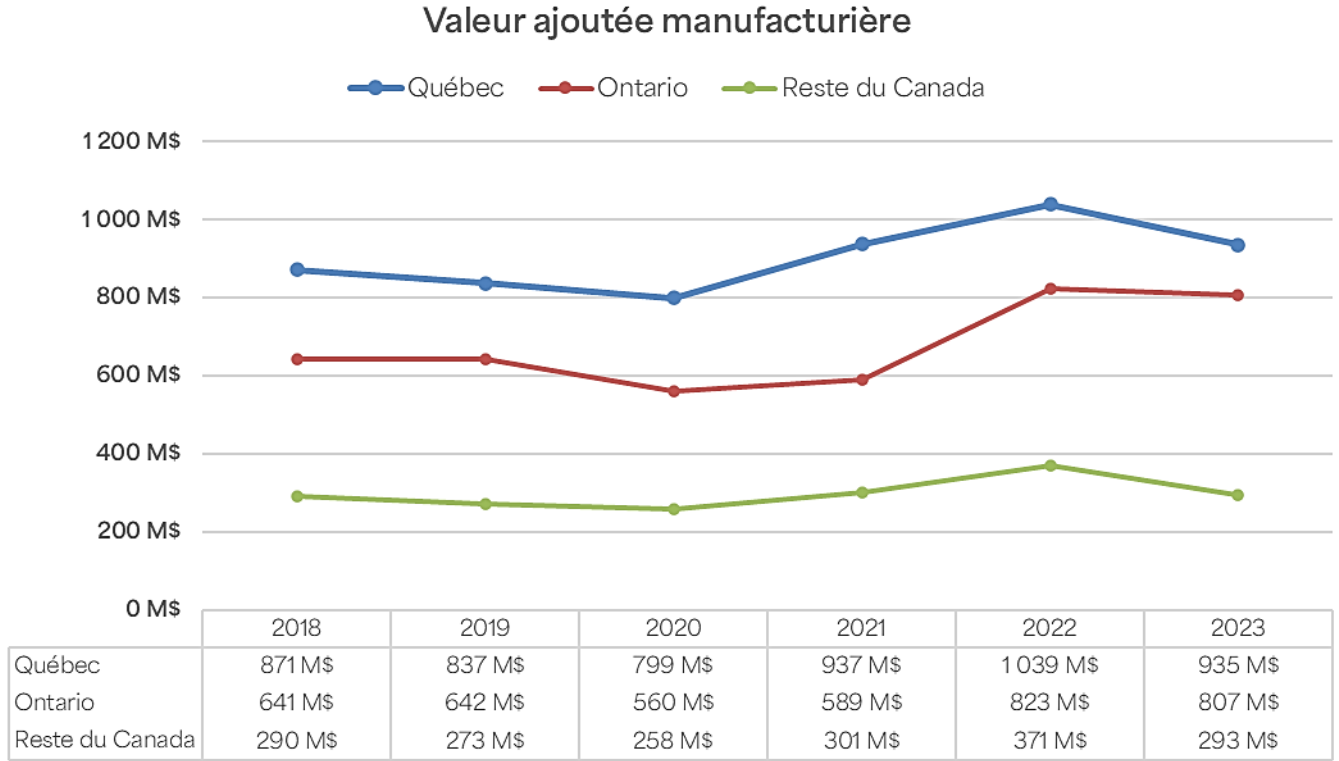
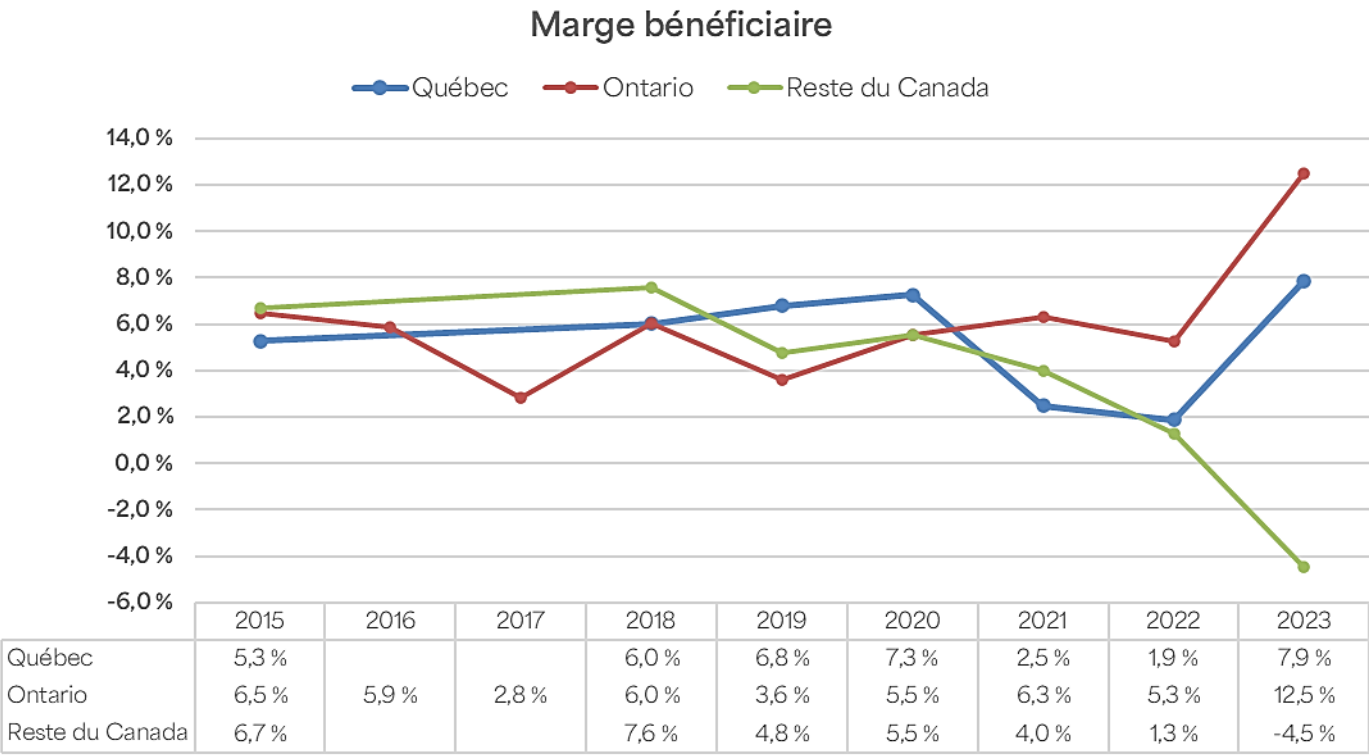
	Québec	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	1 068 M\$	n.d.	n.d.	1 132 M\$	1 145 M\$	1 016 M\$	1 284 M\$	1 532 M\$	1 485 M\$	6,7 %
	Total des dépenses	1 026 M\$	n.d.	n.d.	1 090 M\$	1 103 M\$	925 M\$	1 201 M\$	1 422 M\$	1 319 M\$	4,6 %
	Profits	42 M\$	n.d.	n.d.	42 M\$	42 M\$	92 M\$	84 M\$	110 M\$	166 M\$	40,8 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	3,9 %	n.d.	n.d.	3,7 %	3,7 %	9,0 %	6,5 %	7,2 %	11,2 %	
(E)	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	608 M\$	n.d.	n.d.	575 M\$	567 M\$	506 M\$	649 M\$	740 M\$	727 M\$	6,4 %
	Ontario	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	853 M\$	737 M\$	1 071 M\$	1 188 M\$	1 091 M\$	1 092 M\$	1 434 M\$	1 617 M\$	1 713 M\$	12,0 %
	Total des dépenses	836 M\$	696 M\$	1 042 M\$	1 157 M\$	1 051 M\$	1 022 M\$	1 317 M\$	1 537 M\$	1 568 M\$	10,5 %
	Profits	18 M\$	40 M\$	29 M\$	30 M\$	39 M\$	70 M\$	117 M\$	80 M\$	145 M\$	38,5 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	2,1 %	5,5 %	2,7 %	2,6 %	3,6 %	6,4 %	8,1 %	4,9 %	8,5 %	
(E)	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	n.d.	n.d.	n.d.	619 M\$	580 M\$	568 M\$	737 M\$	877 M\$	884 M\$	11,1 %
	Reste du Canada	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	1 353 M\$	n.d.	n.d.	1 399 M\$	1 433 M\$	1 416 M\$	1 698 M\$	1 936 M\$	2 007 M\$	8,8 %
	Total des dépenses	1 276 M\$	n.d.	n.d.	1 314 M\$	1 352 M\$	1 315 M\$	1 559 M\$	1 795 M\$	1 777 M\$	7,1 %
	Profits	78 M\$	n.d.	n.d.	86 M\$	81 M\$	102 M\$	139 M\$	141 M\$	230 M\$	29,7 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	5,7 %	n.d.	n.d.	6,1 %	5,7 %	7,2 %	8,2 %	7,3 %	11,5 %	
(E)	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	n.d.	n.d.	n.d.	729 M\$	739 M\$	743 M\$	902 M\$	981 M\$	1 009 M\$	8,1 %



1. Tableau 16-10-0117-01, Statistique Canada.
2. TCAC = Taux de croissance annuel composé.
3. Marge bénéficiaire = Profits / Total des revenus.
4. La valeur ajoutée manufacturière est égale à la production moins la consommation, où la production est = (revenus des biens fabriqués + [stocks de fermeture, biens en cours de fabrication ou travaux en cours + stocks de fermeture, produits finis fabriqués] - [stocks d'ouverture, biens en cours de fabrication ou travaux en cours + stocks d'ouverture, produits finis fabriqués]). À partir de la période de référence 2013, la consommation est calculée comme suit : (stocks d'ouverture, matières premières + coût des matières et fournitures + coût total d'énergie, d'approvisionnement en eau et de carburant pour véhicules - stocks de fermeture, matières premières).

Données financières¹

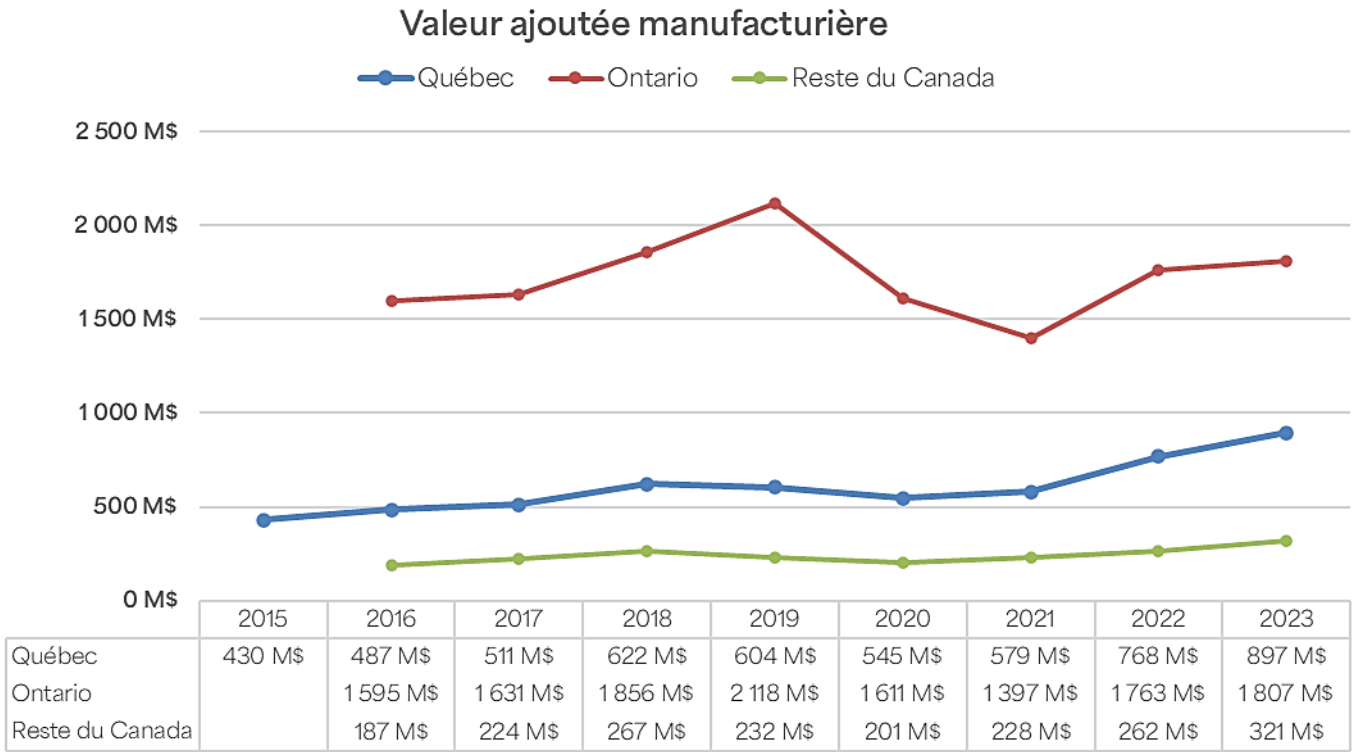
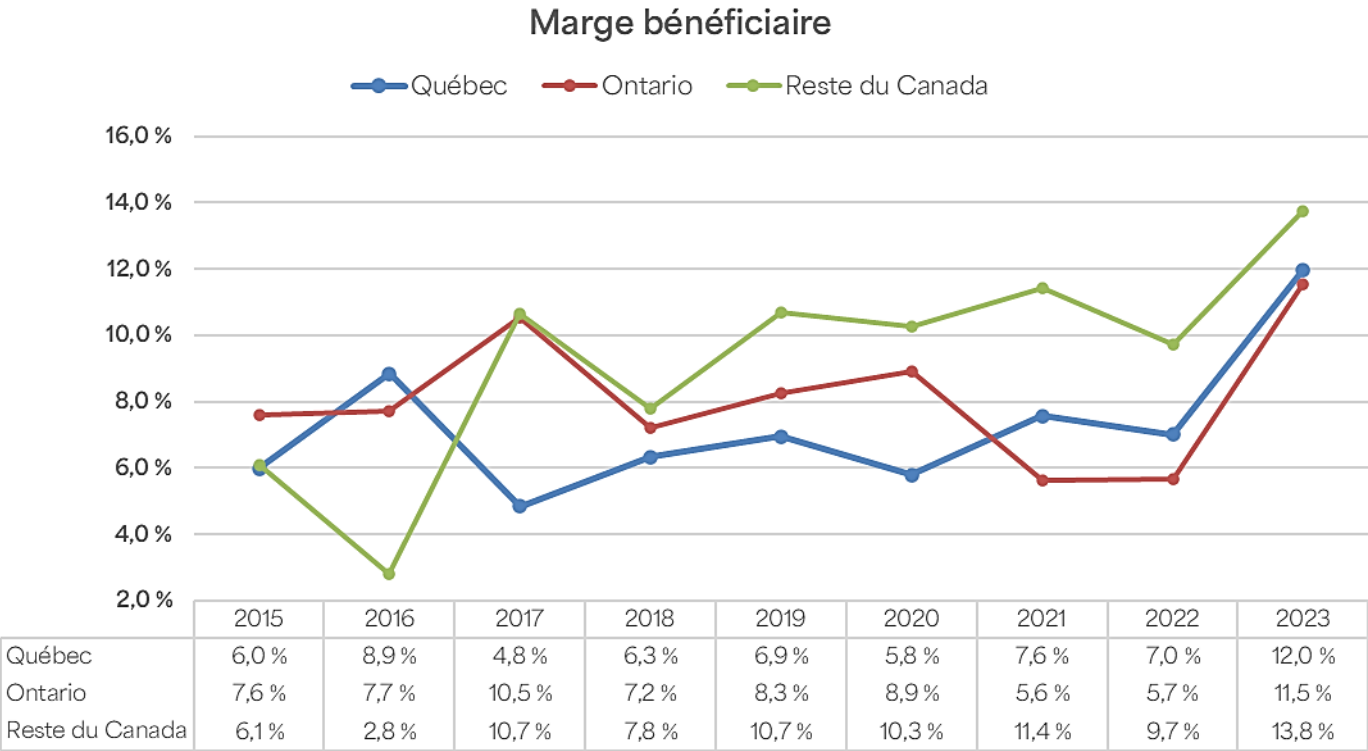
	Québec	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	1 312 M\$	n.d.	n.d.	1 763 M\$	1 791 M\$	1 614 M\$	1 859 M\$	2 124 M\$	2 078 M\$	3,8 %
	Total des dépenses	1 242 M\$	n.d.	n.d.	1 657 M\$	1 670 M\$	1 497 M\$	1 812 M\$	2 084 M\$	1 914 M\$	3,5 %
	Profits	69 M\$	n.d.	n.d.	106 M\$	122 M\$	117 M\$	46 M\$	40 M\$	163 M\$	7,7 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	5,3 %	n.d.	n.d.	6,0 %	6,8 %	7,3 %	2,5 %	1,9 %	7,9 %	
(E) →	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	610 M\$	n.d.	n.d.	871 M\$	837 M\$	799 M\$	937 M\$	1 039 M\$	935 M\$	2,8 %
	Ontario	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	1 361 M\$	1 514 M\$	1 171 M\$	1 359 M\$	1 305 M\$	1 206 M\$	1 308 M\$	1 755 M\$	1 708 M\$	7,0 %
	Total des dépenses	1 273 M\$	1 425 M\$	1 137 M\$	1 277 M\$	1 258 M\$	1 140 M\$	1 226 M\$	1 663 M\$	1 495 M\$	4,4 %
	Profits	88 M\$	89 M\$	33 M\$	82 M\$	47 M\$	66 M\$	82 M\$	92 M\$	214 M\$	45,8 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	6,5 %	5,9 %	2,8 %	6,0 %	3,6 %	5,5 %	6,3 %	5,3 %	12,5 %	
(E) →	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	677 M\$	790 M\$	n.d.	641 M\$	642 M\$	560 M\$	589 M\$	823 M\$	807 M\$	5,9 %
	Reste du Canada	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	657 M\$	n.d.	n.d.	649 M\$	606 M\$	609 M\$	726 M\$	925 M\$	794 M\$	7,0 %
	Total des dépenses	613 M\$	n.d.	n.d.	600 M\$	577 M\$	576 M\$	697 M\$	913 M\$	829 M\$	9,5 %
	Profits	44 M\$	n.d.	n.d.	49 M\$	29 M\$	34 M\$	29 M\$	12 M\$	-35 M\$	n.d.
	Marge bénéficiaire (%) ³	6,7 %	n.d.	n.d.	7,6 %	4,8 %	5,5 %	4,0 %	1,3 %	-4,5 %	
(E) →	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	319 M\$	n.d.	n.d.	290 M\$	273 M\$	258 M\$	301 M\$	371 M\$	293 M\$	1,8 %



1. Tableau 16-10-0117-01, Statistique Canada.
2. TCAC = Taux de croissance annuel composé.
3. Marge bénéficiaire = Profits / Total des revenus.
4. La valeur ajoutée manufacturière est égale à la production moins la consommation, où la production est = (revenus des biens fabriqués + [stocks de fermeture, biens en cours de fabrication ou travaux en cours + stocks de fermeture, produits finis fabriqués] - [stocks d'ouverture, biens en cours de fabrication ou travaux en cours + stocks d'ouverture, produits finis fabriqués]). À partir de la période de référence 2013, la consommation est calculée comme suit : (stocks d'ouverture, matières premières + coût des matières et fournitures + coût total d'énergie, d'approvisionnement en eau et de carburant pour véhicules - stocks de fermeture, matières premières).

Données financières¹

	Québec	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	826 M\$	912 M\$	1 043 M\$	1 198 M\$	1 154 M\$	1 184 M\$	1 284 M\$	1 788 M\$	1 886 M\$	13,1 %
	Total des dépenses	777 M\$	832 M\$	993 M\$	1 122 M\$	1 074 M\$	1 115 M\$	1 187 M\$	1 662 M\$	1 660 M\$	11,5 %
	Profits	50 M\$	81 M\$	51 M\$	76 M\$	80 M\$	69 M\$	97 M\$	125 M\$	226 M\$	29,6 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	6,0 %	8,9 %	4,8 %	6,3 %	6,9 %	5,8 %	7,6 %	7,0 %	12,0 %	
(E)	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	430 M\$	487 M\$	511 M\$	622 M\$	604 M\$	545 M\$	579 M\$	768 M\$	897 M\$	10,4 %
	Ontario	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	3 220 M\$	3 417 M\$	3 466 M\$	3 612 M\$	3 841 M\$	3 117 M\$	2 980 M\$	3 627 M\$	3 642 M\$	-1,3 %
	Total des dépenses	2 976 M\$	3 153 M\$	3 101 M\$	3 351 M\$	3 523 M\$	2 839 M\$	2 812 M\$	3 422 M\$	3 222 M\$	-2,2 %
	Profits	244 M\$	264 M\$	365 M\$	261 M\$	318 M\$	278 M\$	168 M\$	205 M\$	421 M\$	7,3 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	7,6 %	7,7 %	10,5 %	7,2 %	8,3 %	8,9 %	5,6 %	5,7 %	11,5 %	
(E)	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	n.d.	1 595 M\$	1 631 M\$	1 856 M\$	2 118 M\$	1 611 M\$	1 397 M\$	1 763 M\$	1 807 M\$	-3,9 %
	Reste du Canada	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
	Total des revenus	414 M\$	371 M\$	406 M\$	464 M\$	408 M\$	374 M\$	454 M\$	529 M\$	605 M\$	10,3 %
	Total des dépenses	389 M\$	361 M\$	362 M\$	428 M\$	364 M\$	336 M\$	402 M\$	477 M\$	521 M\$	9,4 %
	Profits	25 M\$	10 M\$	43 M\$	36 M\$	44 M\$	38 M\$	52 M\$	51 M\$	83 M\$	17,5 %
	Marge bénéficiaire (%) ³	6,1 %	2,8 %	10,7 %	7,8 %	10,7 %	10,3 %	11,4 %	9,7 %	13,8 %	
(E)	Valeur ajoutée manufacturière ⁴	n.d.	187 M\$	224 M\$	267 M\$	232 M\$	201 M\$	228 M\$	262 M\$	321 M\$	8,4 %



1. Tableau 16-10-0117-01, Statistique Canada.
2. TCAC = Taux de croissance annuel composé.
3. Marge bénéficiaire = Profits / Total des revenus.
4. La valeur ajoutée manufacturière est égale à la production moins la consommation, où la production est = (revenus des biens fabriqués + [stocks de fermeture, biens en cours de fabrication ou travaux en cours + stocks de fermeture, produits finis fabriqués] - [stocks d'ouverture, biens en cours de fabrication ou travaux en cours + stocks d'ouverture, produits finis fabriqués]). À partir de la période de référence 2013, la consommation est calculée comme suit : (stocks d'ouverture, matières premières + coût des matières et fournitures + coût total d'énergie, d'approvisionnement en eau et de carburant pour véhicules - stocks de fermeture, matières premières).

Données financières¹

(E) →

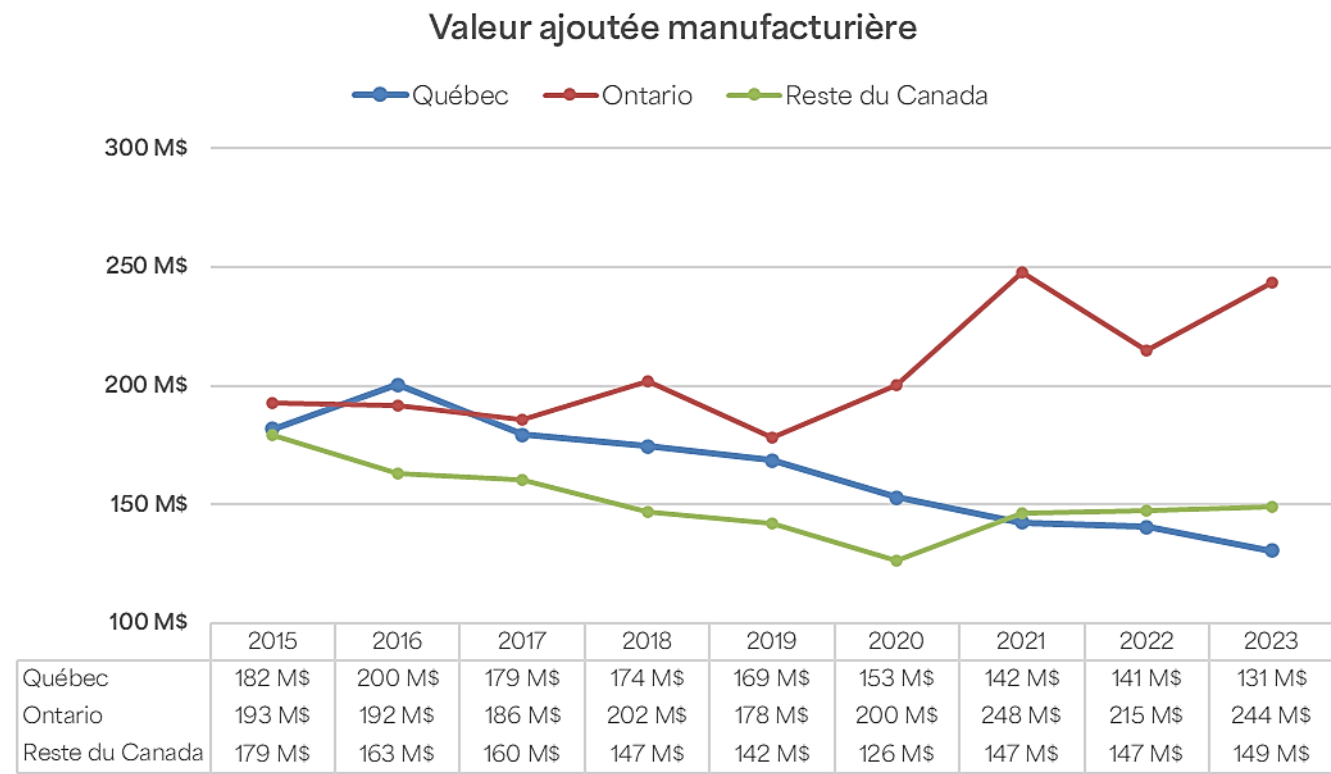
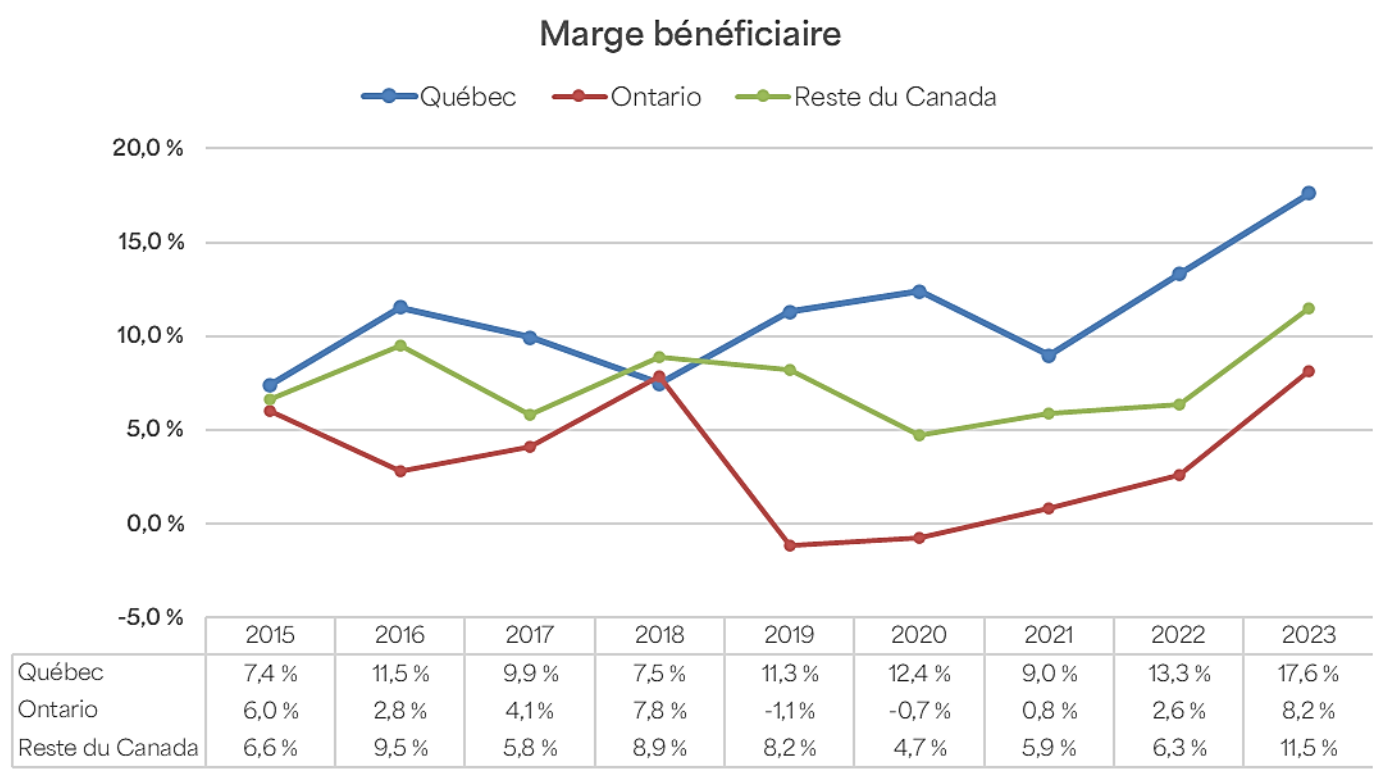
Québec	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
Total des revenus	380 M\$	421 M\$	361 M\$	383 M\$	362 M\$	336 M\$	312 M\$	283 M\$	279 M\$	-6,3 %
Total des dépenses	352 M\$	372 M\$	326 M\$	354 M\$	321 M\$	294 M\$	284 M\$	246 M\$	230 M\$	-8,0 %
Profits	28 M\$	48 M\$	36 M\$	29 M\$	41 M\$	42 M\$	28 M\$	38 M\$	49 M\$	4,7 %
Marge bénéficiaire (%) ³	7,4 %	11,5 %	9,9 %	7,5 %	11,3 %	12,4 %	9,0 %	13,3 %	17,6 %	
Valeur ajoutée manufacturière ⁴	182 M\$	200 M\$	179 M\$	174 M\$	169 M\$	153 M\$	142 M\$	141 M\$	131 M\$	-6,2 %

(E) →

Ontario	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
Total des revenus	494 M\$	525 M\$	537 M\$	569 M\$	539 M\$	559 M\$	566 M\$	553 M\$	600 M\$	2,7 %
Total des dépenses	465 M\$	510 M\$	515 M\$	524 M\$	545 M\$	563 M\$	561 M\$	539 M\$	551 M\$	0,3 %
Profits	30 M\$	15 M\$	22 M\$	45 M\$	-6 M\$	-4 M\$	5 M\$	14 M\$	49 M\$	n.d.
Marge bénéficiaire (%) ³	6,0 %	2,8 %	4,1 %	7,8 %	-1,1 %	-0,7 %	0,8 %	2,6 %	8,2 %	
Valeur ajoutée manufacturière ⁴	193 M\$	192 M\$	186 M\$	202 M\$	178 M\$	200 M\$	248 M\$	215 M\$	244 M\$	8,1 %

(E) →

Reste du Canada	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	TCAC ² (2019-2023)
Total des revenus	373 M\$	343 M\$	334 M\$	320 M\$	300 M\$	276 M\$	321 M\$	356 M\$	328 M\$	2,3 %
Total des dépenses	349 M\$	310 M\$	314 M\$	292 M\$	275 M\$	263 M\$	302 M\$	333 M\$	290 M\$	1,3 %
Profits	25 M\$	33 M\$	19 M\$	28 M\$	25 M\$	13 M\$	19 M\$	23 M\$	38 M\$	11,3 %
Marge bénéficiaire (%) ³	6,6 %	9,5 %	5,8 %	8,9 %	8,2 %	4,7 %	5,9 %	6,3 %	11,5 %	
Valeur ajoutée manufacturière ⁴	179 M\$	163 M\$	160 M\$	147 M\$	142 M\$	126 M\$	147 M\$	147 M\$	149 M\$	1,2 %



1. Tableau 16-10-0117-01, Statistique Canada.
2. TCAC = Taux de croissance annuel composé.
3. Marge bénéficiaire = Profits / Total des revenus.
4. La valeur ajoutée manufacturière est égale à la production moins la consommation, où la production est = (revenus des biens fabriqués + [stocks de fermeture, biens en cours de fabrication ou travaux en cours + stocks de fermeture, produits finis fabriqués] - [stocks d'ouverture, biens en cours de fabrication ou travaux en cours + stocks d'ouverture, produits finis fabriqués]). À partir de la période de référence 2013, la consommation est calculée comme suit : (stocks d'ouverture, matières premières + coût des matières et fournitures + coût total d'énergie, d'approvisionnement en eau et de carburant pour véhicules - stocks de fermeture, matières premières).



CSMO
Habitation

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'habitation



RECHERCHE

Chapitre 6

Conclusions

En résumé, voici les principaux constats tirés de l'enquête quantitative :

Défis de main-d'œuvre critiques

- ✓ Le recrutement constitue le défi majeur, touchant 45 % des manufacturiers. La situation est particulièrement préoccupante dans le secteur des portes et fenêtres, où 41 % du personnel de production a 55 ans et plus. Les délais de recrutement sont considérables : 6 mois pour les postes spécialisés en production, et les postes de contremaître sont difficiles à pourvoir en raison de lacunes en compétences de gestion.

Dépendance aux travailleurs étrangers temporaires

- ✓ Le secteur des portes et fenêtres se distingue par son recours massif aux travailleurs étrangers (47 % des entreprises, dont 24 % avec plus de 5 % de leur personnel). Les nouvelles mesures gouvernementales restrictives affectent 31 % des entreprises de ce secteur, et jusqu'à 61 % des grandes entreprises.

Adoption technologique limitée mais prometteuse

- ✓ Seulement 64 % des manufacturiers ont innové dans les deux dernières années, avec en moyenne 1,2 changement technologique introduit. L'achat d'équipements automatisés domine. En design d'intérieur, l'intelligence artificielle a connu une adoption rapide (38 % l'ont introduite, 57 % chez les entreprises avec employés).

Utilisation restreinte de l'intelligence artificielle

- ✓ L'intelligence artificielle est principalement utilisée pour la production de textes (41 % des manufacturiers, 53 % en design d'intérieur). Son application demeure marginale dans d'autres domaines malgré des impacts positifs reconnus sur la productivité et la réduction des tâches répétitives. Les principaux freins sont le manque de temps et la difficulté à évaluer la pertinence pour l'entreprise.

Besoins importants en formation

- ✓ 63 % des manufacturiers et 76 % des designers d'intérieur expriment des besoins en formation, particulièrement en formation technique. Le compagnonnage et les formations offertes par les fournisseurs demeurent les méthodes privilégiées. L'hiver est unanimement identifié comme la période la plus propice.

Efforts environnementaux variables

- ✓ Le recyclage des matières est répandu, mais les mesures plus avancées restent limitées. La majorité des entreprises ne constatent aucun impact sur leur rentabilité à la suite de l'implantation de mesures environnementales, ce qui peut freiner l'adoption de nouvelles pratiques.

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.



L'étude qualitative aura permis de suggérer des pistes d'actions pour le CSMO Habitation :

Les participants aux groupes de discussion ont exprimé plusieurs attentes à l'égard du CSMO Habitation :

- ✓ Présenter et faire connaître l'éventail des formations disponibles pertinentes à son secteur, qui peuvent être offertes par différents acteurs (réseau scolaire, fournisseurs, associations, etc.) ou par le CSMO Habitation lui-même.
- ✓ Favoriser le partage d'informations auprès des entreprises et entre les entreprises, notamment en matière de recrutement de main-d'œuvre, d'innovation, de logiciels et de nouvelles technologies, d'intelligence artificielle et de gestion des ressources humaines. Dans cette optique, certains proposent la création d'une plateforme d'information et d'échange.
- ✓ Offrir un lieu facilitant l'accès aux ressources (programmes de formation, financements disponibles et autres ressources) en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.
- ✓ Sensibiliser les écoles d'ébénisterie sur le fait que certaines formations sont mal adaptées aux besoins de l'industrie.
- ✓ Appuyer les gestionnaires pour l'évaluation des besoins et un plan de mise en œuvre en matière de nouvelles technologies et d'intelligence artificielle et offrir des formations en lien avec l'intelligence artificielle, entre autres :
 - une évaluation des besoins et un plan de mise en œuvre pour les dirigeants (quoi implanter, selon quelle priorité, comment le faire);
 - des formations pour les employés ou des formations pour les formateurs à l'interne.
- ✓ Appuyer et outiller les entreprises pour faciliter le recrutement de main-d'œuvre et offrir un accompagnement en matière de gestion des ressources humaines, en raison des difficultés de recrutement, et visant à réduire les taux de roulement.
- ✓ Promouvoir le secteur (meubles, armoires de cuisine, ébénisterie, menuiserie, rembourrage et réparation, portes et fenêtres), en particulier la valorisation des métiers dits manuels, surtout auprès des jeunes.

Attentes à l'égard des gouvernements, associations sectorielles ou partenaires technologiques

Deux attentes ont été exprimées à l'égard des gouvernements et des associations sectorielles :

- ✓ À l'instar du CSMO Habitation, faire la promotion du secteur de la fabrication (verre, pierre, béton, gypse, argile, meubles, armoires de cuisine, ébénisterie, menuiserie architecturale, rembourrage et portes et fenêtres), en particulier la valorisation des métiers dits manuels, surtout auprès des jeunes.
- ✓ Promouvoir les programmes de formation en lien avec les métiers du secteur.

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.



**CSMO
Habitation**

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'habitation



RECHERCHE

Annexe 1 :

Résultats de l'enquête auprès des
manufacturiers par taille d'entreprise

Résultats de l'enquête auprès des manufacturiers par taille d'entreprise

	TOTAL DES MANUFACTURIERS					Meubles, armoires, ébénisterie et menuiserie architecturale					Portes et fenêtres				
	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+
REGIO) Région administrative	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Bas-Saint-Laurent	4 %	4 %	5 %	2 %	9 %	4 %	4 %	7 %	3 %	3 %	2 %	-	-	-	8 %
Saguenay-Lac-Saint-Jean	5 %	7 %	7 %	5 %	-	6 %	7 %	7 %	7 %	-	6 %	25 %	13 %	-	-
Capitale-Nationale	4 %	5 %	6 %	1 %	7 %	3 %	2 %	2 %	1 %	9 %	4 %	-	13 %	-	8 %
Mauricie	7 %	6 %	12 %	4 %	7 %	7 %	7 %	11 %	4 %	9 %	7 %	-	13 %	7 %	8 %
Estrie	7 %	9 %	9 %	3 %	5 %	8 %	11 %	9 %	4 %	6 %	1 %	-	-	-	4 %
Montréal	9 %	7 %	11 %	8 %	10 %	9 %	9 %	11 %	7 %	9 %	11 %	-	25 %	14 %	4 %
Outaouais	4 %	6 %	2 %	4 %	-	3 %	7 %	2 %	-	-	-	-	-	-	-
Abitibi-Témiscamingue	1 %	-	3 %	1 %	-	1 %	-	4 %	1 %	-	-	-	-	-	-
Côte-Nord	0,3 %	-	-	1 %	-	0,4 %	-	-	1 %	-	-	-	-	-	-
Nord-du-Québec	0,3 %	-	2 %	-	-	0,5 %	-	2 %	-	-	-	-	-	-	-
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1 %	2 %	2 %	1 %	-	2 %	2 %	2 %	1 %	-	-	-	-	-	-
Chaudière-Appalaches	19 %	16 %	11 %	28 %	21 %	17 %	17 %	9 %	22 %	22 %	26 %	25 %	38 %	29 %	17 %
Laval	3 %	3 %	2 %	4 %	4 %	2 %	-	2 %	4 %	3 %	5 %	-	-	7 %	8 %
Lanaudière	8 %	5 %	10 %	12 %	5 %	7 %	2 %	13 %	10 %	6 %	4 %	-	-	7 %	4 %
Laurentides	8 %	4 %	8 %	13 %	10 %	6 %	4 %	7 %	9 %	9 %	19 %	-	-	36 %	17 %
Montréal	10 %	13 %	9 %	7 %	12 %	13 %	15 %	9 %	10 %	16 %	3 %	-	-	-	13 %
Centre-du-Québec	9 %	14 %	2 %	8 %	10 %	10 %	13 %	2 %	12 %	6 %	10 %	50 %	-	-	8 %
REG) Regroupements régionaux	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Montréal RMR	26 %	18 %	28 %	34 %	33 %	23 %	17 %	27 %	29 %	28 %	39 %	-	25 %	57 %	46 %
Québec RMR	6 %	8 %	7 %	1 %	14 %	4 %	4 %	4 %	1 %	16 %	7 %	25 %	13 %	-	4 %
Régions centrales	55 %	61 %	46 %	55 %	45 %	58 %	65 %	47 %	54 %	53 %	45 %	50 %	50 %	43 %	42 %
Régions ressources	12 %	12 %	18 %	10 %	9 %	15 %	13 %	22 %	15 %	3 %	8 %	25 %	13 %	-	8 %
QA1) Tout d'abord, quel est le principal secteur d'activité économique de votre entreprise?	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Fabrication de produits minéraux non métalliques (verre, béton, pierre, gypse, argile)	13 %	10 %	12 %	15 %	17 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fabrication/rembourrage de meubles, armoires de cuisine, ébénisterie et menuiserie architecturale	74 %	84 %	77 %	66 %	51 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	-	-	-	-	-
Fabrication de portes et fenêtres	14 %	6 %	11 %	19 %	32 %	-	-	-	-	-	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

Résultats de l'enquête auprès des manufacturiers par taille d'entreprise

	TOTAL DES MANUFACTURIERS					Meubles, armoires, ébénisterie et menuiserie architecturale					Portes et fenêtres				
	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+
QA2) Quel est ou quels sont vos sous-secteurs d'activité économique? (Mentions multiples)	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Fabrication de produits en pierre (granit, quartz, etc.)	7 %	7 %	10 %	8 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fabrication de verre et de produits en verre	3 %	-	2 %	4 %	13 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fabrication d'armoires et de comptoirs de cuisine en bois	48 %	53 %	58 %	46 %	21 %	66 %	63 %	76 %	69 %	41 %	-	-	-	-	-
Fabrication de meubles d'établissement institutionnel	23 %	24 %	31 %	23 %	8 %	32 %	28 %	40 %	35 %	16 %	-	-	-	-	-
Fabrication d'autres meubles de maison en bois	36 %	44 %	41 %	31 %	11 %	49 %	52 %	53 %	47 %	22 %	-	-	-	-	-
Fabrication de meubles de maison métalliques	2 %	2 %	2 %	2 %	3 %	3 %	2 %	2 %	3 %	6 %	-	-	-	-	-
Fabrication de meubles de maison rembourrés	9 %	13 %	3 %	5 %	14 %	12 %	15 %	4 %	7 %	28 %	-	-	-	-	-
Fabrication de meubles de bureau	27 %	31 %	37 %	24 %	3 %	37 %	37 %	49 %	37 %	6 %	-	-	-	-	-
Fabrication d'ébénisterie et de menuiserie architecturale	34 %	33 %	43 %	38 %	14 %	47 %	39 %	56 %	57 %	28 %	-	-	-	-	-
Fabrication de matelas	1 %	-	-	2 %	3 %	1 %	-	-	3 %	6 %	-	-	-	-	-
Rembourrage et réparation de meubles	5 %	7 %	3 %	4 %	2 %	7 %	9 %	4 %	6 %	3 %	-	-	-	-	-
Fabrication de fenêtres et de portes en bois	4 %	3 %	3 %	4 %	11 %	-	-	-	-	-	30 %	50 %	25 %	21 %	33 %
Fabrication de portes et de fenêtres en plastique	6 %	1 %	3 %	11 %	13 %	-	-	-	-	-	43 %	25 %	25 %	57 %	42 %
Fabrication de portes et de fenêtres en métal	6 %	1 %	1 %	8 %	23 %	-	-	-	-	-	42 %	25 %	13 %	43 %	71 %
Autre sous-secteur	8 %	10 %	9 %	7 %	5 %	6 %	7 %	7 %	3 %	6 %	14 %	25 %	38 %	7 %	4 %
QA3) Combien d'employés votre entreprise compte-t-elle? (Veuillez considérer les employés à temps plein, à temps partiel, temporaires et permanents)	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Aucun employé (travailleur autonome)	5 %	13 %	-	-	-	7 %	15 %	-	-	-	-	-	-	-	-
1 à 4 employés	34 %	87 %	-	-	-	38 %	85 %	-	-	-	17 %	100 %	-	-	-
5 à 9 employés	20 %	-	100 %	-	-	21 %	-	100 %	-	-	17 %	-	100 %	-	-
10 à 19 employés	15 %	-	-	50 %	-	13 %	-	-	47 %	-	18 %	-	-	43 %	-
20 à 49 employés	15 %	-	-	50 %	-	14 %	-	-	53 %	-	24 %	-	-	57 %	-
50 à 99 employés	4 %	-	-	-	37 %	3 %	-	-	-	41 %	13 %	-	-	-	50 %
100 à 199 employés	4 %	-	-	-	36 %	3 %	-	-	-	34 %	4 %	-	-	-	17 %
200 à 499 employés	2 %	-	-	-	22 %	1 %	-	-	-	19 %	6 %	-	-	-	25 %
500 employés et plus	1 %	-	-	-	6 %	0,5 %	-	-	-	6 %	2 %	-	-	-	8 %
TOTAL 0 à 4	39 %	100 %	-	-	-	45 %	100 %	-	-	-	17 %	100 %	-	-	-
TOTAL 5 à 9	20 %	-	100 %	-	-	21 %	-	100 %	-	-	17 %	-	100 %	-	-
TOTAL 10 et +	40 %	-	-	100 %	100 %	34 %	-	-	100 %	100 %	67 %	-	-	100 %	100 %

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

Résultats de l'enquête auprès des manufacturiers par taille d'entreprise

	TOTAL DES MANUFACTURIERS					Meubles, armoires, ébénisterie et menuiserie architecturale					Portes et fenêtres				
	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+
QA5FONCT) Fonction :	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Directeur général / Directrice générale	65 %	87 %	60 %	56 %	22 %	67 %	85 %	62 %	54 %	16 %	55 %	100 %	63 %	64 %	4 %
Directeur ou Directrice des opérations / de production / de projets	7 %	4 %	7 %	12 %	3 %	7 %	4 %	9 %	10 %	3 %	4 %	-	-	7 %	4 %
Directeur ou Directrice des ressources humaines	9 %	-	3 %	6 %	60 %	7 %	-	4 %	4 %	69 %	26 %	-	-	14 %	79 %
Propriétaire / Copropriétaire / associé	8 %	9 %	13 %	7 %	-	9 %	11 %	13 %	4 %	-	4 %	-	25 %	-	-
Directeur·trice des finances / Contrôleur / Comptable / VP finances / Gestionnaire	5 %	-	9 %	6 %	7 %	5 %	-	9 %	7 %	9 %	5 %	-	-	7 %	8 %
Adjoint·e à l'administration / technicien·ne comptable	4 %	-	3 %	10 %	-	4 %	-	2 %	15 %	-	2 %	-	13 %	-	-
Autre	3 %	-	5 %	4 %	7 %	1 %	-	-	4 %	3 %	4 %	-	-	7 %	4 %
NRP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
QA6) Votre entreprise est-elle syndiquée?	n=250	n=46	n=58	n=86	n=60	n=184	n=39	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Oui	6 %	2 %	2 %	5 %	35 %	4 %	3 %	2 %	3 %	22 %	14 %	-	-	14 %	33 %
QB1) Présentement, quelles sont vos principales préoccupations en matière d'environnement d'affaires? (Mentions multiples)	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Difficultés de recrutement	45 %	37 %	53 %	48 %	48 %	46 %	35 %	56 %	53 %	63 %	51 %	75 %	50 %	50 %	38 %
Concurrence (prix, qualité, innovation, nouveaux entrants)	35 %	29 %	32 %	47 %	33 %	34 %	33 %	27 %	46 %	22 %	42 %	25 %	38 %	50 %	42 %
Capacités de production	33 %	29 %	38 %	34 %	31 %	31 %	30 %	38 %	28 %	31 %	32 %	-	38 %	43 %	33 %
Changements technologiques (automatisation, numérisation, etc.)	30 %	23 %	21 %	38 %	49 %	25 %	22 %	22 %	34 %	22 %	45 %	25 %	38 %	43 %	67 %
Développement de nouveaux marchés au Québec/au Canada	21 %	14 %	17 %	30 %	25 %	19 %	15 %	16 %	26 %	31 %	23 %	25 %	-	29 %	29 %
Accès au financement	19 %	25 %	22 %	12 %	10 %	20 %	26 %	22 %	10 %	9 %	12 %	50 %	-	7 %	4 %
Développement de nouveaux produits ou services	14 %	9 %	18 %	18 %	10 %	13 %	11 %	20 %	13 %	6 %	8 %	-	-	7 %	21 %
Chaînes d'approvisionnement	8 %	9 %	3 %	9 %	12 %	10 %	11 %	4 %	12 %	16 %	3 %	-	-	7 %	-
Droits de douane américains	8 %	7 %	7 %	6 %	19 %	9 %	7 %	7 %	7 %	31 %	11 %	25 %	13 %	7 %	8 %
Développement de nouveaux marchés à l'international	5 %	4 %	3 %	6 %	10 %	5 %	4 %	2 %	7 %	13 %	8 %	-	13 %	7 %	13 %
Changements réglementaires	4 %	5 %	2 %	4 %	6 %	3 %	4 %	2 %	1 %	-	11 %	25 %	-	14 %	4 %
Enjeux au niveau de la qualité, de la compétence et de la formation de la main-d'œuvre	1 %	-	1 %	1 %	1 %	-	-	-	-	-	6 %	-	13 %	7 %	4 %
Enjeux au niveau de la main-d'œuvre étrangère / permis de travailleurs étrangers temporaires	0,3 %	-	-	-	3 %	0,2 %	-	-	-	3 %	1 %	-	-	-	4 %
Autres	3 %	5 %	-	2 %	3 %	3 %	4 %	-	3 %	3 %	5 %	25 %	-	-	4 %
Aucune préoccupation	8 %	14 %	11 %	2 %	2 %	7 %	9 %	9 %	3 %	3 %	2 %	-	13 %	-	-
Je ne sais pas / je préfère ne pas répondre	3 %	6 %	-	2 %	2 %	4 %	7 %	-	3 %	3 %	-	-	-	-	-

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

Résultats de l'enquête auprès des manufacturiers par taille d'entreprise

	TOTAL DES MANUFACTURIERS					Meubles, armoires, ébénisterie et menuiserie architecturale					Portes et fenêtres				
	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+
QB2A) Veuillez répartir vos ventes selon les marchés suivants. – Au Québec	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
0 %	0,3 %	-	-	-	3 %	0,5 %	-	-	-	6 %	-	-	-	-	-
1 % à 24 %	3 %	-	3 %	-	20 %	3 %	-	4 %	-	34 %	2 %	-	-	-	8 %
25 % à 50 %	5 %	-	4 %	5 %	20 %	4 %	-	2 %	7 %	19 %	9 %	-	25 %	-	21 %
51 % à 75 %	4 %	2 %	2 %	3 %	15 %	3 %	2 %	2 %	3 %	9 %	4 %	-	-	7 %	4 %
76 % à 100 %	89 %	98 %	90 %	92 %	41 %	89 %	98 %	91 %	90 %	31 %	85 %	100 %	75 %	93 %	67 %
VENDENT AU QUÉBEC	100 %	100 %	100 %	100 %	97 %	100 %	100 %	100 %	100 %	94 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Moyenne (%)	91,6	98,4	93,3	92,9	59,9	92,2	98,6	93,7	92,1	48,5	89,2	97,5	87,5	94,9	75,4
QB2B) Veuillez répartir vos ventes selon les marchés suivants. – Canada (hors Québec)	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
0 %	72 %	81 %	86 %	67 %	29 %	77 %	83 %	91 %	72 %	25 %	61 %	75 %	75 %	64 %	38 %
1 % à 24 %	21 %	19 %	7 %	25 %	42 %	17 %	17 %	2 %	18 %	53 %	24 %	25 %	-	29 %	33 %
25 % à 50 %	6 %	-	6 %	7 %	26 %	5 %	-	4 %	9 %	22 %	12 %	-	25 %	7 %	21 %
51 % à 75 %	1 %	-	2 %	1 %	3 %	1 %	-	2 %	1 %	-	2 %	-	-	-	8 %
76 % à 100 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
VENDENT AU CANADA (HORS QUÉBEC)	28 %	19 %	14 %	33 %	71 %	23 %	17 %	9 %	28 %	75 %	39 %	25 %	25 %	36 %	63 %
Moyenne (%)	4,3	1,2	3,9	4,7	15,6	3,4	0,8	2,8	5,1	14,1	7,6	2,5	11,3	4,0	14,4
QB2C) Veuillez répartir vos ventes selon les marchés suivants. – États-Unis	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
0 %	86 %	96 %	92 %	83 %	45 %	86 %	96 %	91 %	82 %	28 %	88 %	100 %	88 %	93 %	71 %
1 % à 24 %	8 %	4 %	3 %	14 %	16 %	7 %	4 %	2 %	13 %	19 %	7 %	-	13 %	7 %	8 %
25 % à 50 %	4 %	-	3 %	3 %	19 %	3 %	-	4 %	4 %	19 %	4 %	-	-	-	17 %
51 % à 75 %	2 %	-	2 %	-	11 %	2 %	-	2 %	-	22 %	-	-	-	-	-
76 % à 100 %	1 %	-	-	-	8 %	1 %	-	-	-	13 %	1 %	-	-	-	4 %
VENDENT AUX ÉTATS-UNIS	14 %	4 %	8 %	17 %	55 %	14 %	4 %	9 %	18 %	72 %	12 %	-	13 %	7 %	29 %
Moyenne (%)	3,9	0,2	2,8	2,3	24,2	4,2	0,2	3,5	2,6	36,9	3,2	-	1,3	1,1	10,1
QB2D) Veuillez répartir vos ventes selon les marchés suivants. – Mexique	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
0 %	99 %	100 %	100 %	98 %	95 %	99 %	100 %	100 %	97 %	94 %	99 %	100 %	100 %	100 %	96 %
1 % à 24 %	1 %	-	-	2 %	5 %	1 %	-	-	3 %	6 %	1 %	-	-	-	4 %
VENDENT AU MEXIQUE	1 %	-	-	2 %	5 %	1 %	-	-	3 %	6 %	1 %	-	-	-	4 %
Moyenne (%)	0,02	-	-	0,04	0,1	0,0	-	-	0,1	0,1	0,01	-	-	-	0,04
QB2E) Veuillez répartir vos ventes selon les marchés suivants. – International (hors États-Unis et Mexique)	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
0 %	98 %	98 %	100 %	99 %	92 %	98 %	98 %	100 %	99 %	88 %	99 %	100 %	100 %	100 %	96 %
1 % à 24 %	2 %	2 %	-	1 %	8 %	2 %	2 %	-	1 %	13 %	1 %	-	-	-	4 %
VENDENT À L'INTERNATIONAL (HORS É-U ET MEXIQUE)	2 %	2 %	-	1 %	8 %	2 %	2 %	-	1 %	13 %	1 %	-	-	-	4 %
Moyenne (%)	0,1	0,3	-	0,0	0,2	0,2	0,3	-	0,0	0,4	0,0	-	-	-	0,0

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

Résultats de l'enquête auprès des manufacturiers par taille d'entreprise

	TOTAL DES MANUFACTURIERS					Meubles, armoires, ébénisterie et menuiserie architecturale					Portes et fenêtres				
	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+
QB2) Exportation	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Ventes au Québec / Canada exclusivement	86 %	96 %	92 %	83 %	44 %	86 %	96 %	91 %	82 %	25 %	88 %	100 %	88 %	93 %	71 %
Exportent à l'international	14 %	4 %	8 %	17 %	56 %	14 %	4 %	9 %	18 %	75 %	12 %	-	13 %	7 %	29 %
QC1) Avez-vous introduit des changements technologiques au cours des deux dernières années? Si oui, lesquels? (Mentions multiples)	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Achat d'équipements automatisés	36 %	25 %	27 %	49 %	56 %	35 %	28 %	29 %	43 %	66 %	44 %	25 %	25 %	50 %	58 %
Logiciels de conception et/ou de fabrication par ordinateur	25 %	23 %	35 %	23 %	24 %	28 %	20 %	42 %	31 %	31 %	21 %	50 %	-	14 %	25 %
Utilisation de l'intelligence artificielle (IA)	16 %	11 %	12 %	19 %	36 %	14 %	11 %	13 %	12 %	41 %	20 %	25 %	13 %	21 %	21 %
Logiciels de gestion des ressources (ERP, Enterprise Resource Planning)	13 %	4 %	5 %	20 %	40 %	11 %	4 %	7 %	21 %	28 %	28 %	-	-	36 %	54 %
Logiciels de gestion de la relation client (CRM, Customer Relationship Management)	9 %	4 %	6 %	12 %	22 %	8 %	4 %	4 %	15 %	16 %	13 %	-	-	14 %	29 %
Achat de robots	7 %	2 %	5 %	8 %	23 %	8 %	2 %	7 %	12 %	38 %	3 %	-	-	-	13 %
Logiciels de gestion des ressources humaines (GRH)	5 %	4 %	3 %	4 %	14 %	5 %	4 %	4 %	6 %	9 %	4 %	-	-	-	17 %
Impression 3D	4 %	4 %	-	7 %	4 %	4 %	4 %	-	6 %	-	9 %	-	-	14 %	13 %
Logiciels de pilotage (MES, Manufacturing Execution System)	4 %	1 %	2 %	5 %	12 %	4 %	-	2 %	7 %	16 %	7 %	25 %	-	-	13 %
Gestion des données (Big data)	2 %	-	-	5 %	9 %	2 %	-	-	6 %	3 %	5 %	-	-	7 %	8 %
Modélisation des informations de construction (BIM, Building Information Modeling)	1 %	-	2 %	-	3 %	1 %	-	2 %	-	6 %	-	-	-	-	-
Autres	1 %	-	-	2 %	5 %	1 %	-	-	3 %	6 %	1 %	-	-	-	4 %
Non, aucun	36 %	57 %	37 %	19 %	3 %	37 %	57 %	33 %	18 %	3 %	29 %	50 %	63 %	21 %	4 %
TOTAL ONT INTRODUIT AU MOINS UN CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE (2 dernières années)	64 %	43 %	63 %	81 %	97 %	63 %	43 %	67 %	82 %	97 %	71 %	50 %	38 %	79 %	96 %
NBR_QC1) Nombre de changements technologiques introduits au cours des 2 dernières années (sur une possibilité de 11)	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Aucun	36 %	57 %	37 %	20 %	3 %	38 %	57 %	33 %	19 %	3 %	29 %	50 %	63 %	21 %	4 %
1	30 %	22 %	39 %	37 %	24 %	31 %	22 %	36 %	44 %	25 %	17 %	-	38 %	21 %	8 %
2	20 %	14 %	15 %	26 %	30 %	17 %	15 %	20 %	18 %	22 %	31 %	25 %	-	36 %	46 %
3 et +	14 %	7 %	9 %	17 %	43 %	14 %	7 %	11 %	19 %	50 %	24 %	25 %	-	21 %	42 %
Moyenne	1,2	0,8	1,0	1,5	2,4	1,2	0,8	1,1	1,6	2,5	1,6	1,3	0,4	1,6	2,5

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

Résultats de l'enquête auprès des manufacturiers par taille d'entreprise

	TOTAL DES MANUFACTURIERS					Meubles, armoires, ébénisterie et menuiserie architecturale					Portes et fenêtres				
	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+
QC2) Prévoyez-vous des changements technologiques au sein de votre entreprise au cours des deux prochaines années? Si oui, lesquels? (Mentions multiples)	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Achat d'équipements automatisés	40 %	34 %	35 %	41 %	66 %	37 %	33 %	40 %	35 %	66 %	45 %	50 %	38 %	36 %	63 %
Utilisation de l'intelligence artificielle (IA)	19 %	7 %	10 %	33 %	36 %	16 %	9 %	13 %	28 %	28 %	28 %	-	-	36 %	54 %
Logiciels de conception et/ou de fabrication par ordinateur	16 %	21 %	18 %	9 %	8 %	18 %	20 %	22 %	12 %	13 %	10 %	25 %	13 %	7 %	4 %
Logiciels de gestion des ressources (ERP, Enterprise Resource Planning)	15 %	4 %	13 %	25 %	31 %	12 %	4 %	13 %	19 %	28 %	31 %	-	25 %	43 %	38 %
Logiciels de gestion de la relation client (CRM, Customer Relationship Management)	15 %	9 %	14 %	20 %	20 %	13 %	11 %	11 %	19 %	13 %	20 %	-	25 %	21 %	29 %
Achat de robots	13 %	9 %	12 %	11 %	35 %	14 %	11 %	13 %	13 %	31 %	13 %	-	13 %	14 %	21 %
Logiciels de gestion des ressources humaines (GRH)	6 %	-	3 %	7 %	25 %	3 %	-	4 %	3 %	19 %	17 %	-	-	29 %	21 %
Logiciels de pilotage (MES, Manufacturing Execution System)	4 %	3 %	2 %	6 %	8 %	4 %	2 %	2 %	4 %	16 %	10 %	25 %	-	14 %	-
Impression 3D	4 %	6 %	-	3 %	7 %	4 %	7 %	-	4 %	3 %	4 %	-	-	-	17 %
Gestion des données (Big data)	3 %	-	2 %	6 %	5 %	3 %	-	2 %	7 %	6 %	4 %	-	-	7 %	4 %
Modélisation des informations de construction (BIM, Building Information Modeling)	2 %	-	2 %	1 %	10 %	1 %	-	2 %	1 %	6 %	2 %	-	-	-	8 %
Autres	2 %	4 %	1 %	-	3 %	2 %	4 %	-	-	3 %	3 %	-	13 %	-	4 %
Non, aucun	34 %	46 %	41 %	25 %	5 %	35 %	43 %	36 %	28 %	6 %	22 %	50 %	38 %	14 %	4 %
Ne sais pas / incertain pour le moment	1 %	2 %	-	1 %	1 %	1 %	2 %	-	1 %	-	1 %	-	-	-	4 %
TOTAL PRÉVOIENT AU MOINS UN CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE (2 prochaines années)	64 %	52 %	59 %	74 %	94 %	64 %	54 %	64 %	71 %	94 %	77 %	50 %	63 %	86 %	92 %
NBR_QC2) Nombre de changements technologiques prévus au cours des 2 prochaines années (sur une possibilité de 11)	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Aucun	36 %	48 %	43 %	25 %	6 %	36 %	46 %	36 %	28 %	6 %	25 %	50 %	50 %	14 %	8 %
1	24 %	23 %	23 %	27 %	18 %	29 %	26 %	27 %	35 %	28 %	16 %	25 %	-	21 %	13 %
2	21 %	18 %	23 %	21 %	31 %	19 %	17 %	24 %	12 %	38 %	24 %	-	38 %	29 %	25 %
3 et +	18 %	9 %	12 %	26 %	43 %	15 %	9 %	13 %	24 %	28 %	34 %	25 %	13 %	36 %	50 %
NSP	1 %	2 %	-	1 %	1 %	1 %	2 %	-	1 %	-	1 %	-	-	-	4 %
Moyenne	1,4	0,9	1,1	1,6	2,5	1,3	1,0	1,2	1,5	2,3	1,9	1,0	1,1	2,1	2,7

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

Résultats de l'enquête auprès des manufacturiers par taille d'entreprise

	TOTAL DES MANUFACTURIERS					Meubles, armoires, ébénisterie et menuiserie architecturale					Portes et fenêtres				
	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+
QC3) Quel(s) logiciel(s) de conception vos employés utilisent-ils? / Quel(s) logiciel(s) de conception utilisez-vous? (Mentions multiples)	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
AutoCAD	36 %	18 %	46 %	43 %	63 %	34 %	20 %	51 %	40 %	56 %	42 %	25 %	38 %	29 %	79 %
SketchUp	20 %	17 %	26 %	25 %	9 %	25 %	20 %	33 %	32 %	13 %	2 %	-	-	-	8 %
SolidWorks	11 %	9 %	10 %	7 %	31 %	11 %	9 %	9 %	9 %	41 %	20 %	25 %	25 %	7 %	33 %
Cabinet Vision	11 %	-	17 %	19 %	13 %	14 %	-	22 %	29 %	25 %	-	-	-	-	-
Microvellum	7 %	2 %	5 %	13 %	11 %	9 %	2 %	7 %	19 %	22 %	-	-	-	-	-
Mozaïk	6 %	6 %	5 %	8 %	3 %	8 %	7 %	7 %	12 %	6 %	-	-	-	-	-
Vortek	4 %	-	5 %	11 %	-	6 %	-	7 %	16 %	-	-	-	-	-	-
2020 Design	3 %	6 %	3 %	1 %	2 %	4 %	7 %	4 %	1 %	3 %	-	-	-	-	-
SolidEdge	2 %	2 %	2 %	1 %	7 %	2 %	2 %	2 %	-	9 %	5 %	-	-	7 %	8 %
ECabinet	2 %	4 %	2 %	1 %	-	3 %	4 %	2 %	1 %	-	-	-	-	-	-
Autodesk Inventor	2 %	-	-	4 %	7 %	2 %	-	-	6 %	-	5 %	-	-	-	21 %
Rhino	1 %	3 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Enscape	0,3 %	-	2 %	-	-	0,5 %	-	2 %	-	-	-	-	-	-	-
Revit / Autodesk Revit	0,1 %	-	-	-	1 %	-	-	-	-	-	1 %	-	-	-	4 %
Autres	8 %	12 %	4 %	6 %	7 %	8 %	11 %	2 %	9 %	9 %	10 %	50 %	-	-	8 %
Ils n'en utilisent aucun	25 %	36 %	20 %	19 %	12 %	22 %	33 %	18 %	12 %	6 %	34 %	25 %	38 %	57 %	-
Je ne sais pas / je préfère ne pas répondre	4 %	2 %	7 %	4 %	7 %	2 %	2 %	2 %	-	6 %	3 %	-	-	-	13 %
QC4) Quel(s) logiciel(s) de fabrication vos employés utilisent-ils? / Quel(s) logiciel(s) de fabrication utilisez-vous? (Mentions multiples) (Base : secteurs de la fabrication)	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Autodesk	10 %	7 %	10 %	13 %	8 %	10 %	7 %	13 %	16 %	3 %	15 %	25 %	-	14 %	21 %
Mastercam	3 %	2 %	-	4 %	9 %	4 %	2 %	-	6 %	16 %	1 %	-	-	-	4 %
Vcarve Pro	3 %	6 %	3 %	-	-	3 %	7 %	2 %	-	-	2 %	-	13 %	-	-
Cabinet Vision	3 %	-	3 %	6 %	2 %	4 %	-	4 %	9 %	3 %	-	-	-	-	-
Un logiciel « sur mesure » / interne	3 %	2 %	2 %	5 %	1 %	2 %	2 %	2 %	3 %	-	7 %	-	-	14 %	4 %
ECabinet	2 %	4 %	5 %	-	-	3 %	4 %	7 %	-	-	-	-	-	-	-
Microvellum	2 %	-	3 %	4 %	2 %	3 %	-	4 %	6 %	3 %	-	-	-	-	-
Mozaïk	2 %	2 %	3 %	2 %	-	3 %	2 %	4 %	3 %	-	-	-	-	-	-
Revit	1 %	-	-	1 %	8 %	1 %	-	-	1 %	3 %	5 %	-	-	-	21 %
Web-Cab	1 %	-	-	3 %	2 %	1 %	-	-	4 %	3 %	-	-	-	-	-
Polyboard	0,3 %	-	2 %	-	-	0,5 %	-	2 %	-	-	-	-	-	-	-
Civil 3D	0,3 %	-	-	1 %	-	0,4 %	-	-	1 %	-	-	-	-	-	-
Cambam	0,3 %	-	1 %	-	-	-	-	-	-	-	2 %	-	13 %	-	-
Autres	11 %	8 %	7 %	16 %	18 %	8 %	4 %	7 %	12 %	16 %	19 %	25 %	13 %	21 %	17 %
Ils n'en utilisent aucun	50 %	66 %	54 %	34 %	26 %	50 %	67 %	53 %	26 %	19 %	41 %	50 %	50 %	50 %	13 %
Je ne sais pas / je préfère ne pas répondre	13 %	4 %	13 %	17 %	34 %	12 %	4 %	9 %	18 %	41 %	15 %	-	13 %	7 %	42 %

Résultats de l'enquête auprès des manufacturiers par taille d'entreprise

	TOTAL DES MANUFACTURIERS					Meubles, armoires, ébénisterie et menuiserie architecturale					Portes et fenêtres				
	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+
QC5) Votre entreprise utilise-t-elle l'intelligence artificielle dans les activités suivantes?	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Production de textes (courriels, rapports, etc.)	41 %	30 %	28 %	51 %	75 %	38 %	28 %	33 %	50 %	69 %	54 %	50 %	25 %	57 %	71 %
Veille ou obtention d'information externe	12 %	4 %	10 %	19 %	22 %	10 %	4 %	11 %	18 %	19 %	17 %	-	13 %	21 %	25 %
Planification et optimisation de la production	9 %	7 %	8 %	10 %	10 %	8 %	9 %	9 %	6 %	6 %	10 %	-	13 %	14 %	8 %
Génération de codes pour la programmation (machines, informatique)	7 %	4 %	7 %	12 %	11 %	7 %	4 %	7 %	12 %	9 %	7 %	-	13 %	-	21 %
Analyse des dessins et devis pour la production de soumissions	6 %	6 %	6 %	8 %	5 %	5 %	7 %	4 %	4 %	6 %	8 %	-	25 %	7 %	4 %
Générer des dessins de design d'intérieur ou des plans d'aménagement	6 %	4 %	7 %	10 %	6 %	6 %	4 %	7 %	9 %	9 %	3 %	-	13 %	-	4 %
Prédiction des ventes	6 %	6 %	7 %	5 %	6 %	6 %	7 %	7 %	3 %	13 %	8 %	-	13 %	14 %	-
Maintenance prédictive	4 %	4 %	5 %	6 %	3 %	4 %	4 %	4 %	3 %	6 %	2 %	-	13 %	-	-
Contrôle qualité (vision, mesure, autocorrection machines)	4 %	4 %	5 %	4 %	3 %	5 %	4 %	4 %	6 %	3 %	3 %	-	13 %	-	4 %
Assistance à la conception et à l'ingénierie	4 %	4 %	3 %	4 %	6 %	4 %	4 %	2 %	6 %	6 %	4 %	-	13 %	-	8 %
TOTAL UTILISENT L'IA POUR AU MOINS UNE ACTIVITÉ	43 %	32 %	31 %	54 %	79 %	41 %	30 %	36 %	54 %	75 %	57 %	50 %	38 %	57 %	75 %
AUCUNE	57 %	68 %	69 %	46 %	21 %	59 %	70 %	64 %	46 %	25 %	43 %	50 %	63 %	43 %	25 %
NBR_QC5) Nombre d'utilisations différentes de l'intelligence artificielle (sur une possibilité de 10)	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Aucune	56 %	68 %	69 %	45 %	21 %	58 %	70 %	64 %	44 %	25 %	43 %	50 %	63 %	43 %	25 %
1	20 %	17 %	15 %	22 %	35 %	18 %	13 %	16 %	25 %	28 %	31 %	50 %	25 %	29 %	25 %
2	10 %	4 %	9 %	15 %	26 %	12 %	4 %	11 %	21 %	25 %	13 %	-	-	7 %	42 %
3 et +	13 %	11 %	8 %	18 %	18 %	12 %	13 %	9 %	10 %	22 %	13 %	-	13 %	21 %	8 %
Moyenne	1,0	0,7	0,8	1,3	1,5	0,9	0,8	0,9	1,2	1,5	1,2	0,5	1,5	1,1	1,5
QC6A) Niveau d'accord) L'utilisation de l'intelligence artificielle a eu pour conséquence - Une augmentation de votre productivité (Base : utilisent l'IA dans au moins 1 activité)	n=129	n=17	n=19	n=47	n=46	n=91	n=14	n=16	n=37	n=24	n=31	n=2	n=3	n=8	n=18
TOTAL EN ACCORD	58 %	45 %	42 %	71 %	66 %	57 %	50 %	44 %	68 %	67 %	63 %	50 %	33 %	63 %	78 %
Tout à fait d'accord	31 %	17 %	32 %	40 %	34 %	30 %	21 %	31 %	32 %	42 %	23 %	-	33 %	25 %	28 %
Plutôt d'accord	27 %	28 %	11 %	31 %	33 %	27 %	29 %	13 %	35 %	25 %	39 %	50 %	-	38 %	50 %
Peu d'accord	11 %	16 %	5 %	10 %	11 %	9 %	14 %	6 %	8 %	4 %	21 %	50 %	-	25 %	11 %
Pas du tout d'accord	4 %	6 %	4 %	2 %	2 %	2 %	7 %	-	-	-	11 %	-	33 %	13 %	6 %
Ne s'applique pas	17 %	16 %	37 %	13 %	11 %	18 %	7 %	38 %	19 %	13 %	4 %	-	33 %	-	-
Je ne sais pas	10 %	17 %	11 %	4 %	10 %	14 %	21 %	13 %	5 %	17 %	2 %	-	-	-	6 %
TOTAL PEU + PAS D'ACCORD	15 %	22 %	10 %	13 %	12 %	12 %	21 %	6 %	8 %	4 %	32 %	50 %	33 %	38 %	17 %

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

Résultats de l'enquête auprès des manufacturiers par taille d'entreprise

	TOTAL DES MANUFACTURIERS					Meubles, armoires, ébénisterie et menuiserie architecturale					Portes et fenêtres				
	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+
QC6B) Niveau d'accord) L'utilisation de l'intelligence artificielle a eu pour conséquence - Une diminution de vos coûts (Base : utilisent l'IA dans au moins 1 activité)	n=129	n=17	n=19	n=47	n=46	n=91	n=14	n=16	n=37	n=24	n=31	n=2	n=3	n=8	n=18
TOTAL EN ACCORD	47 %	39 %	42 %	56 %	43 %	50 %	43 %	44 %	59 %	54 %	45 %	50 %	33 %	50 %	39 %
Tout à fait d'accord	21 %	23 %	26 %	23 %	12 %	26 %	29 %	25 %	27 %	21 %	16 %	-	33 %	25 %	6 %
Plutôt d'accord	26 %	16 %	16 %	33 %	32 %	24 %	14 %	19 %	32 %	33 %	29 %	50 %	-	25 %	33 %
Peu d'accord	16 %	16 %	5 %	22 %	11 %	9 %	7 %	6 %	11 %	13 %	21 %	-	-	38 %	17 %
Pas du tout d'accord	7 %	10 %	10 %	2 %	9 %	5 %	7 %	6 %	-	8 %	22 %	50 %	33 %	13 %	17 %
Ne s'applique pas	19 %	17 %	37 %	14 %	18 %	23 %	21 %	38 %	22 %	8 %	7 %	-	33 %	-	11 %
Je ne sais pas	11 %	17 %	5 %	5 %	18 %	13 %	21 %	6 %	8 %	17 %	5 %	-	-	-	17 %
TOTAL PEU + PAS D'ACCORD	23 %	26 %	15 %	24 %	20 %	14 %	14 %	13 %	11 %	21 %	43 %	50 %	33 %	50 %	33 %
QC6C) Niveau d'accord) L'utilisation de l'intelligence artificielle a eu pour conséquence - L'attraction de nouveaux talents (Base : utilisent l'IA dans au moins 1 activité, excluant les travailleurs autonomes)	n=126	n=14	n=19	n=47	n=46	n=88	n=11	n=16	n=37	n=24	n=31	n=2	n=3	n=8	n=18
TOTAL EN ACCORD	27 %	19 %	37 %	32 %	19 %	27 %	18 %	38 %	27 %	29 %	32 %	50 %	33 %	38 %	17 %
Tout à fait d'accord	11 %	7 %	16 %	13 %	10 %	15 %	9 %	19 %	16 %	17 %	7 %	-	-	13 %	6 %
Plutôt d'accord	16 %	12 %	21 %	19 %	9 %	12 %	9 %	19 %	11 %	13 %	25 %	50 %	33 %	25 %	11 %
Peu d'accord	22 %	21 %	4 %	26 %	26 %	24 %	27 %	-	32 %	25 %	23 %	-	33 %	25 %	28 %
Pas du tout d'accord	8 %	5 %	5 %	10 %	9 %	5 %	-	6 %	8 %	4 %	20 %	50 %	-	25 %	6 %
Ne s'applique pas	31 %	33 %	48 %	25 %	29 %	30 %	27 %	50 %	27 %	17 %	15 %	-	33 %	-	33 %
Je ne sais pas	12 %	21 %	5 %	6 %	17 %	15 %	27 %	6 %	5 %	25 %	11 %	-	-	13 %	17 %
TOTAL PEU + PAS D'ACCORD	30 %	26 %	10 %	37 %	35 %	28 %	27 %	6 %	41 %	29 %	43 %	50 %	33 %	50 %	33 %
QC6D) Niveau d'accord) L'utilisation de l'intelligence artificielle a eu pour conséquence - La réduction de l'impact de la pénurie de main-d'œuvre (Base : utilisent l'IA dans au moins 1 activité, excluant les travailleurs autonomes)	n=126	n=14	n=19	n=47	n=46	n=88	n=11	n=16	n=37	n=24	n=31	n=2	n=3	n=8	n=18
TOTAL EN ACCORD	31 %	26 %	32 %	38 %	22 %	31 %	27 %	31 %	35 %	25 %	32 %	50 %	33 %	38 %	17 %
Tout à fait d'accord	18 %	14 %	16 %	26 %	10 %	19 %	18 %	19 %	22 %	17 %	12 %	-	-	25 %	6 %
Plutôt d'accord	13 %	12 %	15 %	11 %	13 %	11 %	9 %	13 %	14 %	8 %	20 %	50 %	33 %	13 %	11 %
Peu d'accord	19 %	14 %	10 %	21 %	26 %	20 %	18 %	6 %	24 %	29 %	21 %	-	33 %	25 %	22 %
Pas du tout d'accord	10 %	5 %	5 %	9 %	20 %	5 %	-	6 %	5 %	13 %	27 %	50 %	-	25 %	28 %
Ne s'applique pas	27 %	26 %	48 %	25 %	18 %	27 %	18 %	50 %	27 %	13 %	11 %	-	33 %	-	22 %
Je ne sais pas	14 %	28 %	5 %	8 %	13 %	17 %	36 %	6 %	8 %	21 %	9 %	-	-	13 %	11 %
TOTAL PEU + PAS D'ACCORD	28 %	19 %	15 %	30 %	46 %	25 %	18 %	13 %	30 %	42 %	48 %	50 %	33 %	50 %	50 %

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.

Résultats de l'enquête auprès des manufacturiers par taille d'entreprise

	TOTAL DES MANUFACTURIERS					Meubles, armoires, ébénisterie et menuiserie architecturale					Portes et fenêtres				
	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+
QC6E) Niveau d'accord) L'utilisation de l'intelligence artificielle a eu pour conséquence - La réduction des tâches répétitives ou à faible valeur ajoutée (Base : utilisent l'IA dans au moins 1 activité)	n=129	n=17	n=19	n=47	n=46	n=91	n=14	n=16	n=37	n=24	n=31	n=2	n=3	n=8	n=18
TOTAL EN ACCORD	59 %	39 %	53 %	73 %	66 %	57 %	43 %	56 %	70 %	58 %	66 %	50 %	33 %	63 %	89 %
Tout à fait d'accord	29 %	12 %	26 %	42 %	30 %	29 %	14 %	25 %	46 %	29 %	25 %	-	33 %	25 %	33 %
Plutôt d'accord	30 %	28 %	27 %	31 %	36 %	28 %	29 %	31 %	24 %	29 %	41 %	50 %	-	38 %	56 %
Peu d'accord	14 %	26 %	5 %	9 %	13 %	9 %	14 %	6 %	5 %	8 %	21 %	50 %	-	25 %	11 %
Pas du tout d'accord	2 %	-	4 %	2 %	2 %	1 %	-	-	-	4 %	9 %	-	33 %	13 %	-
Ne s'applique pas	17 %	17 %	32 %	14 %	11 %	22 %	21 %	31 %	22 %	13 %	4 %	-	33 %	-	-
Je ne sais pas	8 %	17 %	5 %	2 %	8 %	11 %	21 %	6 %	3 %	17 %	-	-	-	-	-
TOTAL PEU + PAS D'ACCORD	16 %	26 %	10 %	11 %	15 %	9 %	14 %	6 %	5 %	13 %	30 %	50 %	33 %	38 %	11 %
QC6F) Niveau d'accord) L'utilisation de l'intelligence artificielle a eu pour conséquence - L'amélioration de la qualité des produits ou services (Base : utilisent l'IA dans au moins 1 activité)	n=129	n=17	n=19	n=47	n=46	n=91	n=14	n=16	n=37	n=24	n=31	n=2	n=3	n=8	n=18
TOTAL EN ACCORD	48 %	51 %	31 %	57 %	40 %	46 %	57 %	25 %	46 %	46 %	48 %	50 %	67 %	63 %	22 %
Tout à fait d'accord	19 %	17 %	21 %	23 %	12 %	23 %	21 %	19 %	27 %	21 %	16 %	-	33 %	25 %	6 %
Plutôt d'accord	29 %	33 %	10 %	34 %	28 %	23 %	36 %	6 %	19 %	25 %	32 %	50 %	33 %	38 %	17 %
Peu d'accord	15 %	16 %	11 %	16 %	18 %	11 %	7 %	13 %	16 %	8 %	20 %	-	-	25 %	28 %
Pas du tout d'accord	7 %	16 %	5 %	2 %	6 %	8 %	14 %	6 %	3 %	8 %	9 %	50 %	-	-	6 %
Ne s'applique pas	20 %	6 %	42 %	22 %	20 %	23 %	7 %	44 %	30 %	17 %	16 %	-	33 %	13 %	22 %
Je ne sais pas	9 %	12 %	11 %	4 %	17 %	12 %	14 %	13 %	5 %	21 %	7 %	-	-	-	22 %
TOTAL PEU + PAS D'ACCORD	23 %	32 %	16 %	17 %	23 %	19 %	21 %	19 %	19 %	17 %	29 %	50 %	-	25 %	33 %
QC7A) Les facteurs suivants sont-ils des freins très, plutôt, peu ou pas du tout importants à l'implantation de l'intelligence artificielle dans votre entreprise? - Notre personnel ne saurait pas comment l'utiliser	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
TOTAL PEU + PAS IMPORTANT	43 %	45 %	49 %	35 %	48 %	47 %	46 %	51 %	43 %	59 %	31 %	-	88 %	14 %	42 %
TOTAL IMPORTANT	37 %	23 %	35 %	56 %	45 %	33 %	22 %	36 %	49 %	31 %	61 %	75 %	-	86 %	50 %
Très important	15 %	14 %	13 %	18 %	11 %	15 %	15 %	13 %	18 %	6 %	13 %	25 %	-	14 %	13 %
Plutôt important	23 %	8 %	22 %	38 %	33 %	18 %	7 %	22 %	31 %	25 %	47 %	50 %	-	71 %	38 %
Peu important	26 %	22 %	29 %	27 %	35 %	30 %	26 %	31 %	31 %	44 %	21 %	-	50 %	14 %	25 %
Pas du tout important	17 %	23 %	20 %	8 %	13 %	17 %	20 %	20 %	12 %	16 %	10 %	-	38 %	-	17 %
Je ne sais pas	20 %	32 %	17 %	10 %	7 %	20 %	33 %	13 %	9 %	9 %	8 %	25 %	13 %	-	8 %

Résultats de l'enquête auprès des manufacturiers par taille d'entreprise

	TOTAL DES MANUFACTURIERS					Meubles, armoires, ébénisterie et menuiserie architecturale					Portes et fenêtres				
	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+
QC7B) Les facteurs suivants sont-ils des freins très, plutôt, peu ou pas du tout importants à l'implantation de l'intelligence artificielle dans votre entreprise? - La difficulté à évaluer ce qui est pertinent pour notre entreprise en matière d'IA	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
TOTAL PEU + PAS IMPORTANT	31 %	34 %	27 %	30 %	30 %	28 %	28 %	27 %	26 %	31 %	25 %	-	38 %	29 %	29 %
TOTAL IMPORTANT	53 %	42 %	57 %	61 %	61 %	54 %	43 %	62 %	66 %	53 %	69 %	100 %	38 %	71 %	67 %
Très important	24 %	19 %	29 %	31 %	15 %	25 %	17 %	36 %	31 %	19 %	34 %	75 %	13 %	36 %	17 %
Plutôt important	29 %	23 %	28 %	30 %	46 %	29 %	26 %	27 %	35 %	34 %	36 %	25 %	25 %	36 %	50 %
Peu important	14 %	14 %	8 %	15 %	21 %	13 %	13 %	7 %	15 %	28 %	14 %	-	-	29 %	8 %
Pas du tout important	17 %	19 %	20 %	15 %	8 %	14 %	15 %	20 %	12 %	3 %	11 %	-	38 %	-	21 %
Je ne sais pas	16 %	24 %	16 %	9 %	9 %	18 %	28 %	11 %	7 %	16 %	5 %	-	25 %	-	4 %
QC7C) Les facteurs suivants sont-ils des freins très, plutôt, peu ou pas du tout importants à l'implantation de l'intelligence artificielle dans votre entreprise? - Nous manquons de financement afin de l'implanter	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
TOTAL PEU + PAS IMPORTANT	36 %	33 %	32 %	43 %	35 %	33 %	28 %	29 %	41 %	50 %	44 %	50 %	63 %	43 %	29 %
TOTAL IMPORTANT	45 %	43 %	45 %	45 %	50 %	44 %	43 %	49 %	46 %	31 %	50 %	50 %	25 %	57 %	54 %
Très important	20 %	22 %	16 %	19 %	26 %	21 %	24 %	16 %	22 %	19 %	18 %	25 %	13 %	21 %	13 %
Plutôt important	25 %	21 %	29 %	26 %	24 %	23 %	20 %	33 %	24 %	13 %	32 %	25 %	13 %	36 %	42 %
Peu important	14 %	5 %	5 %	26 %	26 %	12 %	4 %	7 %	22 %	41 %	26 %	25 %	-	43 %	17 %
Pas du tout important	22 %	28 %	26 %	16 %	9 %	21 %	24 %	22 %	19 %	9 %	18 %	25 %	63 %	-	13 %
Je ne sais pas	19 %	24 %	23 %	13 %	15 %	22 %	28 %	22 %	13 %	19 %	6 %	-	13 %	-	17 %
QC7D) Les facteurs suivants sont-ils des freins très, plutôt, peu ou pas du tout importants à l'implantation de l'intelligence artificielle dans votre entreprise? - Le retour sur investissement est difficile à évaluer	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
TOTAL PEU + PAS IMPORTANT	33 %	36 %	28 %	32 %	33 %	31 %	33 %	24 %	29 %	41 %	32 %	25 %	38 %	29 %	38 %
TOTAL IMPORTANT	46 %	39 %	44 %	53 %	54 %	44 %	37 %	49 %	54 %	41 %	61 %	75 %	38 %	71 %	50 %
Très important	17 %	18 %	15 %	18 %	13 %	16 %	17 %	18 %	18 %	3 %	27 %	50 %	13 %	36 %	8 %
Plutôt important	29 %	21 %	29 %	35 %	41 %	28 %	20 %	31 %	37 %	38 %	34 %	25 %	25 %	36 %	42 %
Peu important	14 %	11 %	11 %	18 %	22 %	15 %	13 %	11 %	19 %	28 %	18 %	-	-	29 %	25 %
Pas du tout important	18 %	25 %	17 %	14 %	10 %	15 %	20 %	13 %	10 %	13 %	14 %	25 %	38 %	-	13 %
Je ne sais pas	22 %	26 %	28 %	14 %	14 %	25 %	30 %	27 %	16 %	19 %	7 %	-	25 %	-	13 %

Résultats de l'enquête auprès des manufacturiers par taille d'entreprise

	TOTAL DES MANUFACTURIERS					Meubles, armoires, ébénisterie et menuiserie architecturale					Portes et fenêtres				
	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+
QC7E) Les facteurs suivants sont-ils des freins très, plutôt, peu ou pas du tout importants à l'implantation de l'intelligence artificielle dans votre entreprise? - Nous manquons de temps	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
TOTAL PEU + PAS IMPORTANT	27 %	37 %	28 %	16 %	16 %	28 %	35 %	27 %	19 %	22 %	17 %	25 %	50 %	-	17 %
TOTAL IMPORTANT	59 %	44 %	55 %	75 %	77 %	57 %	43 %	60 %	74 %	69 %	80 %	75 %	38 %	100 %	79 %
Très important	33 %	28 %	33 %	38 %	37 %	32 %	28 %	38 %	35 %	31 %	45 %	75 %	13 %	57 %	25 %
Plutôt important	26 %	16 %	22 %	37 %	41 %	24 %	15 %	22 %	38 %	38 %	36 %	-	25 %	43 %	54 %
Peu important	7 %	11 %	3 %	6 %	8 %	9 %	11 %	4 %	9 %	13 %	5 %	25 %	-	-	4 %
Pas du tout important	20 %	27 %	25 %	11 %	9 %	19 %	24 %	22 %	10 %	9 %	11 %	-	50 %	-	13 %
Je ne sais pas	14 %	18 %	17 %	9 %	6 %	15 %	22 %	13 %	7 %	9 %	3 %	-	13 %	-	4 %
QC8) Selon vous, quelles sont les catégories de métiers dans votre entreprise pour lesquelles l'intelligence artificielle (IA) aura le plus d'impact? (Mentions multiples) (Base excluant les travailleurs autonomes)	n=250	n=46	n=58	n=86	n=60	n=184	n=39	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Conception et design	44 %	41 %	44 %	50 %	34 %	50 %	46 %	49 %	59 %	44 %	29 %	50 %	13 %	21 %	38 %
Soutien administratif	37 %	34 %	34 %	40 %	42 %	33 %	28 %	31 %	41 %	38 %	49 %	50 %	50 %	50 %	46 %
Production et fabrication	33 %	29 %	31 %	38 %	32 %	36 %	36 %	36 %	38 %	31 %	32 %	-	13 %	50 %	38 %
Marketing et ventes	30 %	18 %	32 %	40 %	36 %	30 %	21 %	33 %	38 %	44 %	37 %	25 %	13 %	57 %	29 %
Logistique et gestion des stocks	30 %	21 %	25 %	38 %	44 %	29 %	26 %	27 %	29 %	50 %	42 %	-	38 %	57 %	46 %
Maintenance et entretien des équipements et/ou des logiciels	10 %	6 %	2 %	13 %	33 %	8 %	5 %	2 %	13 %	22 %	11 %	25 %	-	-	29 %
Gestion des ressources humaines	9 %	6 %	3 %	7 %	32 %	8 %	8 %	2 %	6 %	34 %	19 %	-	13 %	14 %	46 %
Autres	0,3 %	-	-	1 %	-	0,4 %	-	-	1 %	-	-	-	-	-	-
Aucune / ne s'applique pas	2 %	4 %	3 %	-	-	1 %	-	4 %	-	-	-	-	-	-	-
Je ne sais pas / je préfère ne pas répondre	18 %	22 %	26 %	12 %	2 %	20 %	23 %	24 %	16 %	3 %	15 %	50 %	25 %	7 %	-
QD2A) Selon votre estimation, environ quelle proportion du personnel de chacune des catégories d'emploi suivantes est âgé de 55 ans et plus? - Personnel de production (Base totale, excluant les travailleurs autonomes)	n=250	n=46	n=58	n=86	n=60	n=184	n=39	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
0 % (aucun)	22 %	33 %	28 %	11 %	2 %	24 %	38 %	29 %	6 %	3 %	6 %	25 %	13 %	-	-
1 % à 24 %	20 %	-	14 %	45 %	26 %	20 %	-	18 %	50 %	25 %	19 %	-	-	21 %	42 %
25 % à 50 %	28 %	24 %	26 %	27 %	47 %	29 %	26 %	27 %	31 %	41 %	42 %	50 %	50 %	36 %	42 %
51 % à 75 %	9 %	8 %	9 %	11 %	6 %	7 %	5 %	9 %	10 %	3 %	12 %	-	-	21 %	13 %
Plus de 75 %	5 %	8 %	3 %	4 %	2 %	5 %	8 %	4 %	1 %	3 %	10 %	25 %	-	14 %	-
NSP / ne s'applique pas	16 %	26 %	19 %	2 %	18 %	15 %	23 %	13 %	1 %	25 %	10 %	-	38 %	7 %	4 %
Moyenne	28,1	31,6	24,9	25,5	32,8	26,3	27,6	24,5	25,5	29,8	41,1	50,0	29,0	45,9	32,3

Résultats de l'enquête auprès des manufacturiers par taille d'entreprise

	TOTAL DES MANUFACTURIERS					Meubles, armoires, ébénisterie et menuiserie architecturale					Portes et fenêtres				
	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+
QD2B) Selon votre estimation, environ quelle proportion du personnel de chacune des catégories d'emploi suivantes est âgé de 55 ans et plus? - Personnel administratif (Base totale, excluant les travailleurs autonomes)	n=250	n=46	n=58	n=86	n=60	n=184	n=39	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
0 % (aucun)	35 %	35 %	49 %	33 %	14 %	40 %	41 %	49 %	38 %	19 %	22 %	25 %	38 %	21 %	13 %
1 % à 24 %	14 %	2 %	5 %	27 %	35 %	12 %	3 %	4 %	25 %	38 %	21 %	-	13 %	14 %	50 %
25 % à 50 %	15 %	8 %	7 %	23 %	32 %	12 %	8 %	7 %	22 %	19 %	31 %	25 %	13 %	43 %	29 %
51 % à 75 %	5 %	4 %	2 %	9 %	2 %	5 %	5 %	2 %	6 %	3 %	3 %	-	-	7 %	-
Plus de 75 %	8 %	18 %	7 %	1 %	1 %	7 %	13 %	9 %	-	-	12 %	50 %	-	7 %	4 %
NSP / ne s'applique pas	23 %	33 %	31 %	7 %	17 %	23 %	31 %	29 %	9 %	22 %	10 %	-	38 %	7 %	4 %
Moyenne	24,4	35,3	16,3	20,1	22,6	21,6	28,6	19,2	16,1	19,4	33,1	56,3	11,0	35,0	23,7
QD2C) Selon votre estimation, environ quelle proportion du personnel de chacune des catégories d'emploi suivantes est âgé de 55 ans et plus? - Cadre (direction) (Base totale, excluant les travailleurs autonomes)	n=250	n=46	n=58	n=86	n=60	n=184	n=39	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
0 % (aucun)	32 %	35 %	36 %	35 %	8 %	36 %	38 %	38 %	41 %	3 %	29 %	50 %	38 %	21 %	21 %
1 % à 24 %	11 %	2 %	3 %	19 %	35 %	9 %	3 %	4 %	15 %	34 %	10 %	-	-	7 %	29 %
25 % à 50 %	16 %	6 %	17 %	24 %	26 %	16 %	5 %	18 %	28 %	19 %	24 %	25 %	13 %	29 %	25 %
51 % à 75 %	8 %	8 %	3 %	8 %	14 %	7 %	10 %	2 %	4 %	19 %	8 %	-	13 %	7 %	13 %
Plus de 75 %	13 %	20 %	16 %	5 %	7 %	13 %	18 %	18 %	3 %	9 %	12 %	25 %	-	14 %	8 %
NSP / ne s'applique pas	20 %	29 %	24 %	10 %	9 %	19 %	26 %	20 %	9 %	16 %	16 %	-	38 %	21 %	4 %
Moyenne	31,5	38,8	34,3	22,6	33,5	30,4	35,8	34,3	19,5	38,1	32,6	31,3	18,6	39,8	29,9
QD2D) Selon votre estimation, environ quelle proportion du personnel de chacune des catégories d'emploi suivantes est âgé de 55 ans et plus? - Personnel technique et professionnels (ex. : technicien, contremaître, ingénieur, etc.) (Base totale, excluant les travailleurs autonomes)	n=250	n=46	n=58	n=86	n=60	n=184	n=39	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
0 % (aucun)	36 %	39 %	41 %	39 %	12 %	40 %	44 %	44 %	41 %	9 %	26 %	50 %	38 %	21 %	8 %
1 % à 24 %	14 %	4 %	3 %	26 %	34 %	13 %	5 %	2 %	29 %	25 %	22 %	-	13 %	14 %	54 %
25 % à 50 %	10 %	6 %	11 %	8 %	24 %	9 %	8 %	11 %	4 %	25 %	17 %	-	-	29 %	21 %
51 % à 75 %	4 %	4 %	2 %	3 %	6 %	4 %	5 %	2 %	3 %	9 %	4 %	-	-	7 %	4 %
Plus de 75 %	2 %	-	9 %	1 %	3 %	3 %	-	11 %	1 %	3 %	1 %	-	-	-	4 %
NSP / ne s'applique pas	34 %	46 %	35 %	23 %	21 %	30 %	38 %	29 %	21 %	28 %	31 %	50 %	50 %	29 %	8 %
Moyenne	14,7	10,9	22,0	10,9	22,5	15,4	11,6	24,7	10,0	27,4	16,5	-	1,3	22,0	21,0

Résultats de l'enquête auprès des manufacturiers par taille d'entreprise

	TOTAL DES MANUFACTURIERS					Meubles, armoires, ébénisterie et menuiserie architecturale					Portes et fenêtres				
	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+
QD2XA) Au cours des 12 derniers mois ou au cours des 12 prochains mois, avez-vous embauché ou prévoyez-vous embaucher du personnel dans chacune des catégories d'emploi suivantes? - Personnel de production (Mentions multiples) (Base excluant les travailleurs autonomes)	n=250	n=46	n=58	n=86	n=60	n=184	n=39	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Oui, embauche passée	36 %	26 %	34 %	39 %	64 %	37 %	26 %	36 %	47 %	63 %	47 %	25 %	38 %	43 %	75 %
Oui, embauche prévue	51 %	33 %	52 %	62 %	74 %	47 %	33 %	49 %	56 %	81 %	63 %	25 %	63 %	71 %	75 %
Non	21 %	35 %	20 %	10 %	9 %	22 %	36 %	22 %	7 %	3 %	13 %	25 %	25 %	7 %	8 %
Je ne sais pas	10 %	16 %	8 %	9 %	-	10 %	13 %	7 %	12 %	-	7 %	25 %	-	7 %	-
QD2XB) Au cours des 12 derniers mois ou au cours des 12 prochains mois, avez-vous embauché ou prévoyez-vous embaucher du personnel dans chacune des catégories d'emploi suivantes? - Personnel administratif (Mentions multiples) (Base excluant les travailleurs autonomes)	n=250	n=46	n=58	n=86	n=60	n=184	n=39	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Oui, embauche passée	16 %	-	12 %	25 %	51 %	12 %	-	7 %	22 %	50 %	26 %	-	38 %	14 %	54 %
Oui, embauche prévue	18 %	10 %	15 %	23 %	41 %	14 %	8 %	13 %	16 %	38 %	41 %	50 %	25 %	43 %	42 %
Non	57 %	68 %	65 %	48 %	31 %	66 %	74 %	73 %	57 %	34 %	37 %	50 %	38 %	36 %	29 %
Je ne sais pas	12 %	22 %	8 %	7 %	2 %	12 %	18 %	7 %	9 %	3 %	3 %	-	-	7 %	-
QD2XC) Au cours des 12 derniers mois ou au cours des 12 prochains mois, avez-vous embauché ou prévoyez-vous embaucher du personnel dans chacune des catégories d'emploi suivantes? - Cadre (direction) (Mentions multiples) (Base excluant les travailleurs autonomes)	n=250	n=46	n=58	n=86	n=60	n=184	n=39	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Oui, embauche passée	6 %	-	-	8 %	29 %	5 %	-	-	10 %	22 %	10 %	-	-	7 %	29 %
Oui, embauche prévue	6 %	-	5 %	6 %	30 %	7 %	-	7 %	7 %	38 %	8 %	-	-	7 %	21 %
Non	79 %	90 %	89 %	71 %	46 %	83 %	92 %	91 %	72 %	50 %	71 %	100 %	88 %	64 %	50 %
Je ne sais pas	10 %	10 %	6 %	15 %	3 %	7 %	8 %	2 %	10 %	-	13 %	-	13 %	21 %	8 %
QD2XD) Au cours des 12 derniers mois ou au cours des 12 prochains mois, avez-vous embauché ou prévoyez-vous embaucher du personnel dans chacune des catégories d'emploi suivantes? - Personnel technique et professionnels (ex. : technicien, contremaître, ingénieur, etc.) (Mentions multiples) (Base excluant les travailleurs autonomes)	n=250	n=46	n=58	n=86	n=60	n=184	n=39	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Oui, embauche passée	12 %	4 %	3 %	14 %	47 %	12 %	5 %	4 %	19 %	41 %	17 %	-	-	7 %	54 %
Oui, embauche prévue	21 %	8 %	22 %	26 %	50 %	20 %	10 %	27 %	19 %	56 %	36 %	-	13 %	50 %	54 %
Non	59 %	73 %	66 %	52 %	22 %	58 %	67 %	64 %	51 %	19 %	52 %	100 %	88 %	36 %	25 %
Je ne sais pas	12 %	15 %	10 %	12 %	5 %	14 %	18 %	7 %	16 %	6 %	4 %	-	-	7 %	4 %



Résultats de l'enquête auprès des manufacturiers par taille d'entreprise

	TOTAL DES MANUFACTURIERS					Meubles, armoires, ébénisterie et menuiserie architecturale					Portes et fenêtres				
	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+
QD4A) Environ quelle proportion de l'ensemble de vos employés... - ...n'ont ni le français ni l'anglais comme langue maternelle? (Base totale, excluant les travailleurs autonomes)	n=250	n=46	n=58	n=86	n=60	n=184	n=39	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
0 % (aucun)	74 %	87 %	88 %	64 %	32 %	74 %	85 %	89 %	57 %	34 %	63 %	100 %	88 %	57 %	33 %
Entre 1 % et 5 %	10 %	2 %	2 %	18 %	28 %	9 %	3 %	2 %	19 %	25 %	20 %	-	-	29 %	33 %
Entre 6 % et 10 %	4 %	-	-	6 %	22 %	4 %	-	-	7 %	22 %	8 %	-	-	7 %	21 %
Entre 11 % et 20 %	1 %	-	2 %	2 %	4 %	2 %	-	2 %	3 %	3 %	2 %	-	-	-	8 %
Plus de 20 %	8 %	8 %	5 %	9 %	14 %	10 %	10 %	4 %	12 %	16 %	6 %	-	13 %	7 %	4 %
Je ne sais pas	2 %	2 %	4 %	1 %	-	2 %	3 %	2 %	1 %	-	-	-	-	-	-
ONT DES EMPLOYÉS DONT LA LANGUE MATERNELLE N'EST NI L'ANGLAIS NI LE FRANÇAIS	24 %	11 %	8 %	35 %	68 %	24 %	13 %	9 %	41 %	66 %	37 %	-	13 %	43 %	67 %
QD4B) Environ quelle proportion de l'ensemble de vos employés... - ...sont des travailleurs étrangers temporaires? (Base totale, excluant les travailleurs autonomes)	n=250	n=46	n=58	n=86	n=60	n=184	n=39	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
0 % (aucun)	76 %	94 %	91 %	62 %	27 %	79 %	92 %	93 %	60 %	34 %	53 %	100 %	88 %	36 %	29 %
Entre 1 % et 5 %	10 %	-	3 %	18 %	35 %	8 %	-	4 %	18 %	25 %	22 %	-	-	36 %	29 %
Entre 6 % et 10 %	6 %	2 %	1 %	9 %	18 %	5 %	3 %	-	10 %	19 %	14 %	-	13 %	14 %	25 %
Entre 11 % et 20 %	3 %	-	-	6 %	11 %	2 %	-	-	4 %	16 %	8 %	-	-	14 %	8 %
Plus de 20 %	3 %	2 %	2 %	3 %	10 %	3 %	3 %	2 %	4 %	6 %	2 %	-	-	-	8 %
Je ne sais pas	2 %	2 %	2 %	2 %	-	2 %	3 %	-	3 %	-	-	-	-	-	-
ONT PARMI LEUR PERSONNEL DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES	23 %	4 %	7 %	36 %	73 %	19 %	5 %	7 %	37 %	66 %	47 %	-	13 %	64 %	71 %
QD5) Votre entreprise est-elle présentement affectée par les récentes mesures réglementaires des gouvernements fédéral et provincial au sujet de la limitation des travailleurs étrangers temporaires? (Mentions multiples) (Base totale, excluant les travailleurs autonomes qui ne prévoient aucune embauche au cours des 12 prochains mois)	n=250	n=46	n=58	n=86	n=60	n=184	n=39	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Oui (actuellement et/ou pour les prochains emplois à combler)	22 %	10 %	12 %	28 %	61 %	20 %	8 %	13 %	34 %	53 %	31 %	-	13 %	29 %	67 %
Non	78 %	90 %	88 %	72 %	39 %	80 %	93 %	87 %	66 %	47 %	69 %	100 %	88 %	71 %	33 %



Résultats de l'enquête auprès des manufacturiers par taille d'entreprise

	TOTAL DES MANUFACTURIERS					Meubles, armoires, ébénisterie et menuiserie architecturale					Portes et fenêtres				
	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+
QE1) Quel(s) moyen(s) de formation utilisez-vous pour perfectionner vos employés? (Mentions multiples) (Base totale, excluant les travailleurs autonomes)	n=250	n=46	n=58	n=86	n=60	n=184	n=39	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Par compagnonnage en production	82 %	76 %	78 %	85 %	98 %	82 %	77 %	80 %	85 %	97 %	91 %	75 %	88 %	93 %	100 %
Par des fournisseurs d'équipements, de produits ou de matériaux	24 %	18 %	21 %	24 %	49 %	23 %	21 %	18 %	26 %	41 %	27 %	25 %	25 %	14 %	50 %
Par des fournisseurs de logiciels	20 %	8 %	15 %	32 %	32 %	19 %	10 %	18 %	29 %	28 %	12 %	-	13 %	7 %	29 %
Par un expert de l'organisation en formation hors production	9 %	-	8 %	12 %	32 %	7 %	-	7 %	12 %	28 %	11 %	-	25 %	-	29 %
Via le réseau de l'éducation professionnelle	9 %	6 %	7 %	11 %	15 %	8 %	3 %	9 %	13 %	16 %	11 %	-	-	14 %	21 %
Via le réseau de l'éducation collégiale	3 %	4 %	-	2 %	10 %	3 %	5 %	-	1 %	9 %	7 %	-	-	7 %	17 %
Par son association professionnelle / son ordre professionnel	1 %	2 %	-	1 %	-	1 %	3 %	-	-	-	3 %	-	-	7 %	-
Via le réseau universitaire	1 %	2 %	-	1 %	-	1 %	3 %	-	1 %	-	-	-	-	-	-
Autres	2 %	2 %	3 %	1 %	4 %	1 %	-	2 %	1 %	-	9 %	25 %	13 %	-	13 %
Je ne sais pas / je préfère ne pas répondre	11 %	20 %	10 %	4 %	-	10 %	18 %	7 %	4 %	-	7 %	25 %	-	7 %	-
QE3) Quels types de besoins de formations, parmi les suivants, pourraient répondre aux besoins de vos employés / à vos besoins? (Mentions multiples)	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Formation technique (utilisation de machine, logiciels, etc.)	48 %	29 %	49 %	63 %	78 %	46 %	30 %	58 %	54 %	81 %	63 %	50 %	-	86 %	75 %
Formation en gestion et leadership	26 %	9 %	26 %	31 %	71 %	23 %	11 %	29 %	28 %	59 %	33 %	-	13 %	29 %	75 %
Formation en compétences numériques	23 %	12 %	12 %	40 %	36 %	20 %	13 %	16 %	32 %	34 %	39 %	25 %	-	57 %	46 %
Formation en compétences interpersonnelles	16 %	4 %	13 %	22 %	47 %	13 %	4 %	16 %	21 %	34 %	22 %	-	13 %	7 %	67 %
Formation en langue française	8 %	4 %	2 %	9 %	30 %	9 %	4 %	2 %	12 %	41 %	10 %	-	-	7 %	29 %
Formation en développement durable et pratiques écologiques	4 %	2 %	3 %	4 %	13 %	4 %	2 %	4 %	6 %	9 %	3 %	-	-	-	13 %
Utilisation de l'IA	0,3 %	-	2 %	-	-	0,5 %	-	2 %	-	-	-	-	-	-	-
Autres	2 %	3 %	5 %	-	1 %	1 %	-	7 %	-	-	1 %	-	-	-	4 %
Aucun besoin de formation	25 %	37 %	23 %	15 %	6 %	25 %	35 %	20 %	18 %	3 %	16 %	25 %	50 %	-	13 %
Je ne sais pas / je préfère ne pas répondre	12 %	20 %	9 %	8 %	2 %	14 %	22 %	2 %	12 %	3 %	8 %	25 %	25 %	-	-
QE4) Quelle(s) période(s) de l'année sont les plus propices à l'offre de formation pour vos employés / pour vos besoins? (Mentions multiples) (Base : ont exprimé des besoins en formation)	n=219	n=40	n=48	n=73	n=58	n=162	n=36	n=38	n=56	n=32	n=45	n=3	n=6	n=14	n=22
Printemps	20 %	19 %	19 %	20 %	26 %	20 %	19 %	18 %	21 %	25 %	17 %	33 %	17 %	7 %	27 %
Été	11 %	12 %	12 %	7 %	11 %	13 %	14 %	13 %	9 %	16 %	8 %	-	17 %	7 %	9 %
Automne	23 %	7 %	24 %	35 %	36 %	23 %	6 %	29 %	38 %	50 %	25 %	33 %	17 %	29 %	18 %
Hiver	81 %	83 %	77 %	77 %	89 %	77 %	83 %	71 %	73 %	78 %	92 %	67 %	100 %	93 %	100 %

Résultats de l'enquête auprès des manufacturiers par taille d'entreprise

	TOTAL DES MANUFACTURIERS					Meubles, armoires, ébénisterie et menuiserie architecturale					Portes et fenêtres				
	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+
QG1) Avez-vous mis en place des initiatives pour promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion dans votre entreprise? (Base totale, excluant les travailleurs autonomes)															
	n=250	n=46	n=58	n=86	n=60	n=184	n=39	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Oui	54 %	35 %	46 %	72 %	82 %	52 %	33 %	47 %	74 %	91 %	53 %	-	50 %	64 %	71 %
Non	46 %	65 %	54 %	28 %	18 %	48 %	67 %	53 %	26 %	9 %	47 %	100 %	50 %	36 %	29 %
QH1) Quelles activités avez-vous mises en place en vue de réduire l'empreinte environnementale de votre entreprise? (Mentions multiples)															
	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
Recyclage des matières	65 %	67 %	57 %	67 %	72 %	67 %	72 %	53 %	69 %	72 %	71 %	50 %	75 %	71 %	83 %
Recyclage de rebuts de production	54 %	47 %	48 %	62 %	76 %	56 %	50 %	53 %	63 %	72 %	76 %	75 %	63 %	86 %	71 %
Efficacité énergétique du bâtiment	36 %	31 %	30 %	44 %	43 %	35 %	35 %	29 %	35 %	50 %	36 %	25 %	25 %	50 %	29 %
Approvisionnement moins polluant (achats locaux)	27 %	27 %	24 %	28 %	25 %	27 %	28 %	31 %	24 %	19 %	17 %	-	-	29 %	21 %
Révision des procédés de fabrication pour réduire l'utilisation de matières/ressources	21 %	22 %	16 %	17 %	37 %	21 %	24 %	18 %	13 %	34 %	21 %	25 %	-	21 %	33 %
Efficacité énergétique de vos équipements de production	15 %	11 %	13 %	17 %	28 %	15 %	13 %	16 %	18 %	22 %	8 %	-	13 %	7 %	13 %
Réduction des composés organiques volatils (COV)	14 %	18 %	8 %	17 %	6 %	14 %	20 %	9 %	12 %	6 %	11 %	25 %	13 %	7 %	8 %
Démarche de substitution pour des produits écoresponsables	8 %	11 %	7 %	2 %	13 %	8 %	11 %	9 %	3 %	13 %	6 %	25 %	-	-	8 %
Électrification du transport	6 %	10 %	6 %	3 %	-	5 %	7 %	4 %	3 %	-	11 %	25 %	25 %	7 %	-
Efficacité énergétique du transport	5 %	4 %	8 %	4 %	9 %	5 %	4 %	9 %	4 %	6 %	6 %	-	13 %	7 %	4 %
Réduction de l'utilisation du papier / de l'imprimante	0,3 %	-	1 %	-	-	-	-	-	-	-	2 %	-	13 %	-	-
Autres	1 %	-	-	2 %	-	1 %	-	-	3 %	-	-	-	-	-	-
Aucune	8 %	12 %	10 %	5 %	1 %	9 %	9 %	13 %	7 %	-	5 %	25 %	-	-	4 %
Je ne sais pas / je préfère ne pas répondre	8 %	9 %	8 %	7 %	10 %	7 %	7 %	2 %	10 %	13 %	5 %	-	13 %	-	13 %
NBR_QH1) Nombre d'activités mises en place en vue de réduire l'empreinte environnementale de leur entreprise (sur une possibilité de 10)															
	n=257	n=53	n=58	n=86	n=60	n=191	n=46	n=45	n=68	n=32	n=50	n=4	n=8	n=14	n=24
0 ou 1	24 %	29 %	28 %	20 %	10 %	26 %	28 %	33 %	21 %	13 %	17 %	25 %	25 %	14 %	13 %
2	23 %	18 %	27 %	25 %	25 %	22 %	20 %	22 %	24 %	25 %	26 %	25 %	25 %	29 %	25 %
3 à 4	29 %	27 %	25 %	35 %	30 %	28 %	26 %	29 %	32 %	22 %	38 %	25 %	25 %	50 %	33 %
5 et +	16 %	18 %	12 %	14 %	24 %	17 %	20 %	13 %	13 %	28 %	13 %	25 %	13 %	7 %	17 %
NSP	8 %	9 %	8 %	7 %	10 %	7 %	7 %	2 %	10 %	13 %	5 %	-	13 %	-	13 %
Moyenne	2,7	2,7	2,4	2,8	3,4	2,7	2,8	2,4	2,7	3,4	2,8	2,5	2,7	2,9	3,1



Résultats de l'enquête auprès des manufacturiers par taille d'entreprise

	TOTAL DES MANUFACTURIERS					Meubles, armoires, ébénisterie et menuiserie architecturale					Portes et fenêtres				
	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+	TOTAL	0-4	5-9	10-49	50+
QH2) L'implantation de ces pratiques visant à réduire votre empreinte environnementale a-t-elle eu un impact sur la rentabilité de votre entreprise? (Base : ont mis en place des activités en vue de réduire l'empreinte environnementale de leur entreprise)	n=216	n=43	n=47	n=74	n=52	n=161	n=39	n=38	n=56	n=28	n=43	n=3	n=6	n=14	n=20
Oui, à la hausse	19 %	20 %	13 %	20 %	26 %	16 %	18 %	11 %	18 %	18 %	19 %	-	17 %	21 %	25 %
Oui, à la baisse	11 %	14 %	10 %	8 %	9 %	13 %	15 %	11 %	11 %	14 %	7 %	-	17 %	7 %	5 %
Non, aucun impact	45 %	38 %	56 %	52 %	28 %	45 %	38 %	58 %	52 %	29 %	38 %	67 %	33 %	36 %	30 %
Je ne sais pas	25 %	27 %	20 %	20 %	37 %	25 %	28 %	21 %	20 %	39 %	36 %	33 %	33 %	36 %	40 %

Source : Enquête menée auprès des entreprises de l'industrie de l'habitation, par BIP Recherche.



CSMO
Habitation

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'habitation



RECHERCHE

Annexe 2 :

Questionnaire et guides de discussion

ANALYSE SECTORIELLE - HABITATION
Questionnaire de sondage**INTRO**Téléphonique

Demander à parler à la personne contact dans la base de données :

- Directeur des opérations ou de la production (en priorité) OU Directeur général ou président (dans le cas des très petites entreprises)
- Directeur RH (en 2^e recours)

Bonjour, je m'appelle de BIP Recherche. Nous sommes mandatés par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'habitation pour réaliser un sondage auprès des entreprises du secteur de l'habitation. Le CSMO Habitation est un organisme à but non lucratif financé par Emploi Québec visant à faciliter le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi par des offres de formation et de l'accompagnement financés par Emploi Québec et le ministère de l'Éducation.

Votre participation à ce sondage est essentielle pour faire valoir vos besoins, accéder à ces subventions, bénéficier d'un accompagnement RH personnalisé, et faciliter l'implantation du programme d'apprentissage en milieu de travail avec des avantages fiscaux.

En ligne

BIP Recherche a été mandaté par le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'habitation (CSMO Habitation) pour réaliser un sondage auprès des entreprises du secteur de l'habitation. Le CSMO Habitation est un organisme à but non lucratif financé par Emploi Québec visant à faciliter le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi par des offres de formation et de l'accompagnement financés par Emploi Québec et le ministère de l'Éducation.

En participant à ce sondage, vous courez la chance de gagner une montre *Apple Watch Série 10*.

Votre participation à ce sondage est très importante parce qu'elle permettra de :

- 1) Faire entendre vos besoins auprès des partenaires publics de l'Éducation et de l'Emploi.
- 2) Contribuer à préparer la prochaine planification stratégique du Comité sectoriel de main-d'œuvre... et avoir votre mot à dire sur les priorités!
- 3) Accéder à des projets de subventions pour soutenir le développement de vos talents.
- 4) Bénéficier d'un accompagnement personnalisé dans vos démarches RH auprès de Services Québec.
- 5) Faciliter l'implantation du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et profiter d'un double avantage : un crédit d'impôt et la planification de votre relève dans des postes clés.

Si vous avez des questions concernant ce sondage, vous pouvez communiquer avec la personne suivante :

- Christian Galameau, directeur du Comité sectoriel, au 514 890-1980 ou cgalameau@csmohabitation.com

1

SECTION A : FICHE DE L'ENTREPRISE

QA1. Tout d'abord, quel est le principal secteur d'activité économique de votre entreprise?

(Veuillez cocher un seul choix)

1	Fabrication de produits minéraux non métalliques (verre, pierre, gypse, argile)
2	Fabrication/rembourrage de meubles, armoires de cuisine, ébénisterie et menuiserie architecturale
3	Fabrication de portes et fenêtres
4	Services spécialisés de design d'intérieur
5	Services d'architecture

Poser si QA1=1, 2 ou 3

QA2. Quel est ou quels sont vos sous-secteur(s) d'activité économique?

(Veuillez cocher toutes les cases qui s'appliquent à votre entreprise)

SI QA1=1 : Afficher codes 01-05 et 97

SI QA1=2 : Afficher codes 06-15 et 97

SI QA1=3 : Afficher codes 16-18 et 97

01	Fabrication de produits en argile et produits réfractaires
03	Fabrication de chaux et de produits en gypse
04	Fabrication de produits en pierre (granit, quartz, etc.)
05	Fabrication de verre et de produits en verre
06	Fabrication d'armoires et de comptoirs de cuisine en bois
07	Fabrication de meubles d'établissement institutionnel
08	Fabrication d'autres meubles de maison en bois
09	Fabrication de meubles de maison métalliques
10	Fabrication de meubles de maison rembourrés
11	Fabrication de meubles de bureau
12	Fabrication d'ébénisterie et de menuiserie architecturale
13	Fabrication de matelas
14	Fabrication de stores et de persiennes
15	Rembourrage et réparation de meubles
16	Fabrication de fenêtres et de portes en bois
17	Fabrication de portes et de fenêtres en plastique
18	Fabrication de portes et de fenêtres en métal
97	Autre sous-secteur, précisez : _____

2

QA3. Combien d'employés votre entreprise compte-t-elle?*(Veuillez considérer les employés à temps plein, à temps partiel, temporaires et permanents)*

0	Aucun employé (travailleur autonome)
1	1 à 4 employés
2	5 à 9 employés
3	10 à 19 employés
4	20 à 49 employés
5	50 à 99 employés
6	100 à 199 employés
7	200 à 499 employés
8	500 employés et plus

QA4. Veuillez valider ou compléter les coordonnées de votre entreprise.

Nom officiel de l'entreprise :	[Afficher donnée de la BD]
Adresse	
Numéro et rue :	[Afficher donnée de la BD]
Numéro de local, bureau :	[Afficher donnée de la BD] – réponse non obligatoire
Ville :	[Afficher donnée de la BD]
Code postal :	[Afficher donnée de la BD]
Téléphone de l'entreprise :	[Afficher donnée de la BD]

QA5. Veuillez valider ou compléter vos coordonnées en tant que répondant au sondage.

Nom :	[Afficher donnée de la BD]
Prénom :	[Afficher donnée de la BD]
Fonction :	Menu déroulant : 1 Directeur général / Directrice générale 2 Directeur ou Directrice des opérations / de production / de projets 3 Directeur ou Directrice des Ressources humaines 97 Autre, précisez :
Téléphone :	[Afficher donnée de la BD]
Courriel :	[Afficher donnée de la BD]

3

QA5B. Veuillez fournir les coordonnées d'une autre personne-contact au sein de votre entreprise.*(Si vous préférez ne pas répondre, veuillez laisser les champs vides).*

Fonction :	1 Directeur général / Directrice générale 2 Directeur ou Directrice des opérations / de production / de projets 3 Directeur ou Directrice des Ressources humaines
Nom :	
Prénom :	
Téléphone :	
Courriel :	

Ne pas poser si QA3=0; Travailleur autonome**QA6. Votre entreprise est-elle syndiquée?**

1	Oui
2	Non

SECTION B : ENVIRONNEMENT D'AFFAIRES**QB1. Présentement, quelles sont vos principales préoccupations en matière d'environnement d'affaires?***(Veuillez cocher un maximum de 3 choix)***Rotation des énoncés 01 à 11;**

01	Concurrence (prix, qualité, innovation, nouveaux entrants)
02	Capacités de production
03	Développement de nouveaux marchés au Québec/au Canada
04	Développement de nouveaux marchés à l'international
05	Difficultés de recrutement
06	Changements technologiques (automatisation, numérisation, etc.)
07	Changements réglementaires
08	Droits de douane américains
09	Chaînes d'approvisionnement
10	Accès au financement
11	Développement de nouveaux produits ou services
97	Autre (précisez) : _____
00	Aucune préoccupation
99	Je ne sais pas / je préfère ne pas répondre

4

QB2. Veuillez répartir vos ventes selon les marchés suivants.

(Le total doit évaluer 100 %; si aucune vente n'est réalisée dans un marché, veuillez inscrire « 0 »)

Pas de rotation

a) Au Québec	_____ %
b) Canada (hors Québec)	_____ %
c) États-Unis	_____ %
d) Mexique	_____ %
e) International (hors États-Unis et Mexique)	_____ %
TOTAL	100 %

SECTION C : TECHNOLOGIE ET TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

QC1. Avez-vous introduit des changements technologiques au cours des deux dernières années? Si oui, lesquels?

(Veuillez cocher toutes les cases qui s'appliquent)

Rotation des énoncés 01 à 11

Masquer codes 01, 02 et 05 si QA1= 4 ou 5

Oui, précisez lesquels :	
01	Achat d'équipements automatisés
02	Achat de robots
03	Logiciels de gestion des ressources humaines (GRH)
04	Logiciels de gestion des ressources (ERP, Entreprise Resource Planning)
05	Logiciels de pilotage (MES, Manufacturing Execution System)
06	Logiciels de gestion de la relation client (CRM, Customer Relationship Management)
07	Utilisation de l'Intelligence artificielle (IA)
08	Gestion des données (Big data)
09	Modélisation des informations de construction (BIM, building information modeling)
10	Logiciels de conception et/ou de fabrication par ordinateur
11	Impression 3D
97	Autre (précisez) : _____
00	Non, aucun

5

QC2. Prévoyez-vous des changements technologiques au sein de votre entreprise au cours des deux prochaines années? Si oui, lesquels?

(Veuillez cocher toutes les cases qui s'appliquent)

Même rotation des énoncés 01 à 11 qu'à la QC1

Masquer codes 01, 02 et 05 si QA1= 4 ou 5

Oui, précisez lesquels :	
01	Achat d'équipements automatisés
02	Achat de robots
03	Logiciels de gestion des ressources humaines (GRH)
04	Logiciels de gestion des ressources (ERP, Entreprise Resource Planning)
05	Logiciels de pilotage (MES, Manufacturing Execution System)
06	Logiciels de gestion de la relation client (CRM, Customer Relationship Management)
07	Utilisation de l'Intelligence artificielle (IA)
08	Gestion des données (Big data)
09	Modélisation des informations de construction (BIM, building information modeling)
10	Logiciels de conception et/ou de fabrication par ordinateur
11	Impression 3D
97	Autre (précisez) : _____
00	Non, aucun

QC3. **SI QA3#0; pas un travailleur autonome :** Quel(s) logiciel(s) de conception vos employés utilisent-ils?

SI QA3=0; travailleur autonome : Quel(s) logiciel(s) de conception utilisez-vous?

(Veuillez cocher toutes les cases qui s'appliquent)

Pas de rotation

01	AutoCAD
02	Autodesk Inventor
03	Cabinet Vision
04	Microvellum
05	Mozaik
06	SketchUp
07	SolidEdge
08	SolidWorks
09	Vortex
97	Autre (précisez) : _____
00	Ils n'en utilisent aucun
99	Je ne sais pas / je préfère ne pas répondre

6

Poser si QA1=1, 2 ou 3

QC4. SI QA3≠0; pas un travailleur autonome : Quel(s) logiciel(s) de fabrication vos employés utilisent-ils?

SI QA3=0; travailleur autonome : Quel(s) logiciel(s) de fabrication utilisez-vous?

(Veuillez cocher toutes les cases qui s'appliquent)

Pas de rotation

01	Autodesk
02	Cambam
03	Civil 3D
04	Mastercam
05	Polyboard
06	Revit
07	Vcarve Pro
97	Autre (précisez) : _____
00	Ils n'en utilisent aucun
99	Je ne sais pas / je préfère ne pas répondre

Les prochaines questions portent sur l'intelligence artificielle.

QC5. Votre entreprise utilise-t-elle l'intelligence artificielle dans les activités suivantes?

Rotation aléatoire		Oui	Non	Je ne sais pas
a.	Production de textes (courriels, rapports, etc.)	1	2	9
b.	Analyse des dessins et devis pour la production de soumissions	1	2	9
c.	Assistance à la conception et à l'ingénierie	1	2	9
d.	Génération de codes pour la programmation (machines, informatique)	1	2	9
e.	Maintenance prédictive	1	2	9
f.	Contrôle qualité (vision, mesure, autocorrection machines)	1	2	9
g.	Prédiction des ventes	1	2	9
h.	Veille ou obtention d'information externe	1	2	9
i.	Planification et optimisation de la production	1	2	9
j.	Générer des dessins de design d'intérieur ou des plans d'aménagement	1	2	9

Après 5 items en QC5 :

Nous parlons toujours de l'utilisation de l'intelligence artificielle dans vos activités...

7

Poser si au moins un « oui » à QC5a-i; utilisent l'IA dans au moins une activité.

QC6. Êtes-vous tout à fait d'accord, plutôt, peu ou pas du tout d'accord avec les énoncés suivants sur les impacts de l'intelligence artificielle pour votre entreprise?

L'utilisation de l'intelligence artificielle a eu pour conséquence :

Ne pas afficher c. et d. SI QA3=0; travailleur autonome

Rotation aléatoire		Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Peu d'accord	Pas du tout d'accord	Ne s'applique pas	Je ne sais pas
a.	Une augmentation de votre productivité	1	2	3	4	8	9
b.	Une diminution de vos coûts	1	2	3	4	8	9
c.	L'attraction de nouveaux talents	1	2	3	4	8	9
d.	La réduction de l'impact de la pénurie de main-d'œuvre	1	2	3	4	8	9
e.	La réduction des tâches répétitives ou à faible valeur ajoutée	1	2	3	4	8	9
f.	L'amélioration de la qualité des produits ou services	1	2	3	4	8	9

QC7. Les facteurs suivants sont-ils des freins très, plutôt, peu ou pas du tout importants à l'implantation de l'intelligence artificielle dans votre entreprise ?

Rotation aléatoire		Très important	Plutôt important	Peu important	Pas du tout important	Je ne sais pas
a.	Notre personnel ne saurait pas comment l'utiliser	1	2	3	4	9
b.	La difficulté à évaluer ce qui est pertinent pour notre entreprise en matière d'IA	1	2	3	4	9
c.	Nous manquons de financement afin de l'implanter	1	2	3	4	9
d.	Le retour sur investissement est difficile à évaluer	1	2	3	4	9
e.	Nous manquons de temps	1	2	3	4	9

8

Ne pas poser si QA3=0; travailleurs autonomes.

QC8. Selon vous, quelles sont les catégories de métiers dans votre entreprise pour lesquelles l'intelligence artificielle (IA) aura le plus d'impact?
(Veuillez cocher un maximum de 3 choix)

Pas de rotation
Masquer codes 02 et 03 si QA1= 4 ou 5

01	Conception et design
02	Production et fabrication
03	Logistique et gestion des stocks
04	Maintenance et entretien des équipements et/ou des logiciels
05	Gestion des ressources humaines
06	Marketing et ventes
07	Soutien administratif
97	Autre (précisez) : _____
99	Je ne sais pas / je préfère ne pas répondre

QC9. Seriez-vous intéressé-e par des formations ou des accompagnements offerts par le CSMO pour soutenir votre l'intégration des nouvelles technologies et intégration IA?

1	Oui
2	Non

SECTION D : BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

Les prochaines questions portent sur vos besoins de main-d'œuvre.

Si QA3=0; travailleurs autonomes

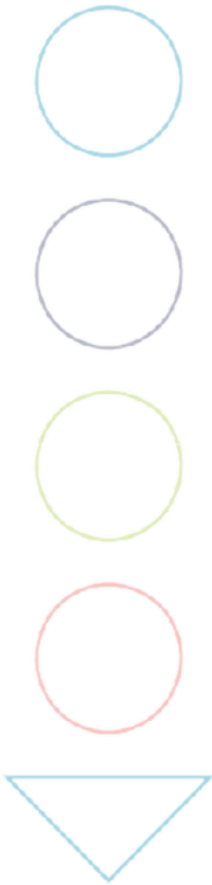
QD1b. Au cours des 12 prochains mois, prévoyez-vous embaucher du personnel?

1	Oui, certainement
2	Oui, possiblement
3	Non
9	Je ne sais pas

Ne pas poser si QA3=0; travailleurs autonomes.

QD2. Selon votre estimation, environ quelle proportion du personnel de chacune des catégories d'emploi suivantes est âgé de 55 ans et plus?

	Pas de rotation	%	Ne s'applique pas	Je ne sais pas
c)	Cadre (direction)	___ %	998	999
d)	Personnel technique et professionnels (ex. : technicien, contremaître, ingénieur, etc.)	___ %	998	999
b)	Personnel administratif	___ %	998	999
a)	Personnel de production	___ %	998	999



Ne pas poser si QA3=0; travailleurs autonomes.

QD2X. Au cours des 12 derniers mois ou au cours des 12 prochains mois, avez-vous embauché ou prévoyez-vous embaucher du personnel dans chacune des catégories d'emploi suivantes?

(Veuillez cocher toutes les cases qui s'appliquent)

		Oui, embauche passée	Oui, embauche prévue	Non	Je ne sais pas
a)	Personnel de production	1	2	3	9
b)	Personnel administratif	1	2	3	9
c)	Cadre (direction)	1	2	3	9
d)	Personnel technique et professionnels (ex. : technicien, contremaître, ingénieur, etc.)	1	2	3	9

Ne pas poser si QA3=0; travailleurs autonomes.

Poser si Qd2X=1 OU 2; Poser pour chacune des catégories d'emploi pour lesquelles il y eu des embauches ou des prévisions d'embauche.

QD3. Selon votre estimation, combien de temps vous faut-il pour combler les postes pour lesquels vous avez embauché au cours des 12 derniers mois ou prévoyez embaucher?

Ne répondez que pour les postes concernés par ces embauches.

(réponses non obligatoires;

Note à la programmation : l'affichage des catégories d'emploi variera selon le secteur d'activité; voir annexe Excel « Emplois difficulté de recrutement selon SCIAN ».

Pas de rotation (énoncés présenté en ordre alphabétique)	Moins d'un mois	1 à 2 mois	3 à 4 mois	5 à 6 mois	7 mois ou plus	Je ne sais pas
Personnel de production						
1) Assembleur	1	2	3	4	5	9
2) Assembleur de portes et fenêtres architecturales	1	2	3	4	5	9
3) Assembleur de portes et fenêtres régulières	1	2	3	4	5	9
4) Camionneur	1	2	3	4	5	9
5) Classeur de bois	1	2	3	4	5	9
6) Coloriste	1	2	3	4	5	9
7) Concierge	1	2	3	4	5	9
8) Coordonnateur de la logistique	1	2	3	4	5	9
9) Couturier de meubles	1	2	3	4	5	9
10) Ébéniste industriel	1	2	3	4	5	9
11) Electromécanicien	1	2	3	4	5	9
12) Expéditeur/Réceptionnaire (Manutentionnaire)	1	2	3	4	5	9
13) Finisseurs de béton	1	2	3	4	5	9
14) Installateur	1	2	3	4	5	9
15) Journalier / Manoeuvre	1	2	3	4	5	9
16) Magasinier	1	2	3	4	5	9
17) Mécanicien de machines industrielles	1	2	3	4	5	9

11

18) Mouleur	1	2	3	4	5	9
19) Opérateur de bétonnière	1	2	3	4	5	9
20) Opérateur de chariot élévateur	1	2	3	4	5	9
21) Opérateur de machinerie lourde	1	2	3	4	5	9
22) Opérateur de machines à commandes numériques	1	2	3	4	5	9
23) Opérateur de machines conventionnelles	1	2	3	4	5	9
24) Opérateur de pompe à béton	1	2	3	4	5	9
25) Peintre-finiisseur	1	2	3	4	5	9
26) Polisseur	1	2	3	4	5	9
27) Rembourseur	1	2	3	4	5	9
28) Répartiteur dans le transport	1	2	3	4	5	9
29) Restaurateurs (de meubles par exemple)	1	2	3	4	5	9
30) Sableur/Polisseur	1	2	3	4	5	9
31) Soudeur	1	2	3	4	5	9
32) Tailleur	1	2	3	4	5	9
33) Tailleur de pierre	1	2	3	4	5	9
34) Tailleur de pierre traditionnel	1	2	3	4	5	9
35) Vitrier en atelier / ouvrier du verre	1	2	3	4	5	9
97) Autres, précisez : _____	1	2	3	4	5	9

Pas de rotation (énoncés présenté en ordre alphabétique)	Moins d'un mois	1 à 2 mois	3 à 4 mois	5 à 6 mois	7 mois ou plus	Je ne sais pas
Personnel administratif						
1) Chargé de projet	1	2	3	4	5	9
2) Commis de bureau	1	2	3	4	5	9
3) Comptable	1	2	3	4	5	9
4) Conseiller en ressources humaines	1	2	3	4	5	9
5) Réceptionniste / Agent de bureau	1	2	3	4	5	9
6) Représentant au développement des affaires	1	2	3	4	5	9
7) Représentant des ventes	1	2	3	4	5	9
8) Responsable web et multimédia	1	2	3	4	5	9
9) Secrétaire / Adjointe administrative	1	2	3	4	5	9
10) Technicien en administration	1	2	3	4	5	9
11) Technicien comptable	1	2	3	4	5	9
97) Autres, précisez : _____						

Pas de rotation (énoncés présenté en ordre alphabétique)	Moins d'un mois	1 à 2 mois	3 à 4 mois	5 à 6 mois	7 mois ou plus	Je ne sais pas
Cadre (direction)						
1) Directeur de la qualité et de la R&D	1	2	3	4	5	9
2) Directeur de l'approvisionnement	1	2	3	4	5	9
3) Directeur de production/fabrication	1	2	3	4	5	9
4) Directeur des finances/comptabilité	1	2	3	4	5	9
5) Directeur des ressources humaines	1	2	3	4	5	9
6) Directeur des ventes et du marketing	1	2	3	4	5	9
97) Autres, précisez : _____	1	2	3	4	5	9

12

Pas de rotation (énoncés présenté en ordre alphabétique)	Moins d'un mois	1 à 2 mois	3 à 4 mois	5 à 6 mois	7 mois ou plus	Je ne sais pas
Personnel technique et professionnels						
1) Architecte	1	2	3	4	5	9
2) Chargé à la prise de mesure	1	2	3	4	5	9
3) Chimiste industriel	1	2	3	4	5	9
4) Concepteur/dessinateur BIM	1	2	3	4	5	9
5) Contremaître (superviseur) de la maintenance	1	2	3	4	5	9
6) Contremaître (superviseur) de la production	1	2	3	4	5	9
7) Cuisiniste	1	2	3	4	5	9
8) Designer d'intérieur	1	2	3	4	5	9
9) Dessinateur	1	2	3	4	5	9
10) Estimateur	1	2	3	4	5	9
11) Géologue	1	2	3	4	5	9
12) Ingénieur civil	1	2	3	4	5	9
13) Ingénieur industriel	1	2	3	4	5	9
14) Programmeur-technicien de machine CNC	1	2	3	4	5	9
15) Technicien à l'assurance qualité	1	2	3	4	5	9
16) Technicien au soutien informatique	1	2	3	4	5	9
17) Technicien de la mise en production	1	2	3	4	5	9
18) Technicien de laboratoire	1	2	3	4	5	9
19) Technicien de maintenance	1	2	3	4	5	9
20) Technicien en architecture	1	2	3	4	5	9
21) Technicien en génie civil	1	2	3	4	5	9
22) Technicien en génie industriel	1	2	3	4	5	9
23) Technicien en génie mécanique	1	2	3	4	5	9
24) Technicien en géologie	1	2	3	4	5	9
97) Autres, précisez : _____	1	2	3	4	5	9

Ne pas poser si QA3=0; travailleurs autonomes.

QD4. Environ, quelle proportion de l'ensemble de vos employés...

Rotation	0 % (aucun)	Entre 1 % et 5 %	Entre 6 % et 10 %	Entre 11 % et 20 %	Plus de 20 %	Je ne sais pas
a) ...n'ont ni le français, ni l'anglais comme langue maternelle?	1	2	3	4	5	9
b) ...sont des travailleurs étrangers temporaires?	1	2	3	4	5	9

13

Ne pas poser si QA3=0; travailleurs autonomes ET QD1B=2 ou 9; Aucune embauche n'est prévue ou je ne sais pas

QD5. Votre entreprise est-elle présentement affectée par les récentes mesures réglementaires des gouvernements fédéral et provincial au sujet de la limitation des travailleurs étrangers temporaires?

(Veuillez cocher toutes les cases qui s'appliquent)

Possibilité de cocher 1 et 2 en multiples.

1	Oui, elle est actuellement affectée
2	Oui, pour les prochains emplois que nous voulons combler
3	Non

SECTION E : FORMATION DU PERSONNEL

Parlons maintenant de formation...

Ne pas poser si QA3=0; travailleurs autonomes

QE1. Quel(s) moyen(s) de formation utilisez-vous pour perfectionner vos employés?

(Veuillez cocher toutes les cases qui s'appliquent)

01	Par compagnonnage en production
02	Par un expert de l'organisation en formation hors production
03	Par des fournisseurs d'équipements
04	Par des fournisseurs de logiciels
05	Via le réseau de l'éducation professionnel
06	Via le réseau de l'éducation collégiale
07	Via le réseau universitaire
97	Autres (précisez) : _____
99	Je ne sais pas / je préfère ne pas répondre

14

QE3. **SI QA3≠0; pas un travailleur autonome** : Quels types de besoins de formations, parmi les suivants, pourraient répondre aux besoins de vos employés?

SI QA3=0; travailleur autonome : Quels types de besoins de formations, parmi les suivants, pourraient répondre à vos besoins?

(Veuillez cocher toutes les cases qui s'appliquent)

01	Formation technique (utilisation de machine, logiciels, etc.)
02	Formation en gestion et leadership
03	Formation en compétences numériques
04	Formation en développement durable et pratiques écologiques
05	Formation en compétences interpersonnelles
06	Formation en langue française
97	Autres (précisez) : _____
00	Aucun besoin de formation
99	Je ne sais pas / je préfère ne pas répondre

QE2. Le CSMO Habitation offre ces formations subventionnées. Quelles sont celles qui pourraient intéresser votre entreprise à y participer?

(Veuillez cocher toutes les cases qui s'appliquent)

Afficher la note suivante aux firmes d'architectes et de design d'intérieur (Si QA1=4 ou 5) :

Note : l'analyse des besoins de formations est en cours et il se peut que l'offre de formations citées ci-dessous ne réponde pas actuellement à tous vos besoins.

00	Aucun besoin de formation
En présentiel	
01	Formation en compétences de base (lecture, écriture, mathématiques) et numériques
02	Formation en réalité virtuelle ou augmentée
03	Robot collaboratif
En ligne	
04	Formation aux logiciels ERP (planification des ressources d'entreprise) / MES (gestion et pilotage de la production)
05	Formation en métrologie
06	Lecture de plans
07	Reconnaissance des essences de bois
En ligne avec coaching individuel	
08	Formation de superviseur/superviseure, contremaître/contremaîtresse
09	Formation en usinage CNC
10	Formation en utilisation des outils numériques

15

11	Formation dans le logiciel Cabinet Vision
12	Solidworks
En présentiel ou en ligne (au choix)	
13	Formation de compagnon/compagne/formateur/formatrice
Formation en milieu de travail	
14	Programme d'apprentissage en milieu de travail
Formation en alternance travail-études	
15	Formation en assemblage de portes et fenêtres
16	Formation en ébénisterie
17	Formation en peintre finisseur

Ne pas poser si QE2=00 et QE3=00; aucun besoin de formation

QE4. **SI QA3≠0; pas un travailleur autonome** : Quelle(s) période(s) de l'année sont les plus propices à l'offre de formation pour vos employés?

SI QA3=0; travailleur autonome : Quelle(s) période(s) de l'année sont les plus propices à l'offre de formation pour vos besoins?

(Veuillez cocher toutes les cases qui s'appliquent)

1	Printemps
2	Été
3	Automne
4	Hiver

Ne pas poser si QA3=0; travailleurs autonomes

QE5. Seriez-vous intéressé-e à connaître le programme d'apprentissage en milieu de travail, qui offre 24 % de crédits d'impôts sur le salaire du formateur et le salaire de l'employé en formation, pour des périodes qui peuvent varier de 6 mois à 2 ans et demi et s'appliquant aux métiers soumis à des normes professionnelles (opérateur de machines industrielles, ébéniste, peintre finisseur, couturier de meubles, rembourreur et assembleur de portes et fenêtres)?

Tél. : Note à l'intervieweur : au besoin, lire les métiers concernés entre parenthèses.

1	Oui
2	Non

16

SECTION F : ENQUÊTE SALARIALE

Ne pas poser si QA3=0; travailleurs autonomes

QF1. Avez-vous déjà participé à une enquête salariale?

1	Oui
2	Non

Ne pas poser si QA3=0; travailleurs autonomes

QF2. Le CSMO Habitation compte réaliser une nouvelle enquête salariale en 2025. Seriez-vous intéressé-e d'y participer si elle est subventionnée afin d'obtenir un rapport personnalisé et confidentiel?

1	Oui
2	Non

SECTION G : ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

Ne pas poser si QA3=0; travailleurs autonomes

QG1. Avez-vous mis en place des initiatives pour promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion dans votre entreprise?

1	Oui
2	Non

Ne pas poser si QA3=0; travailleurs autonomes

QG2. Souhaitez-vous bénéficier de l'aide du CSMO Habitation pour faciliter l'intégration d'une politique d'équité, de diversité et d'inclusion ?

1	Oui
2	Non

SECTION H : TRANSITION VERTE

QH1. Quelles activités avez-vous mises en place en vue de réduire l'empreinte environnementale de votre entreprise?

(Veuillez cocher toutes les cases qui s'appliquent)

01	Recyclage des matières
02	Recyclage de rebus de production
03	Efficacité énergétique du bâtiment
04	Efficacité énergétique de vos équipements de production
05	Efficacité énergétique du transport
06	Électrification du transport
07	Réduction des composés organiques volatiles (COV)
08	Démarche de substitution pour des produits éco-responsables
09	Approvisionnement moins polluant (achat locaux)
10	Révision des procédés de fabrication pour réduire l'utilisation de matières/ressources
97	Autres (précisez) : _____
00	Aucune
99	Je ne sais pas / je préfère ne pas répondre

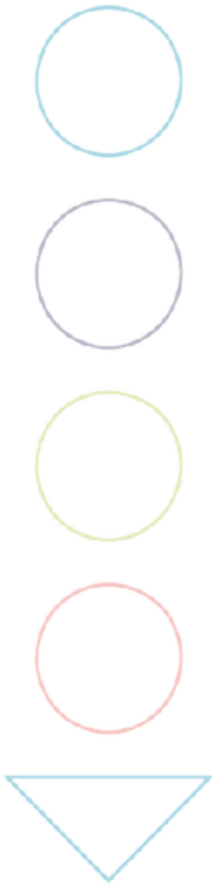
Poser si QH1=01-10

QH2. L'implantation de ces pratiques visant à réduire votre empreinte environnementale a-t-elle eu un impact sur la rentabilité de votre entreprise?

1	Oui, à la hausse
2	Oui, à la baisse
3	Non, aucun impact
9	Je ne sais pas

QH3. Seriez-vous intéressé-e par des formations ou des accompagnements pour vous aider à réduire votre empreinte environnementale?

1	Oui
2	Non



Poser si un intérêt de contact ou plus (QC9, QE5, QG2 ou QH3=1)

QH4. Comme vous avez manifesté un intérêt pour un accompagnement, des services ou de la formation, accepteriez-vous que le CSMO Habitation vous contacte à ce sujet pour évaluer vos besoins?

1	Oui
2	Non

QH5. En terminant, seriez-vous intéressé-e, d'ici l'automne prochain, à participer à un groupe de discussion pour mieux répondre aux besoins de votre entreprise et du secteur d'activité dans lequel vous faites partie?

1	Oui
2	Non

Au nom de BIP Recherche et du CSMO Habitation, nous vous remercions pour votre participation à cette étude.



Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'habitation Étude sectorielle

Groupes de discussion Guide d'animation groupes 1 (manufacturiers) et 2 (services)

Introduction (10 min)

PRÉSENTATION

- Présentation de l'animateur.
- Confidentialité. Aucune mention d'aucun nom dans notre rapport; les réponses demeurent confidentielles et anonymes.
- Les informations recueillies ne serviront qu'aux fins de l'étude.

RÈGLES DE DISCUSSION

- Enregistrement.
- Vérifier la fonction main levée, parler une personne à la fois.
- Importance de la spontanéité et des opinions personnelles.
- Pas de mauvaise réponse.

CONTEXTE ET OBJECTIF DE LA RENCONTRE

La rencontre d'aujourd'hui se déroule dans le cadre de l'étude sectorielle que nous réalisons pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'habitation. Au cours de l'été, nous avons réalisé un sondage auquel 418 entreprises du secteur de l'habitation ont répondu et qui se répartissent en deux catégories :

- 257 entreprises de fabrication dans les secteurs suivants : meubles, armoires, ébénisterie, menuiserie, portes et fenêtres et produits minéraux non métalliques (sauf le béton).
- 161 entreprises de services dans les secteurs suivants : services d'architecture et services spécialisés de design d'intérieur.

Le sondage a fait ressortir plusieurs résultats intéressants et nous désirons approfondir certains aspects au moyen de groupes de discussion. Nous aborderons cinq thèmes :

- Difficultés de recrutement
- Vieillesse de la main-d'œuvre et relève
- Transformation numérique
- Intelligence artificielle
- Enjeux environnementaux (très brièvement)

TOUR DE TABLE : PRÉSENTATION DES PARTICIPANTS

- Votre nom.
- Votre entreprise, localisation et votre poste.
- Quels produits fabriquez-vous (groupe 1)? / Quels services offrez-vous (groupe 2)?

Cumul : 10 min

1

1 Difficultés de recrutement (25 min)

- Quelles sont les raisons expliquant la difficulté de recrutement? Par exemple :
 - Manque de main-d'œuvre compétente pour remplacer le personnel expérimenté
 - Manque de main-d'œuvre ayant des habiletés manuelles (fabrication)
 - Insuffisance d'expérience des candidats postulants
 - Problématique d'employabilité (toxicomanie, santé mentale, etc.)
 - Manque de finissants dans les divers programmes en lien avec le secteur
 - Manque d'intérêt à faire une carrière dans le secteur manufacturier/de la fabrication (secteur mal perçu?)
 - Conditions de travail (salaire, avantages sociaux, environnement de travail, etc.)
 - Facteurs régionaux : manque de services, transport difficile, logement moins disponible, la main-d'œuvre n'est pas prête à déménager en région.
 - Reconnaissance des diplômes d'immigrants (surtout pour les services et les métiers spécialisés ou techniques)
 - Barrière linguistique des immigrants (davantage pour les entreprises de services?)
 - Autres
- En quoi les travailleurs étrangers sont-ils indispensables? (À valider : dans le secteur des services, il ne s'agit pas de travailleurs étrangers temporaires dans la grande majorité des cas)
 - Quels impacts le resserrement des mesures gouvernementales (limite du nombre de travailleurs étrangers, non-renouvellement des permis de travail) a-t-il sur votre entreprise?
 - Quelles solutions envisagez-vous pour pallier ce problème?
- Quelles pistes de solution privilégiez-vous pour étendre votre bassin potentiel de main-d'œuvre? Par exemple :
 - Embauche de travailleurs retraités
 - Embauche de travailleurs plus jeunes
 - Embauche de travailleurs moins qualifiés que souhaité
 - Embauche de personnes judiciarisées
 - Embauche de travailleurs ayant des problèmes de santé mentale
 - Embauche de femmes dans des métiers non traditionnels
 - Embauche de travailleurs issus de l'immigration ou de communautés culturelles
 - Embauche à l'international
 - Embauche de travailleurs autochtones
 - Embauche de travailleurs handicapés
 - Augmentation des salaires et des avantages sociaux
 - Automatisation / robotisation de certains processus ou tâches afin de réduire le recours à la main-d'œuvre
 - Investissement pour améliorer l'image/l'attractivité de l'entreprise (marketing employeur)
 - Autres
- Vous attendez-vous à ce que les difficultés de recrutement augmentent, soient stables ou diminuent dans les 5 prochaines années. Et pourquoi?

Cumul : 35 min

2



2 Vieillessement de la main-d'œuvre, relève (20 min)

- *(Si on a le temps)* En quoi le vieillissement de votre main-d'œuvre a un impact sur votre entreprise? Par exemple :
 - Difficulté de recrutement, difficulté à combler les postes dus aux départs à la retraite
 - Transfert intergénérationnel des compétences
 - Transfert de propriété de l'entreprise
 - Perte de mémoire organisationnelle (si mentionné, comment pallie-t-on ce problème?)
- Quelles solutions mettez-vous en œuvre ou envisagez-vous au regard du vieillissement de votre main-d'œuvre? Par exemple :
 - Diviser un poste à temps plein en deux postes à temps partiel
 - Plus grande flexibilité dans les horaires, les vacances, les conditions de travail
 - Équipes mixtes de travailleurs expérimentés et personnel débutant (compagnon-apprenti, mentorat) pour favoriser le transfert de connaissances
 - Avantages financiers pour prolonger la vie active
- Voyez-vous des difficultés de relation intergénérationnelle entre employés plus âgés et plus jeunes? Par exemple :
 - Difficulté à communiquer entre eux
 - Intérêts divergents et valeurs qui diffèrent

➤ Est-ce que ça rend le partage de connaissances difficile? Si oui, avez-vous trouvé des solutions pour pallier ce problème?
- Quels moyens mettez-vous en place pour assurer la relève des postes clés (hors de la direction) et des postes de direction? Par exemple :
 - Stages en milieu de travail
 - Mentorat
 - Salons carrière et professions
 - Promotion via les réseaux sociaux
 - Accès à l'actionnariat pour les cadres (relève des dirigeants)

Cumul : 55 min

3

3 Transformation numérique (25 min)

- Changements technologiques (tableau) : y a-t-il des changements technologiques que nous avons oubliés de mesurer dans le sondage?
- *(Si on a le temps)* Quelles raisons vous ont motivé à introduire ces changements technologiques?
 - Ces changements ont-ils été effectués de manière réactive au marché (pression concurrentielle des prix, manque de main d'œuvre, etc.) ou de manière proactive?
- Par quels moyens avez-vous développé les compétences de vos employés pour introduire ces technologies? Par exemple :
 - Fournisseurs / Réseau scolaire / Formation à distance / Personnel expérimenté et mentors à l'interne / Associations professionnelles / Autres
- Quelles difficultés et obstacles avez-vous vécu lors de l'introduction de ces technologies?
 - Qu'avez-vous fait pour les surmonter?
- Votre main-d'œuvre âgée a-t-elle plus de difficulté à utiliser ces changements technologiques? Si oui, quelles solutions mettez-vous en place pour l'aider à s'adapter ou maintenir son emploi?
- Les changements technologiques que vous avez implantés modifient-ils beaucoup votre besoin en main-d'œuvre? Par exemple :
 - Diminution du nombre de postes moins qualifiés
 - Nouveaux postes plus qualifiés mais plus difficile à combler

➤ La main d'œuvre trouve-t-elle les tâches avec la technologie moins gratifiantes qu'auparavant? (Fabrication : préfère effectuer le travail manuellement?)
- *(Si on a le temps)* Par quel moyen faites-vous votre veille technologique?

Cumul : 80 min

4



4 Intelligence artificielle (15 min)

- Quelle place l'IA occupe-t-elle dans votre stratégie d'affaires actuelle et future?
- Avez-vous implanté des outils d'IA? Si oui quels obstacles avez-vous rencontrés?
- Voyez-vous l'IA comme une menace pour votre main-d'œuvre? Si oui, en quoi?
 - Avez-vous un plan de formation ou de requalification pour préparer votre personnel à travailler avec l'IA? Si oui, quels moyens mettez-vous en place ou prévoyez-vous mettre en place former, adapter et/ou maintenir en emploi vos employés?
- (Si on a le temps) Utilisez-vous l'IA pour rechercher des candidats à recruter?
- Est-ce que la perception de vos clients face à l'utilisation de l'IA représente un frein? (Par exemple : inquiétudes sur l'éthique, la transparence, la confidentialité des données, ou la qualité encore limitée de l'IA pour certaines tâches).
 - Est-ce en partie pour ces raisons que vous l'utilisez surtout pour la rédaction de textes ou la recherche d'information et très peu pour les autres activités?
- Si demain un concurrent utilisait l'IA pour réduire ses délais de production ou améliorer son service client, est-ce que vous auriez les compétences pour suivre le rythme?

Cumul : 95 min

5 Enjeux environnementaux (5 min)

Questions

- Dans la conception et la fabrication de vos produits ou services, avez-vous introduit ou avez-vous un intérêt à introduire des techniques d'écoconception (approvisionnement, production, distribution, recyclage des matières en fin de vie)?
 - Si oui, pourquoi?
 - Par exemple : Exigence de la clientèle / Avantage concurrentiel / Rentabilité accrue
 - Si non pourquoi?
 - Par exemple : Coût élevé / Absence de demande du marché, des clients / Contraintes techniques / Pas de réglementation

Cumul : 100 min

Conclusion (10 min)

- En quoi le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'habitation pourrait vous aider (formations, accompagnements, etc.) dans les enjeux et difficultés que vous avez mentionnés au cours des différents thèmes que nous avons abordés? Quelles sont vos attentes?
 - Difficultés de recrutement
 - Vieillesse de la main-d'œuvre et relève
 - Transformation numérique
 - Intelligence artificielle
 - Enjeux environnementaux
- Avez-vous des attentes face aux gouvernements, associations sectorielles ou partenaires technologiques quant à ces enjeux, en particulier l'immigration, la transformation numérique et l'IA?

Merci de votre participation!

Cumul : 110 min

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'habitation
Étude sectorielle

Groupes de discussion
Guide d'animation groupe 3 (représentants de travailleurs, entreprises
manufacturières)

Introduction (10 min)

PRÉSENTATION

- Présentation de l'animateur.
- Confidentialité. Aucune mention d'aucun nom dans notre rapport; les réponses demeurent confidentielles et anonymes.
- Les informations recueillies ne serviront qu'aux fins de l'étude.

RÈGLES DE DISCUSSION

- Enregistrement.
- Vérifier la fonction main levée, parler une personne à la fois.
- Importance de la spontanéité et des opinions personnelles.
- Pas de mauvaise réponse.

CONTEXTE ET OBJECTIF DE LA RENCONTRE

La rencontre d'aujourd'hui se déroule dans le cadre de l'étude sectorielle que nous réalisons pour le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'habitation. Au cours de l'été, nous avons réalisé un sondage auquel 418 entreprises du secteur de l'habitation ont répondu et qui se répartissent en deux catégories :

- 257 entreprises de fabrication dans les secteurs suivants : meubles, armoires, ébénisterie, menuiserie, portes et fenêtres et produits minéraux non métalliques (sauf le béton).
- 161 entreprises de services dans les secteurs suivants : services d'architecture et services spécialisés de design d'intérieur.

Le sondage a fait ressortir plusieurs résultats intéressants et nous désirons approfondir certains aspects au moyen de groupes de discussion. Nous aborderons cinq thèmes :

- Difficultés de recrutement
- Vieillesse de la main-d'œuvre
- Transformation numérique
- Intelligence artificielle
- Enjeux environnementaux (très brièvement)

TOUR DE TABLE : PRÉSENTATION DES PARTICIPANTS

- Votre nom.
- Votre entreprise, localisation et votre poste.
- Quels produits l'entreprise fabrique-t-elle?

Cumul : 10 min

1

1 Difficultés de recrutement (25 min)

- Quelles sont les raisons expliquant la difficulté de recrutement? Par exemple :
 - Manque de main-d'œuvre compétente pour remplacer le personnel expérimenté
 - Manque de main-d'œuvre ayant des habiletés manuelles (fabrication)
 - Insuffisance d'expérience des candidats postulants
 - Problématique d'employabilité (toxicomanie, santé mentale, etc.)
 - Manque de finissants dans les divers programmes en lien avec le secteur
 - Manque d'intérêt à faire une carrière dans le secteur manufacturier/de la fabrication (secteur mal perçu?)
 - Conditions de travail (salaire, avantages sociaux, environnement de travail, etc.)
 - Facteurs régionaux : manque de services, transport difficile, logement moins disponible, la main-d'œuvre n'est pas prête à déménager en région.
 - Reconnaissance des diplômes d'immigrants (surtout pour les services et les métiers spécialisés ou techniques)
 - Barrière linguistique des immigrants (davantage pour les entreprises de services?)
 - Autres
- En quoi les travailleurs étrangers sont-ils indispensables pour votre employeur?
 - Quelles solutions votre employeur devrait-il envisager pour pallier le problème du resserrement des mesures gouvernementales?
- Quelles pistes de solution votre employeur devrait-il privilégier pour étendre votre bassin potentiel de main-d'œuvre? Par exemple :
 - Embauche de travailleurs retraités
 - Embauche de travailleurs plus jeunes
 - Embauche de travailleurs moins qualifiés que souhaité
 - Embauche de personnes judiciarisées
 - Embauche de travailleurs ayant des problèmes de santé mentale
 - Embauche de femmes dans des métiers non traditionnels
 - Embauche de travailleurs issus de l'immigration ou de communautés culturelles
 - Embauche à l'international
 - Embauche de travailleurs autochtones
 - Embauche de travailleurs handicapés
 - Augmentation des salaires et des avantages sociaux
 - Automatisation / robotisation de certains processus ou tâches afin de réduire le recours à la main-d'œuvre
 - Investissement pour améliorer l'image/l'attractivité de l'entreprise
 - Autres
 - Comment voyez-vous l'intégration des personnes citées dans ces exemples? Est-ce un problème?
- Vous attendez-vous à ce que les difficultés de recrutement augmentent, soient stables ou diminuent dans les 5 prochaines années. Et pourquoi?
- Votre employeur vous-implique-t-il dans le processus de recrutement du personnel?
 - Offre-t-il une prime à la référence d'employés? Si oui, est-ce un bon moyen d'accroître la rétention en emploi?

Cumul : 35 min

2



2 Vieillesse de la main-d'œuvre (20 min)

- En quoi le vieillissement de votre main-d'œuvre a un impact sur votre entreprise? Par exemple :
 - Difficulté de recrutement, difficulté à combler les postes dus aux départs à la retraite
 - Transfert intergénérationnel des compétences
 - Transfert de propriété de l'entreprise
 - Perte de mémoire organisationnelle (si mentionné, comment pallie-t-on ce problème?)
- Quelles solutions votre employeur devrait-il mettre en œuvre ou envisager? Par exemple :
 - Diviser un poste à temps plein en deux postes à temps partiel
 - Plus grande flexibilité dans les horaires, les vacances, les conditions de travail
 - Équipes mixtes travailleurs expérimentés et personnel débutant (compagnon-apprenti, mentorat) pour favoriser le transfert de connaissances
 - Avantages financiers pour prolonger la vie active
- Voyez-vous des difficultés de relation intergénérationnelle entre employés plus âgés et plus jeunes? Par exemple :
 - Difficulté à communiquer entre eux
 - Intérêts divergents et valeurs qui diffèrent
 - Est-ce que ça rend le partage de connaissances difficile? Si oui, avez-vous trouvé des solutions pour pallier ce problème?

Cumul : 55 min

3 Transformation numérique (25 min)

- Comment les changements technologiques introduits sont perçus par les employés?
 - Si positifs, pourquoi?
 - Si négatifs, pourquoi? Quels sont les obstacles?
- Votre employeur vous implique-t-il dans l'implantation de ces changements technologiques, notamment dans la mise en place d'un plan de formation et d'un plan de requalification?
- Par quels moyens votre employeur a-t-il développé les compétences des personnes touchées par ces changements technologiques? Par exemple :
 - Fournisseurs / Réseau scolaire / Formation à distance / Personnel expérimenté et mentors à l'interne / Associations professionnelles / Autres
- La main-d'œuvre âgée a-t-elle plus de difficulté à utiliser ces changements technologiques? Si oui, quelles solutions votre employeur met-il en place pour l'aider à s'adapter ou pour maintenir son emploi?
- La main d'œuvre trouve-t-elle les tâches avec la technologie moins gratifiantes qu'auparavant? (Préfère effectuer le travail manuellement?)

Cumul : 80 min

3

4 Intelligence artificielle (10 min)

- Est-ce que vous voyez des impacts à l'implantation de l'intelligence artificielle dans votre entreprise?
 - Ces impacts sont-ils surtout positifs ou négatifs? Pourquoi?
 - Voyez-vous l'intelligence artificielle comme une menace pour les employés? Si oui, en quoi?
- Votre employeur vous implique-t-il dans l'implantation de l'intelligence artificielle, notamment dans la mise en place d'un plan de formation et d'un plan de requalification?

Cumul : 90 min

5 Enjeux environnementaux (5 min)

Résultats du sondage en lien avec le thème :

- Selon vous, est-ce que cela représente bien la réalité de votre entreprise? Quels avantages percevez-vous à ces actions?
 - Que serait-il possible de faire pour réduire l'empreinte environnementale de votre entreprise?

Cumul : 95 min

Conclusion (10 min)

- En quoi le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'habitation pourrait aider votre entreprise (formations, accompagnements, etc.) dans les enjeux et difficultés que vous avez mentionnés au cours des différents thèmes que nous avons abordés? Quelles sont vos attentes?
 - Difficultés de recrutement
 - Vieillesse de la main-d'œuvre et relève
 - Transformation numérique
 - Intelligence artificielle
 - Enjeux environnementaux

Merci de votre participation!

Cumul : 105 min

4





CSMO
Habitation

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'habitation



RECHERCHE

Annexe 3 :

Contexte démographique

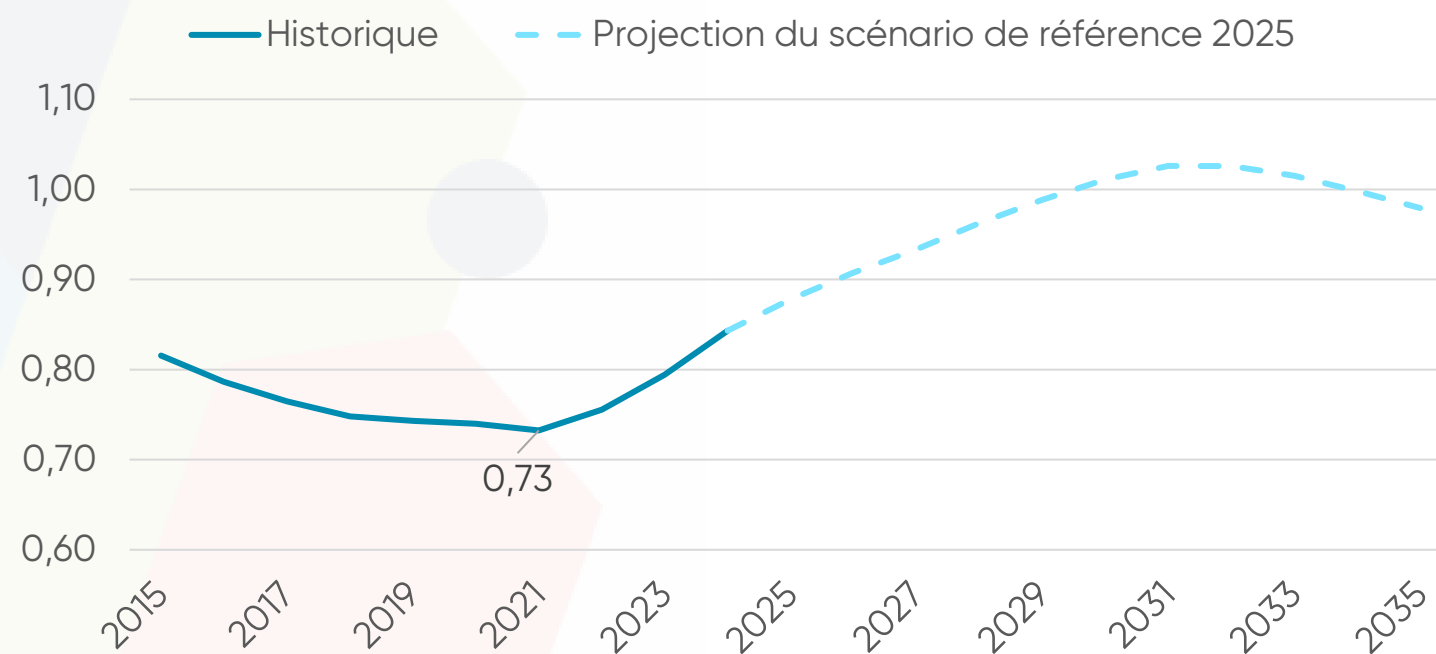
Vieillesse de la population

Le Québec vit une transformation démographique majeure. L'accroissement naturel¹ de la population est devenu négatif pour la première fois en 2024, et cette tendance se maintiendra selon les projections de l'ISQ (2025)². Ainsi, le Québec ne peut plus compter sur cette composante pour accroître sa population. Comme le rappelle Pierre-Carl Michaud (2025)³, professeur titulaire au Département d'économie appliquée de HEC Montréal et détenteur de la Chaire Jacques-Parizeau en politiques économiques, le vieillissement démographique est maintenant dans sa phase la plus aiguë pour les 15 prochaines années en raison des cohortes nombreuses nées durant le baby-boom (1946-1966). Néanmoins, la majorité de ces individus ont déjà pris leur retraite ou sont en voie de le faire.

Pour remplacer cette main-d'œuvre, le Québec peut partiellement compter sur les jeunes qui entrent sur le marché du travail. Partiellement, car pour chaque personne âgée de 55 à 64 ans susceptible de quitter le marché de l'emploi, on ne trouve que **0,84 jeune de 15 à 24 ans** pour la remplacer.

Selon les données du scénario de référence de l'ISQ (juillet 2025)⁴ et de Statistique Canada, cet indice s'allège récemment. Cette amélioration s'explique par l'arrivée à l'âge de la retraite des cohortes nées après 1966, moins nombreuses que celles du baby-boom. En effet, la chute abrupte de la fécondité au Québec⁵ a créé une rupture nette dans la pyramide des âges. Ces cohortes, aujourd'hui âgées de 50 à 58 ans, commencent à remplacer les baby-boomers dans le passage à la retraite, ce qui explique l'amélioration observée à la figure 1. La figure 2 illustre d'ailleurs clairement l'évolution de cette structure d'âge entre 2024 et 2035, telle que présentée sur le site de l'ISQ⁶.

Figure 1 : Mesure du remplacement de la main-d'œuvre
(15 à 24 ans/55 ans à 64 ans)

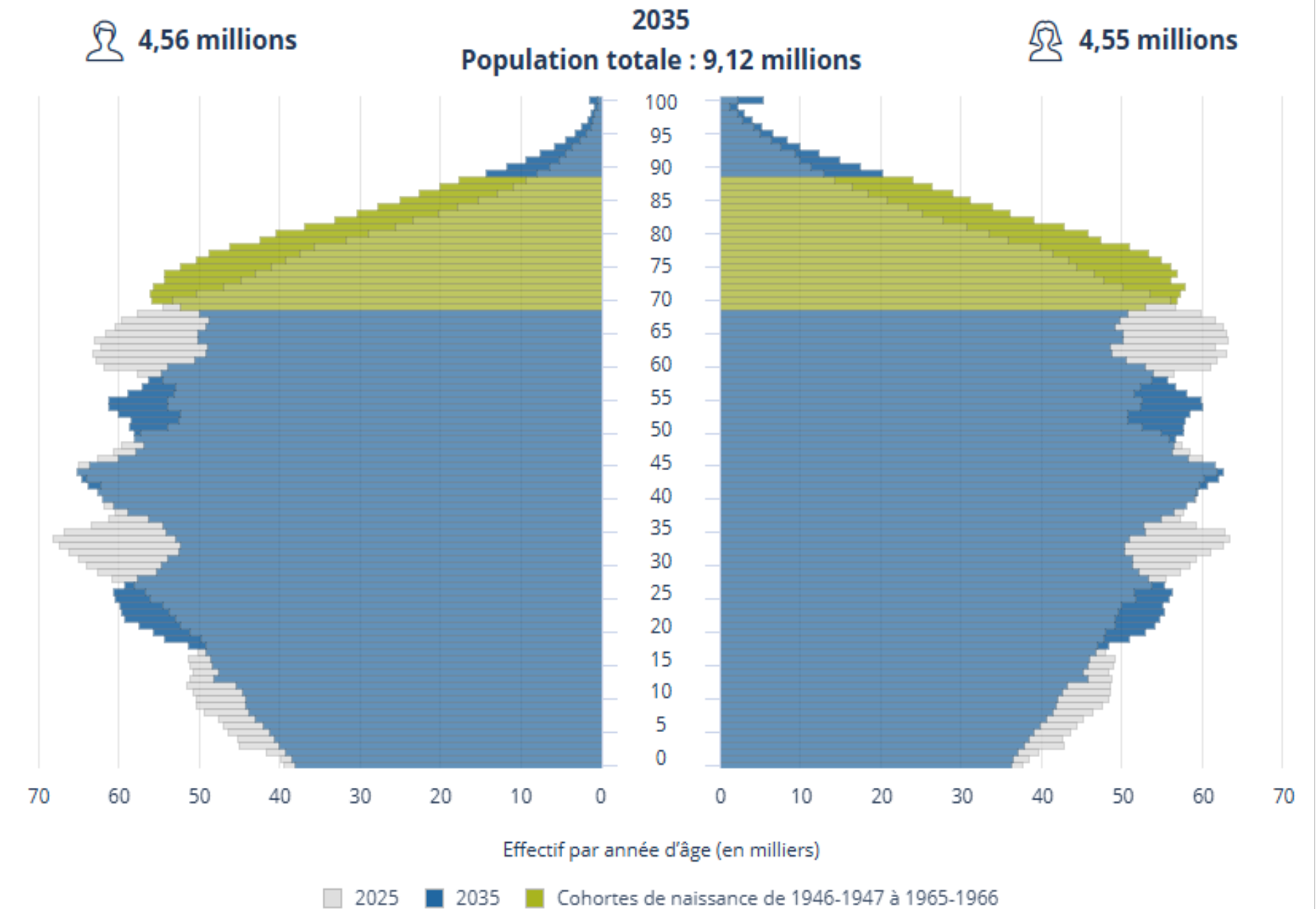


Source : Tableau 17-10000501 Statcan 2025 (historique âge).

Figure 2⁷:

Pyramide des âges animée, Québec, 1971-2071

Pour commencer l'animation, utilisez la barre de défilement ou le bouton de lecture situés sous la pyramide.



1. Accroissement naturel(t) = naissances(t) – décès(t), où (t) est une période quelconque (généralement une année dans ce contexte).
2. [Orientations de planification pluriannuelle de l'immigration au Québec, Pierre-Carl Michaud \(2025\)](#).
3. *Ibid.*
4. Source ISQ : [Projections de la population du Québec, Institut de la statistique du Québec \(2025\)](#).
5. Discussion sur les causes du baby-boom : [Baby-boom et déclin de la fécondité, Danielle Gauvreau et Benoît Laplante \(2015\)](#).
6. [Pyramide des âges animée, Institut de la statistique du Québec \(2025\)](#).
7. *Ibid.*

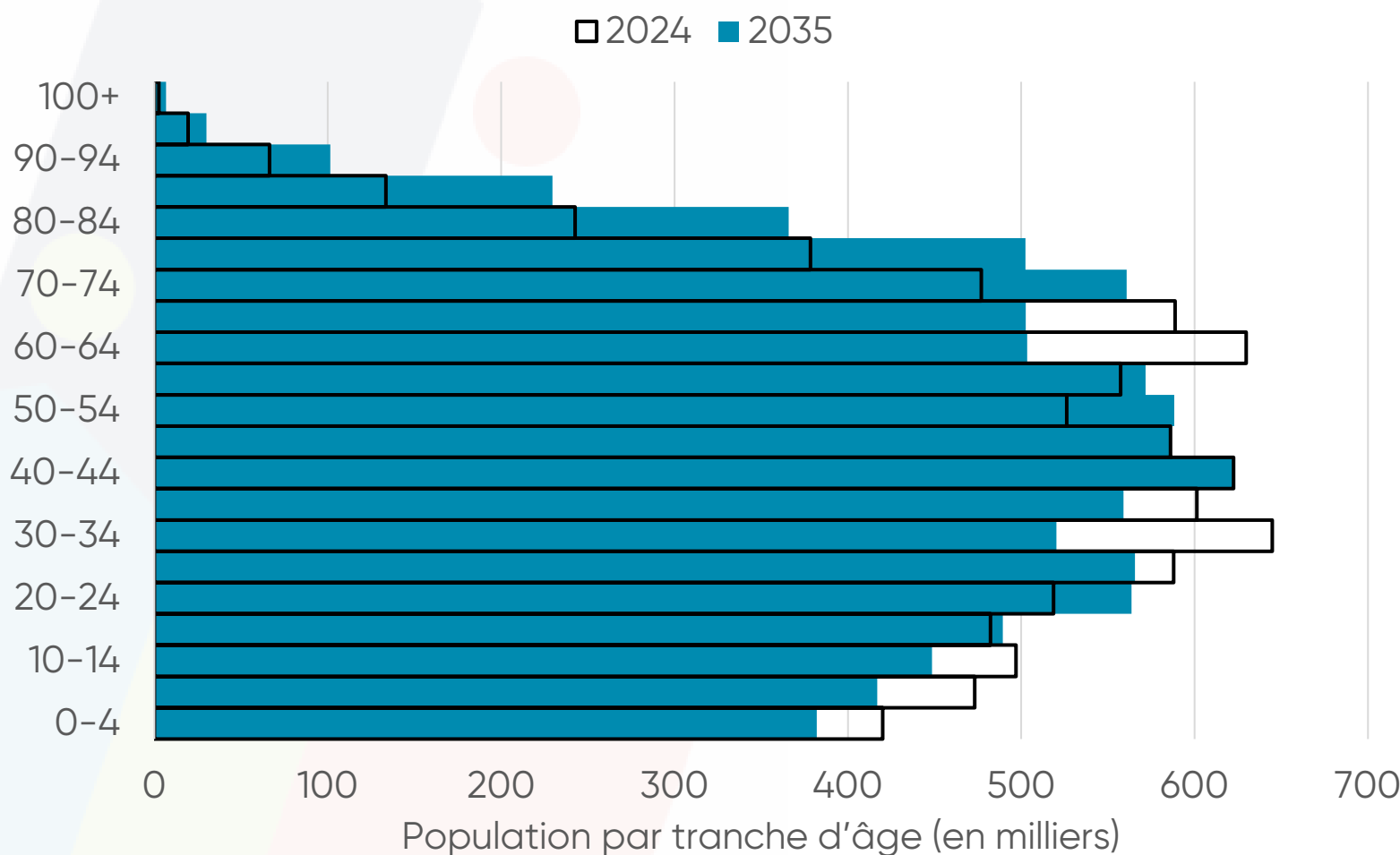
Vieillessement de la population

La figure et le tableau de cette page présentent des données supplémentaires sur les projections de l'ISQ en fonction des groupes d'âge et de son scénario projeté de référence.

Le vieillissement accéléré de la population québécoise et l'effondrement du ratio de remplacement démontrent clairement que le Québec ne dispose plus d'un bassin interne suffisant pour renouveler sa main-d'œuvre. Même s'il y a un allègement par l'arrivée de la cohorte post-baby-boom dans la tranche des 55-64 ans, cette amélioration demeure temporaire et insuffisante pour stabiliser le marché du travail et maintenir un taux d'activité suffisamment élevé.

En l'absence d'un apport migratoire structuré, le Québec fera face à un recul de sa population active, ce qui limitera la croissance économique et accentuera les pénuries de main-d'œuvre.

Figure 3 : Pyramide des âges en 2024 et projetée en 2035 selon le scénario de référence de l'ISQ (2025), Québec

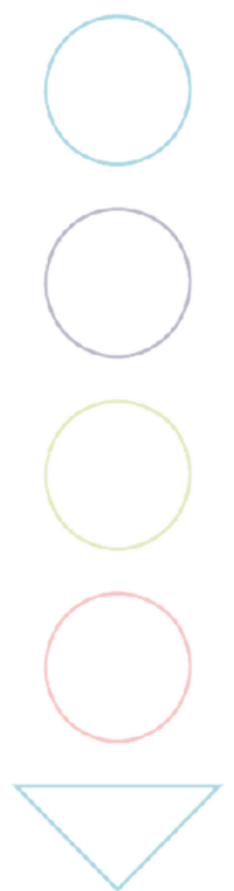


Source : ISQ [Projections de la population du Québec, Institut de la statistique du Québec \(2025\)](#).

Tableau 1 :

Population au Québec par tranche d'âge en 2024 et 2035 selon le scénario de référence de l'ISQ (2025)			
Tranches d'âge	2024	2035	Δ* %
100+	2 619	6 741	157 %
95-99	19 508	29 972	54 %
90-94	66 401	101 482	53 %
85-89	133 590	229 636	72 %
80-84	242 737	365 856	51 %
75-79	378 468	502 458	33 %
70-74	476 899	560 867	18 %
65-69	588 722	502 612	-15 %
60-64	629 716	503 481	-20 %
55-59	557 391	571 715	3 %
50-54	526 311	588 182	12 %
45-49	586 056	585 579	0 %
40-44	622 478	622 179	0 %
35-39	601 287	559 061	-7 %
30-34	644 759	520 329	-19 %
25-29	587 916	565 650	-4 %
20-24	518 670	563 673	9 %
15-19	482 242	489 288	1 %
10-14	496 962	448 457	-10 %
5-9	473 179	416 938	-12 %
0-4	420 133	382 028	-9 %

* Variation 2024-2035

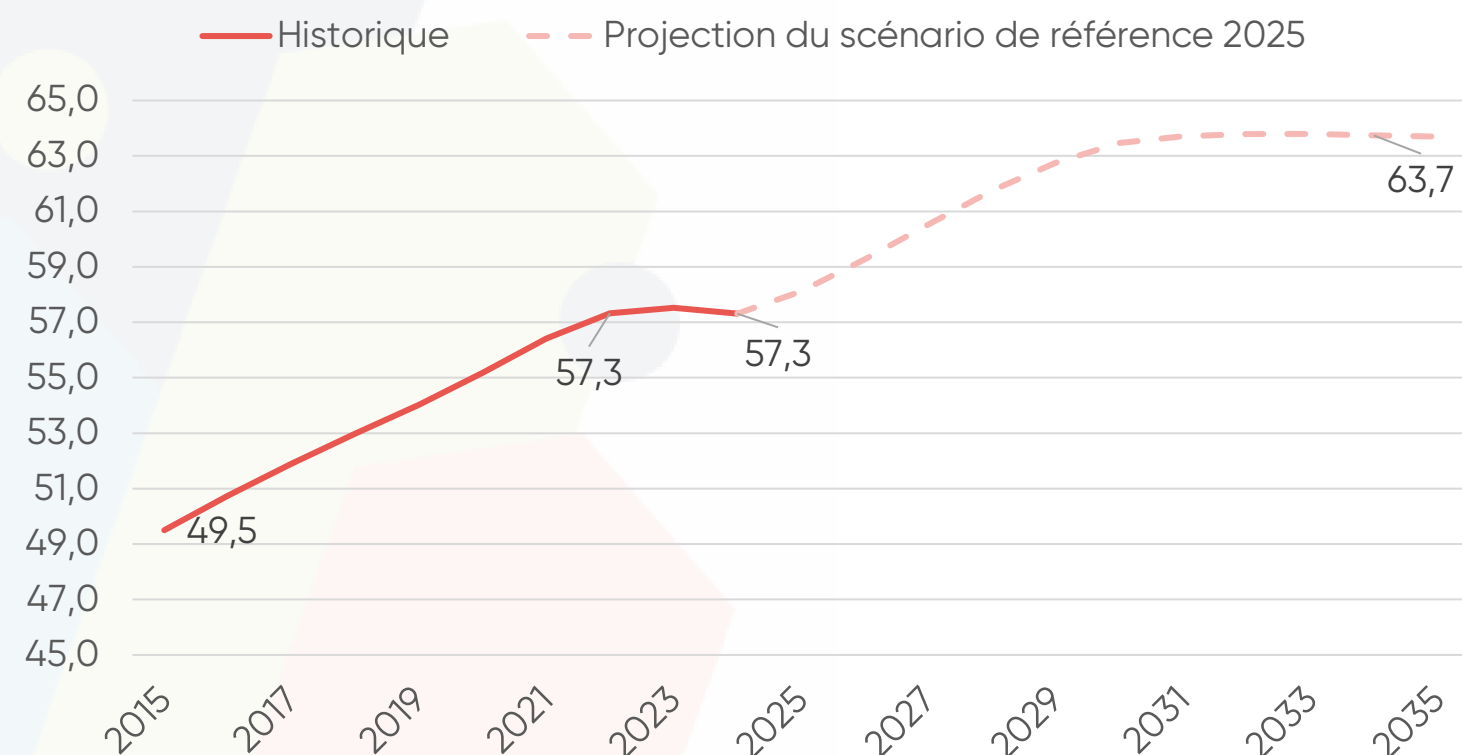


En revanche, les jeunes travailleurs (15-24 ans) ne peuvent pas toujours remplacer directement la main-d'œuvre plus âgée en raison des écarts de compétences et d'expérience. Le départ de travailleurs expérimentés crée donc un besoin accru de formation et de développement des compétences pour préparer leur relève. Les cohortes âgées de 25 à 54 ans demeurent essentielles pour pourvoir les postes les plus qualifiés.

Un élément crucial ressort : le ratio de dépendance¹ continue de s'accroître (voir figure 3). Ce ratio mesure le nombre de personnes d'âge non actives (0-14 ans et 65 ans et plus) pour 100 personnes en âge de travailler (15-64 ans). Son augmentation indique que la population dépendante, soutenue financièrement par les travailleurs et les entreprises, croît plus rapidement que la population active. Cela accentue les pressions sur les finances publiques et sur les services de santé, d'éducation et de retraite. Deux solutions s'imposent : soit un miracle se produit et on produit plus pour moins de ressources utilisées (productivité), soit on augmente la population en âge de travailler. **Ce ratio était de 49,5 en 2015 et atteindrait 63,7 en 2035 selon le scénario de référence de l'ISQ (2025), soit une hausse d'environ 29 % en vingt ans.**

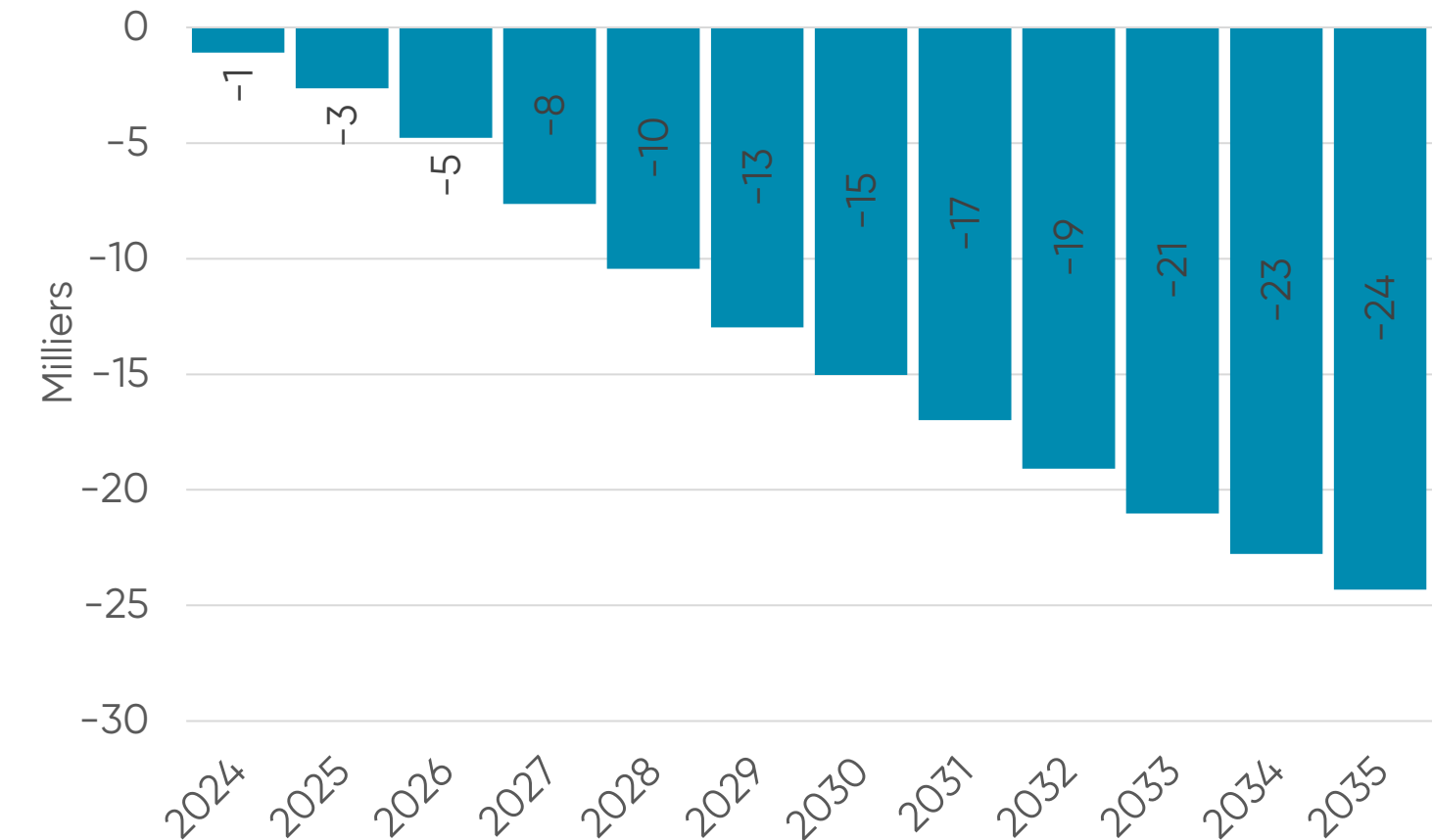
L'immigration permanente, mais surtout la croissance récente des résidents non permanents (RNP), a permis de stabiliser temporairement ce ratio entre 2022 et 2024. Ces deux leviers sont aujourd'hui les principaux outils utilisés pour atténuer le fardeau fiscal lié au vieillissement et soutenir le marché du travail. La remontée projetée du ratio entre 2025 et 2035 s'explique notamment par la diminution rapide attendue du nombre de RNP, qui passerait de son sommet récent à environ 375 000 personnes selon la projection de référence de l'ISQ (juillet 2025).

Figure 4 : Ratio de dépendance = 100 x (0 à 14 ans + 65 ans et plus) / 15 à 64 ans



1. Ratio de dépendance = (population 0-14 ans + population 65 ans et +) / population 15-64 ans.

Figure 5 : Accroissement naturel de la population 2024-2035 selon le scénario de référence de l'ISQ (2025), au 1^{er} juillet de chaque année, Québec



En 2035, près d'une personne sur quatre au Québec aura plus de 65 ans, comparativement à une sur cinq en 2021.

Au 31 décembre 2024, le Québec comptait 617 000 RNP, soit près de 7 % de la population. Cette proportion élevée a contribué à masquer temporairement l'ampleur du déclin démographique naturel.

En effet, en 2024, l'accroissement naturel a été de -1748 au Québec, ce qui signifie qu'il y a eu 1748 décès de plus que de naissances. Cette tendance s'accroîtra dans les années à venir. Selon les projections de l'ISQ (2025) présentées à la figure X, le Québec enregistrerait environ 75 000 naissances contre 99 000 décès en 2035, soit un déficit naturel d'environ 24 000 personnes.

Ce scénario central montre que la combinaison d'un déficit naturel croissant, d'un vieillissement accéléré et d'une fécondité durablement faible fait en sorte que la population ne peut plus assurer elle-même son renouvellement. Elle ne pourra donc plus soutenir la croissance de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail. Sans l'apport des résidents non permanents et de l'immigration, le nombre de travailleurs potentiels deviendrait insuffisant pour compenser l'augmentation de la population hors d'âge de travailler.

Figure 6 : Taux d'activité chez les 15 à 24 ans et les 55 à 64 ans selon le niveau d'éducation

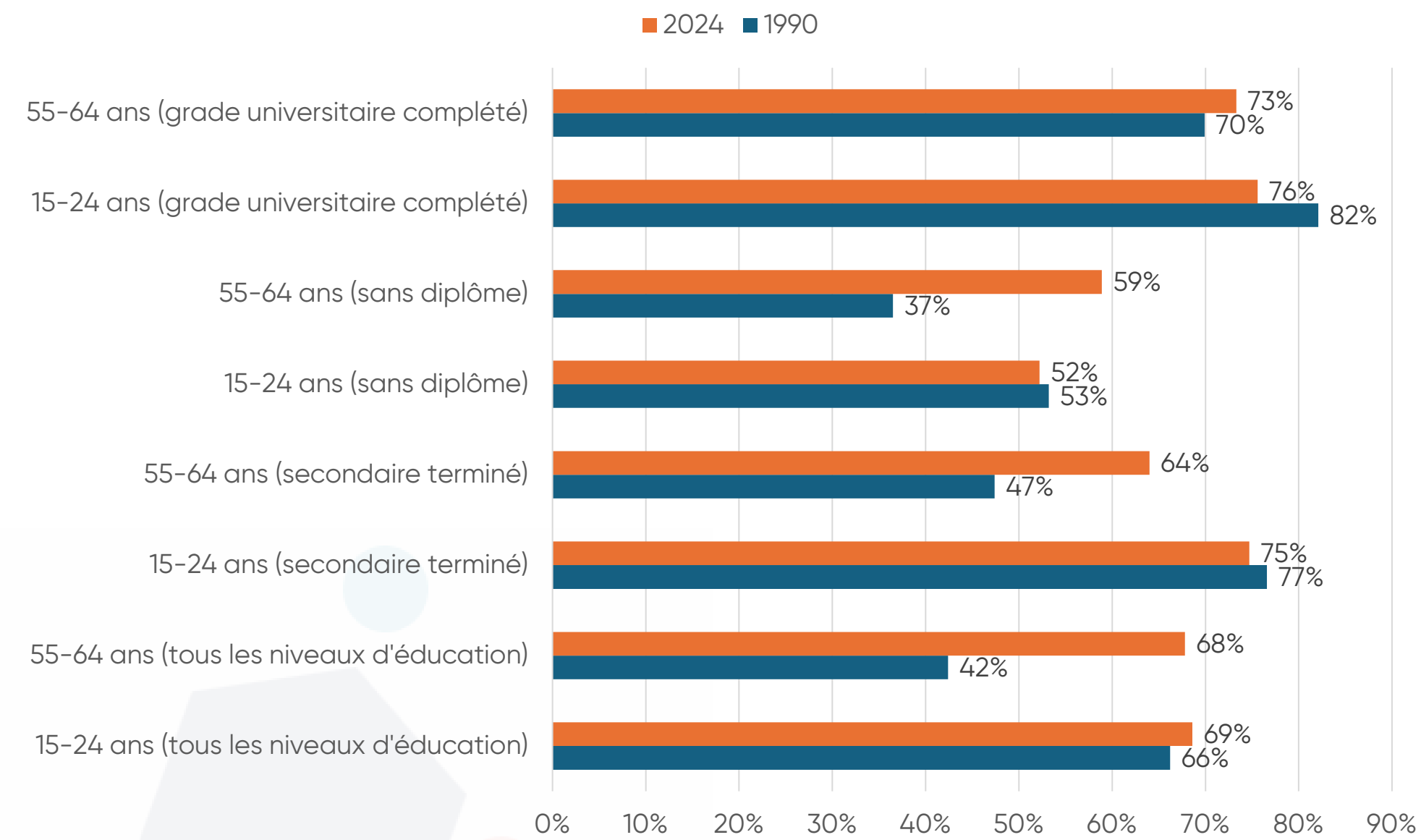
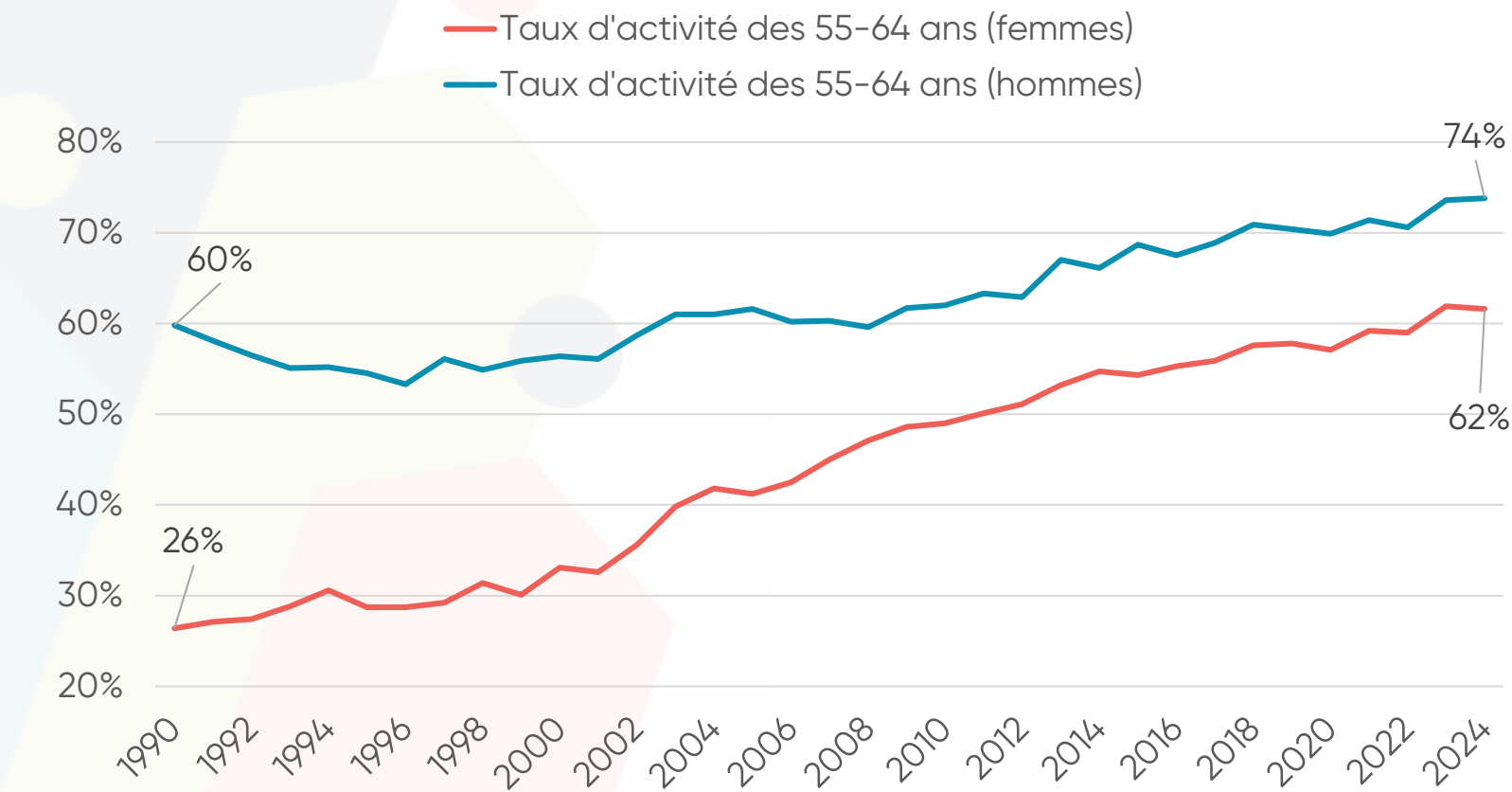


Figure 7 : Taux d'activité chez les 55 à 64 ans selon le genre



Le taux d'activité

Les données montrent que les jeunes de 15 à 24 ans participent aujourd'hui au marché du travail à un niveau comparable à celui observé en 1990, peu importe leur niveau d'éducation. La principale transformation se situe plutôt chez les 55 à 64 ans, dont le taux d'activité a fortement augmenté au cours des trois dernières décennies. Cette hausse est particulièrement marquée chez les personnes moins scolarisées (celles sans diplôme ou ayant seulement terminé le secondaire), qui sont proportionnellement plus nombreuses à demeurer en emploi qu'en 1990.

Ce phénomène s'observe chez les deux sexes, mais il est particulièrement prononcé chez les femmes, dont le taux d'activité dans ce groupe d'âge est passé de 26 % en 1990 à 62 % en 2024. Les hommes ont également vu leur taux augmenter, passant de 60 % à 74 % durant la même période. Pour le secteur manufacturier de l'habitation, cette évolution représente un bassin de main-d'œuvre expérimentée encore sous-exploité, car la présence des femmes dans nos secteurs manufacturiers se situe aux alentours de 25 % de la main-d'œuvre. L'évolution des méthodes de fabrication et l'intégration de nouvelles technologies ont rendu plusieurs postes moins exigeants physiquement qu'auparavant, ce qui facilite l'accès à ces travailleurs. Toutefois, certains métiers demeurent physiquement exigeants.

Néanmoins, le taux d'activité des 55-64 ans semble atteindre un plafond, alors que celui des 25-54 ans avoisine déjà 90 %. Le Québec a donc bientôt mobilisé la quasi-totalité du potentiel supplémentaire de participation chez les 55-64 ans. Ce levier, qui a soutenu le marché du travail pendant les trois dernières décennies, s'essouffle et ne pourra bientôt plus compenser les besoins croissants en main-d'œuvre expérimentée.

Source : Tableau 14-10-0118-01, Statcan 2025.

Contraction du bassin potentiel de main-d'œuvre manufacturière

Selon le recensement de 2021, les professions des deux grands secteurs manufacturiers du CSMO Habitation, soit la fabrication de minéraux non métalliques et la fabrication de meubles et de produits connexes, requièrent principalement une formation collégiale ou moins. De fait, 86 % des postes exigent un niveau collégial ou inférieur.

Or, le profil éducatif de la population active québécoise évolue vers des niveaux de scolarité plus élevés. Selon les données les plus récentes de Statistique Canada, seulement 23 % de la population active détient un diplôme secondaire ou moins comme plus haut niveau de scolarité, et 45 % possède un diplôme collégial, postsecondaire ou autre. Au total, 68 % de la population active détient donc un diplôme collégial ou inférieur, comparativement aux 86-90 % typiques de nos secteurs manufacturiers.

Cette contraction du bassin de travailleurs sans diplôme universitaire s'est accélérée. En 2015, environ 75 % de la population active québécoise détenait un diplôme collégial ou inférieur, et cette proportion atteignait près de 90 % en 1990. **Cette évolution reflète la transformation structurelle de l'économie québécoise.** Le secteur tertiaire, qui représente désormais 80 % de l'emploi total (comparativement à 76 % en 2001), absorbe une part croissante des diplômés universitaires, dont la proportion dans la population active est passée de 13 % en 1990 à 32 % en 2024. Le secteur manufacturier, lui, ne représente plus que 10,8 % des emplois en 2024, contre 18,2 % en 2001. De plus, l'allongement des études et le manque d'attractivité des métiers manuels chez les jeunes en sont une autre cause majeure très importante¹. En 2015 au Canada, moins de 10 % des élèves de 15 ans avaient l'intention de faire carrière dans les métiers spécialisés (plombier, électricien...).

Figure 8² : Proportion de la population active du Québec selon le plus haut niveau de scolarité atteint

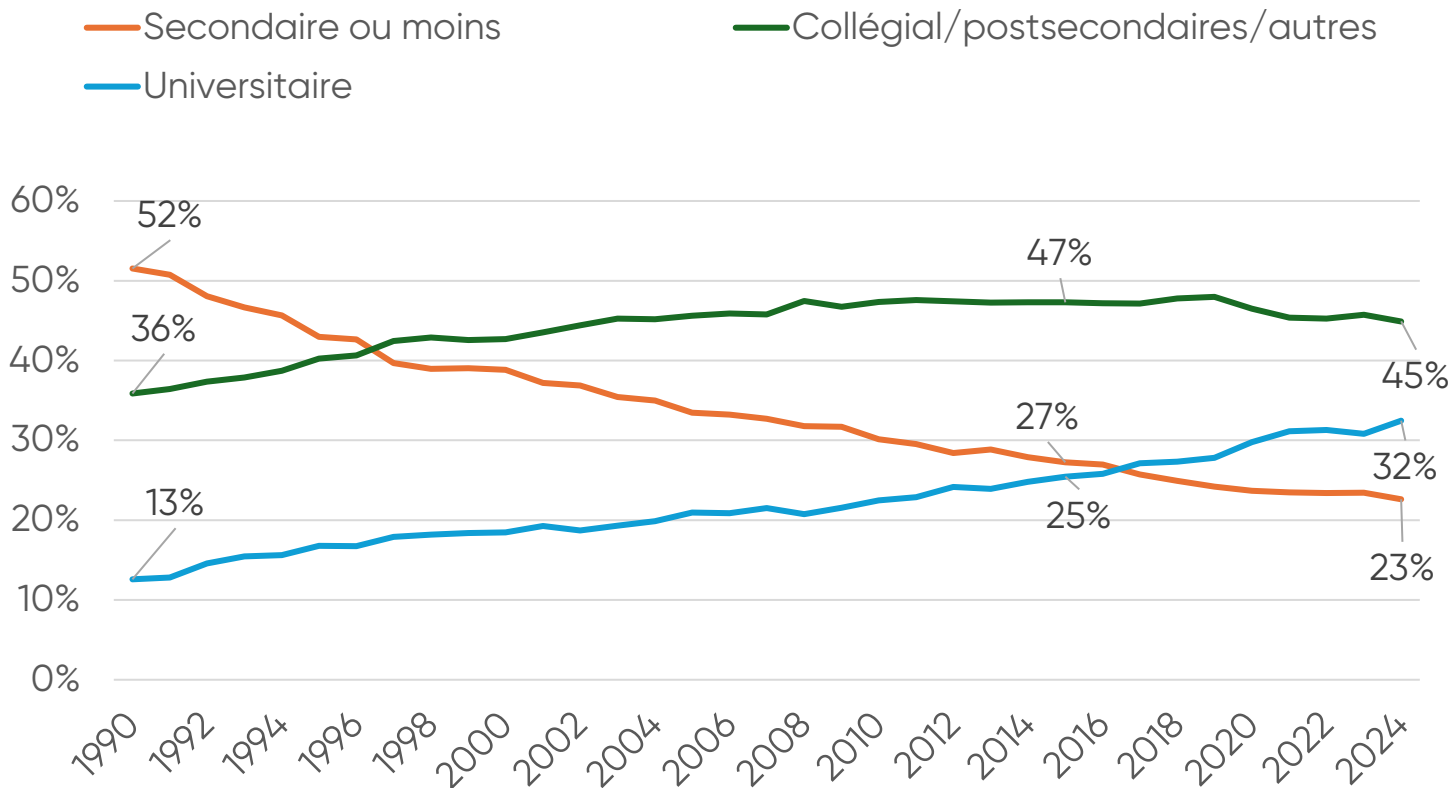


Tableau 2 : Types de professions dans les grands secteurs du CSMO Habitation selon le niveau d'éducation/d'expérience requis au Québec (recensement 2021 de Statistique Canada)³

Éducation/expérience	CNP ⁴	327 Fabrication de produits minéraux non métalliques	337 Fabrication de meubles et de produits connexes	5414 Services spécialisés de design
Gestion	FEER 0 - Gestion	10 %	10 %	6 %
Diplôme universitaire	FEER 1 - (11-21-31-41-51)	4 %	3 %	9 %
DEC, techniques, 2 ans ou plus	FEER 2 - (12-22-32-42-52-62-72-82-92)	23 %	35 %	66 %
DEC, apprentissage 2 ans ou moins	FEER 3 - (13-33-43-53-63-73-83-93)	23 %	9 %	11 %
DES, formation en cours d'emploi sur plusieurs semaines	FEER 4 - (14-44-54-64-74-84-94)	24 %	29 %	6 %
Aucune scolarité requise	FEER 5 - (45-55-65-75-85-95)	16 %	13 %	2 %

1. [Attitudes des jeunes Canadiens à l'égard des métiers, Emploi et Développement Canada \(PISA 2015\), Rapport \(2020\).](#)

2. Tableau 14-10-0118-01, Statcan 2025.

3. Données de la DAIMT, Statistique Canada.

4. [Niveaux de compétences des CNP, Gouvernement du Canada \(2021\).](#)

Pour le secteur manufacturier, cette dynamique signifie que le bassin potentiel de main-d'œuvre disponible se contracte progressivement. Les travailleurs détenant une formation secondaire ou collégiale, qui correspondent au profil recherché par l'industrie, sont de moins en moins nombreux. Cette réalité pousse les entreprises manufacturières à se tourner de plus en plus vers l'immigration permanente et les résidents non permanents pour combler leurs besoins en main-d'œuvre.

L'immigration, une source d'offre de travail qualifiée

Depuis 2015, le profil éducatif des immigrants au Canada s'est fortement orienté vers les diplômés universitaires. Parmi les immigrants reçus depuis moins de cinq ans et âgés de 25 à 54 ans, la proportion détenant un diplôme universitaire est passée de 58 % en 2015 à 68 % en 2024. En chiffres absolus, leur nombre a plus que doublé, passant de 300 000 à 661 000 durant cette période.

Cette croissance concentrée sur les diplômés universitaires a modifié la composition du bassin d'immigrants. La proportion d'immigrants détenant un diplôme secondaire ou moins est passée de 15 % à 10 %, tandis que celle des diplômés collégiaux ou postsecondaires a reculé de 27 % à 21 %. Bien que ces groupes aient également augmenté en nombre absolu, leur croissance a été beaucoup plus lente. Ainsi, plus des deux tiers des nouveaux immigrants actifs au Canada possèdent aujourd'hui un diplôme universitaire, alors que ce niveau d'éducation ne correspond qu'à moins de 5 % des postes dans nos secteurs manufacturiers et à moins de 10 % des emplois en design spécialisé.

Au Québec, les données disponibles sur Données Québec¹ démontrent que chez les immigrants reçus entre 2017 et 2021, 38 % avaient complété moins de 14 années d'études (11 années sont requises pour un DES au Québec).

Les politiques d'immigration canadiennes et québécoises favorisent les candidats diplômés universitaires ou à le devenir avec le Programme de l'expérience québécoise (PEQ – terminé depuis fin 2025), qui donnait accès à la résidence permanente aux étudiants étrangers qui acquéraient un diplôme universitaire au Québec (baccalauréat et plus), ce qui accentue le décalage avec les besoins du secteur manufacturier. Les manufacturiers dépendent alors des résidents non permanents pour pourvoir leurs postes.

Figure 9 : Proportion des immigrants reçus entre 2017 et 2021 selon leur nombre d'années d'études le plus élevé, en janvier 2023, pour l'ensemble du Québec

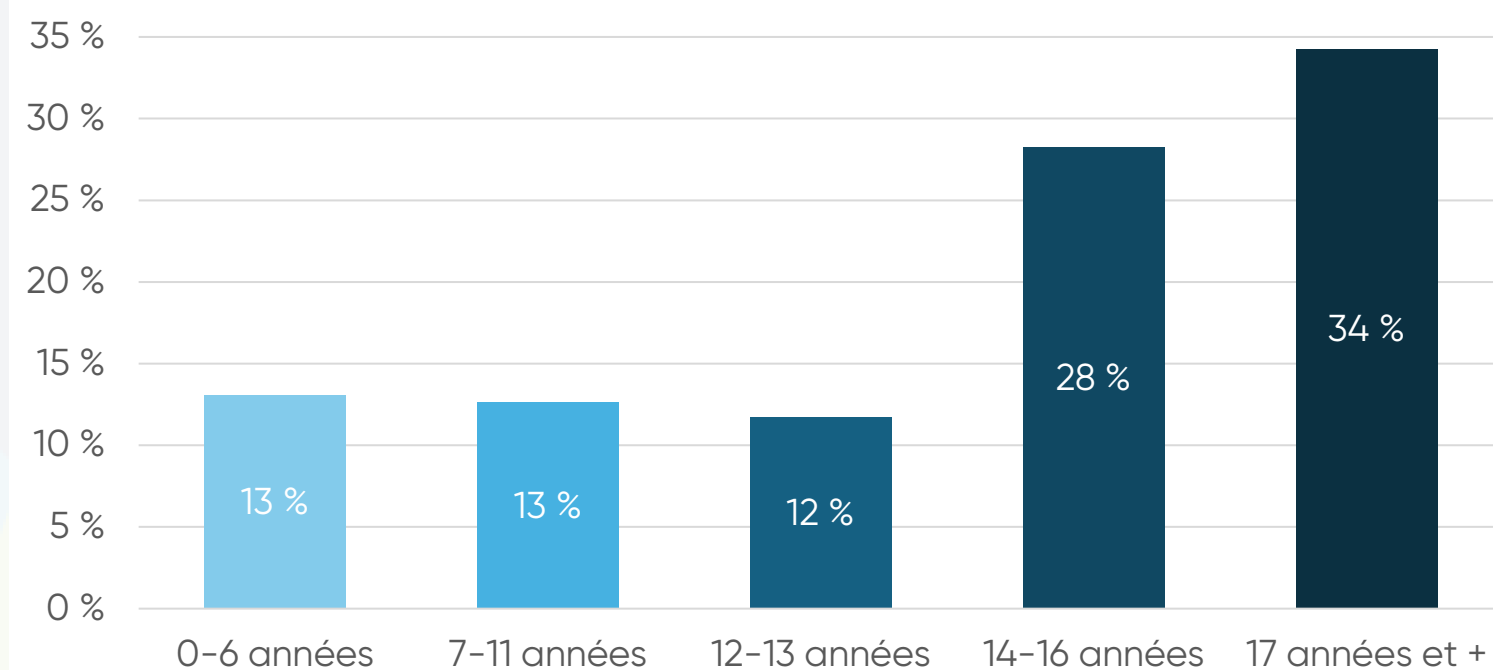
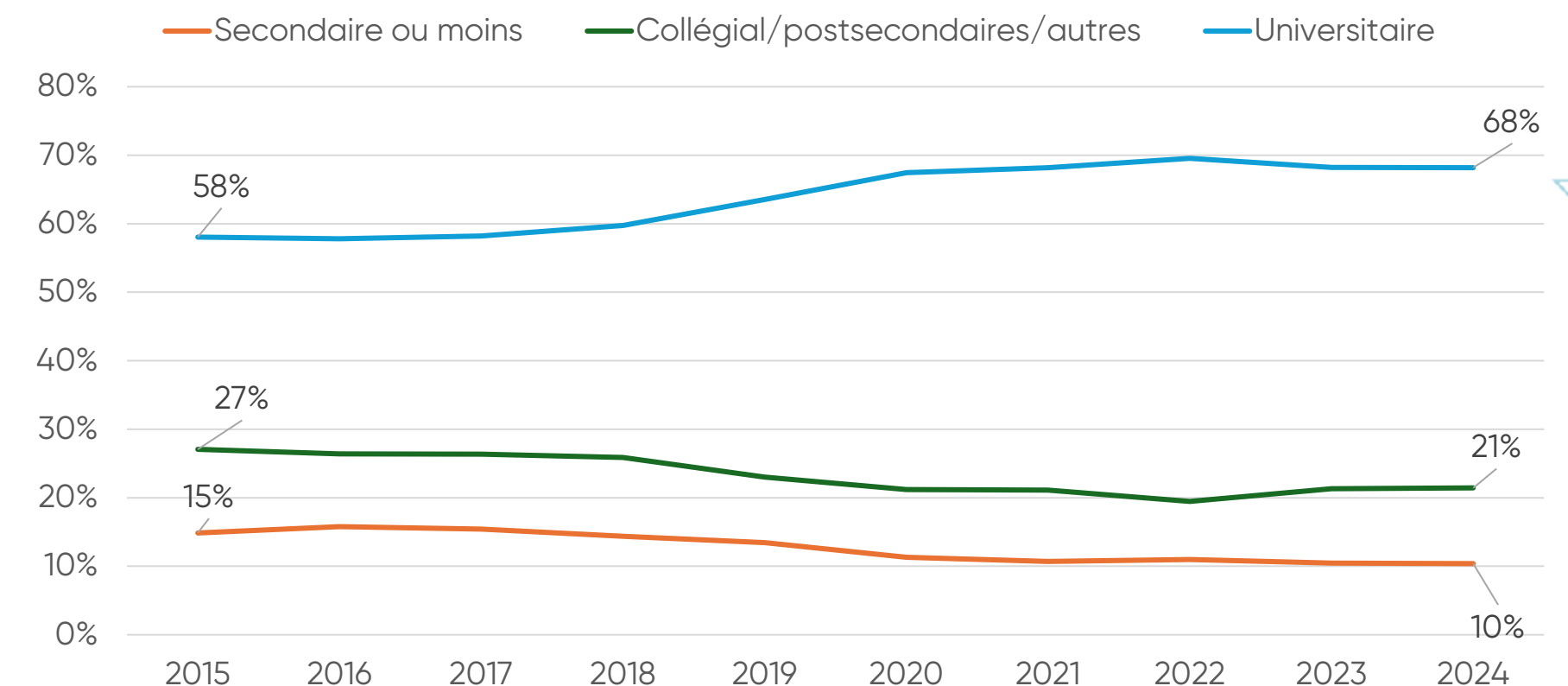


Figure 10² : Proportion des immigrants reçus depuis 5 ans et moins dans la tranche des 25 à 54 ans de la population active selon leur niveau d'éducation (Canada)



1. [Portrait annuel des admissions permanentes au Québec, Données Québec \(2022\)](#).

2. Tableau 14-10-0087-01, Statcan 2025.

Problème de compétitivité

Cette pression sur le recrutement s'ajoute à des défis de compétitivité. Le coût unitaire de la main-d'œuvre dans le secteur manufacturier a augmenté d'environ 42 % entre 2015 et 2024, tandis que la productivité du travail n'a progressé que de 5 %. Les coûts croissent donc beaucoup plus rapidement que la productivité.

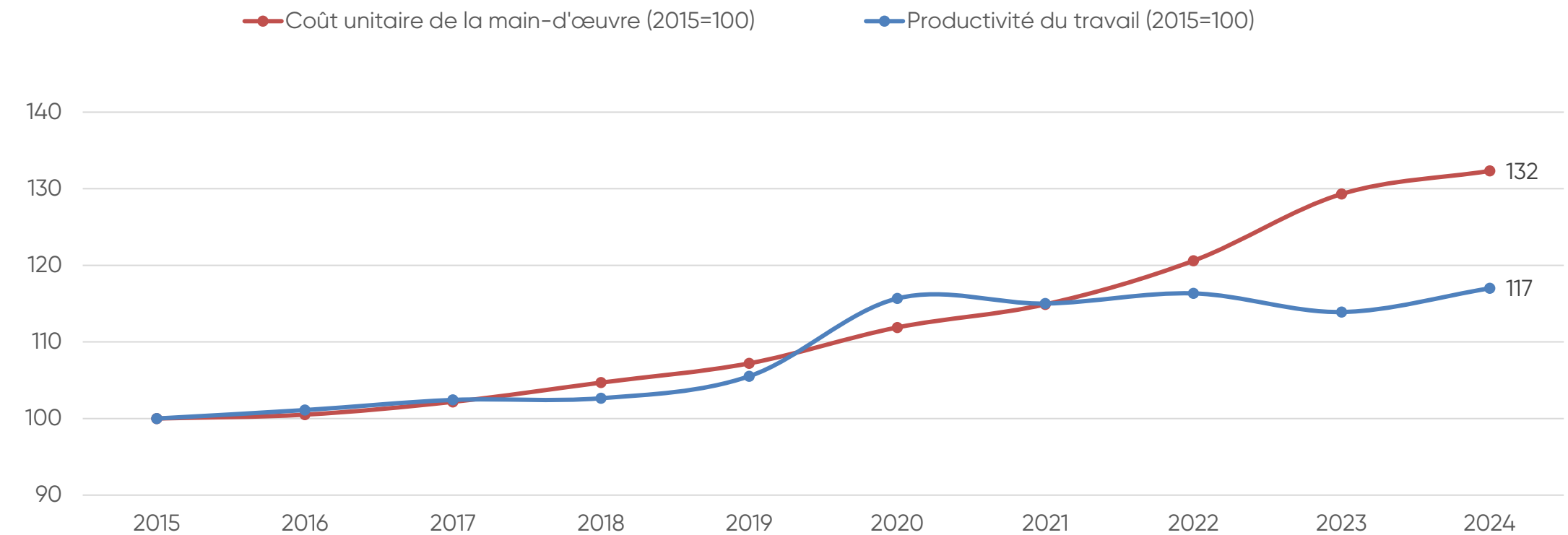
À titre comparatif, le secteur des entreprises productrices de services affiche un meilleur équilibre : leur coût unitaire de main-d'œuvre a grimpé de près de 32 % entre 2015 et 2024, tandis que leur productivité s'est accrue d'environ 17 %¹.

Plusieurs facteurs expliquent ces difficultés : le retard en matière d'automatisation, la concurrence internationale (notamment asiatique), les incertitudes commerciales avec les États-Unis ainsi que les défis d'accès au financement et à l'investissement. Face à ce double défi (bassin de main-d'œuvre en contraction et productivité stagnante), le secteur doit miser sur plusieurs leviers complémentaires : **modernisation technologique** (automatisation, adoption de l'intelligence artificielle), **stratégies d'affaires** (consolidation d'entreprises, ouverture aux marchés d'exportation, accès au financement), **développement du capital humain** (formation continue, développement des compétences) et **recours accru à l'immigration**.

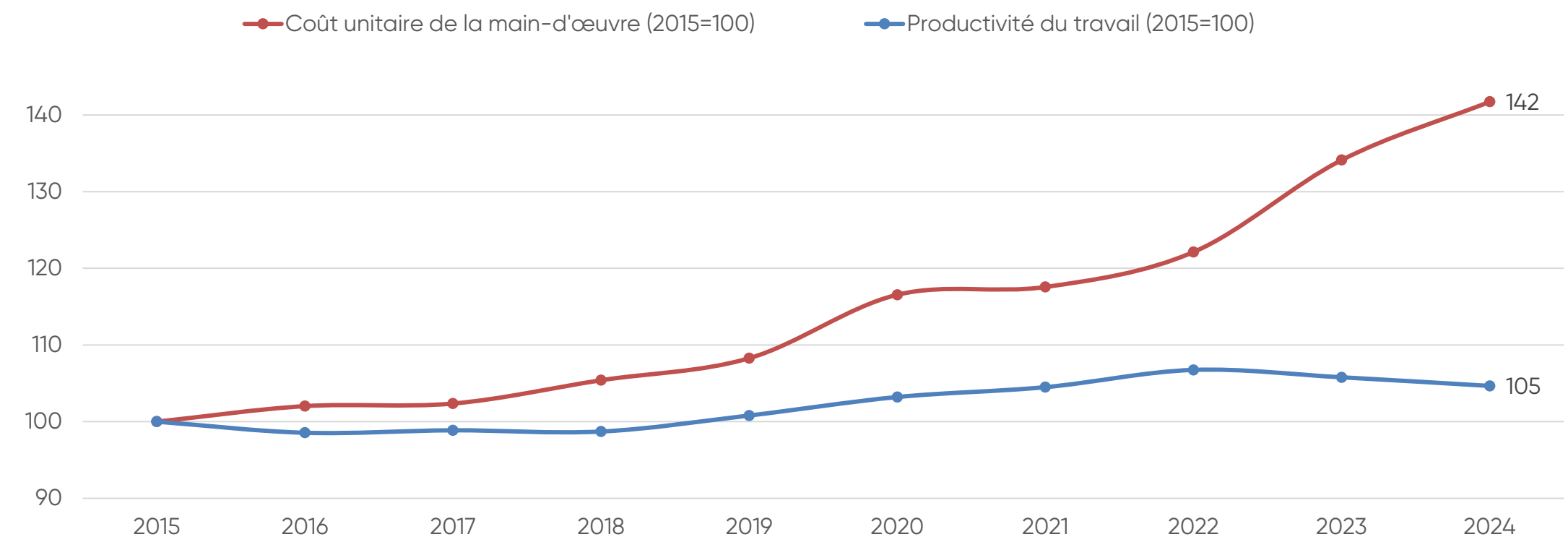
Face à un bassin de main-d'œuvre en contraction et à une productivité du travail qui progresse plus lentement que les coûts, les entreprises manufacturières se retrouvent confrontées à des contraintes de compétitivité. Pour demeurer performantes, elles doivent miser simultanément sur la modernisation technologique et le développement des compétences.

1. Données de la DAIMT de Statistique Canada.
2. Tableau 14-10-0118-01, Statcan 2025.

Évolution de la productivité du travail et du coût unitaire de la main-d'œuvre depuis 2015 -
Entreprises productrices de services
(indice 2015=100)



Évolution de la productivité du travail et du coût unitaire de la main-d'œuvre depuis 2015 -
Fabrication
(indice 2015=100)



Composantes de la croissance démographique

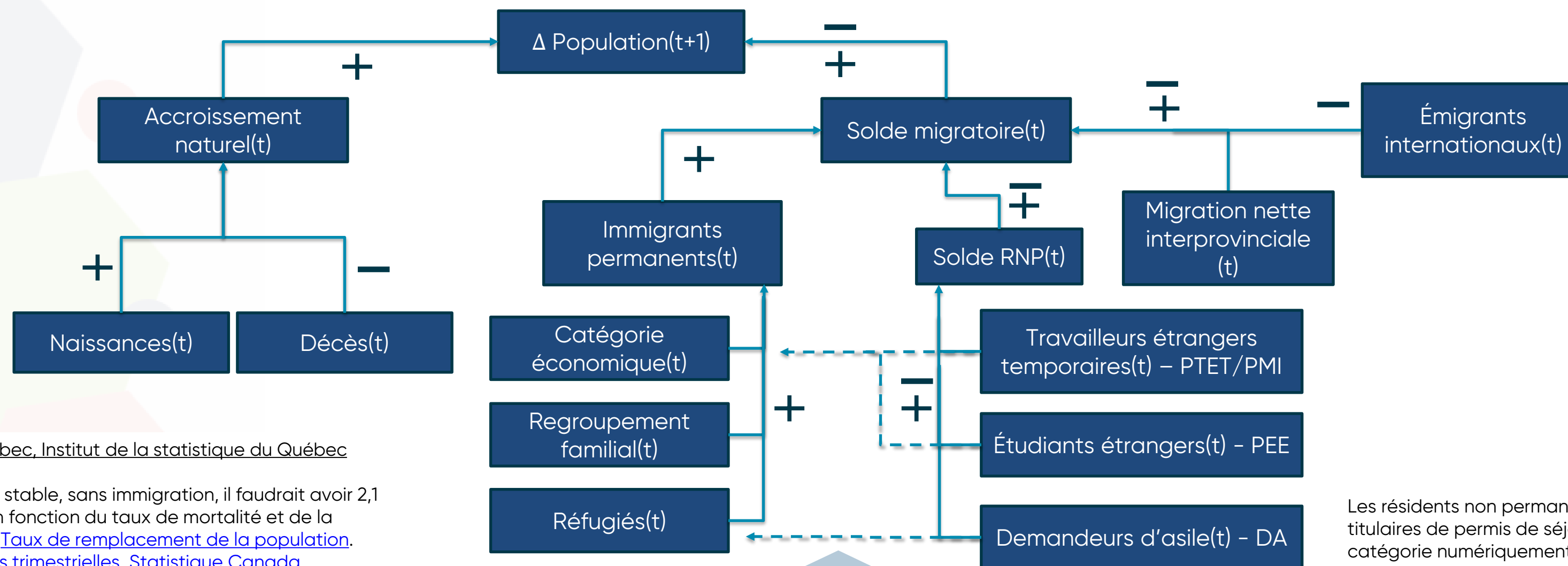
À titre de référence, et afin de démystifier le rôle de l'immigration dans la croissance démographique, il est utile de décomposer les mécanismes en jeu. Dans le contexte actuel de faible fécondité (creux historique de 1,33 enfant par femme en 2024¹) et de vieillissement avancé, l'accroissement de la population d'une année à l'autre s'écrit comme suit :

$$\text{Population}(t+1) - \text{Population}(t) = \Delta \text{ Population}(t+1) = \text{Accroissement naturel}(t) + \text{Solde migratoire}(t)$$

Le schéma ci-dessous illustre les composantes (en termes de flux) de cet accroissement. L'accroissement naturel est déterminé par les naissances et les décès. Le solde migratoire, quant à lui, est composé de plusieurs flux :

- **Immigrants permanents** : catégorie économique, regroupement familial et réfugiés
- **Résidents non permanents (RNP)** : travailleurs étrangers temporaires (PTET/PMI), étudiants étrangers (PEE) et demandeurs d'asile (DA)
- **Migration interprovinciale** : historiquement négative en moyenne pour le Québec selon Statistique Canada³
- **Émigrants internationaux** : personnes quittant le Québec pour s'établir à l'étranger

Figure 11 : Δ =variation sur une période



Les résidents non permanents comprennent aussi les titulaires de permis de séjour temporaire (PST), une catégorie numériquement marginale.

1. Naissances et décès au Québec, Institut de la statistique du Québec (2025).

2. Pour maintenir la population stable, sans immigration, il faudrait avoir 2,1 enfants par femme, environ, en fonction du taux de mortalité et de la distribution des âges du pays. [Taux de remplacement de la population](#).

3. [Estimations démographiques trimestrielles](#), Statistique Canada.

Composantes de la croissance démographique (suite)

Tableau 3 :

Composantes de la figure X	Degrés de contrôle du gouvernement québécois	
	Sur la quantité	Sur les critères/sélection
Immigration permanente	Important	Important
-Catégorie économique	Important	Complet
-Regroupement familial	Faible	Partiel
-Réfugiés	Partiel	Partiel
Résidents non permanents (RNP)	Faible	Faible
-Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)	Important	Important
-Programme de mobilité internationale (PMI)	Aucun	Aucun
-Étudiants étrangers (PEE)	Faible	Partiel
-Demandeurs d'asile (DA)	Aucun	Aucun

Les leviers de contrôle du gouvernement québécois

Il est important de noter que le gouvernement du Québec n'exerce pas un contrôle complet sur l'immigration et l'arrivée de résidents non permanents. Le tableau 3 résume le degré de contrôle qu'a le gouvernement québécois sur la quantité et les critères de sélection pour chaque composante migratoire.

Comme l'illustre ce tableau, le Québec dispose d'un contrôle important sur l'immigration permanente, particulièrement par la catégorie économique où il exerce un contrôle complet sur la sélection. Il conserve également un pouvoir important sur les travailleurs étrangers temporaires (PTET), tant sur la quantité que sur les critères de sélection.

En revanche, son influence sur les autres catégories de RNP est beaucoup plus limitée : le Québec n'a aucun contrôle sur les programmes de mobilité internationale (PMI) et les demandeurs d'asile (DA), et ne dispose que d'un contrôle partiel sur les étudiants étrangers (PEE).

Il est toutefois important de noter que le contrôle québécois sur les RNP est asymétrique. Le Québec peut, de façon relative, facilement réduire le nombre d'étudiants étrangers et de travailleurs étrangers temporaires en limitant ses propres demandes ou en durcissant ses critères provinciaux. En revanche, il lui est plus difficile d'augmenter ces volumes de façon significative, car les critères fédéraux d'admissibilité demeurent déterminants, particulièrement pour les étudiants étrangers. Sans demandes québécoises actives dans ces programmes, aucun RNP n'arrivera par ces voies.



Projections de l'ISQ (juillet 2025)

L'ISQ a mis à jour ses projections de population pour le Québec. Le graphique ci-dessous présente les trois scénarios de base (faible, référence et fort) publiés en juillet 2025.

Il est essentiel de rappeler que ces projections ne constituent pas des prévisions strictes, mais plutôt des trajectoires possibles basées sur les politiques gouvernementales fédérales et provinciales en vigueur au moment de leur publication. Ces politiques évoluent régulièrement selon la dynamique démographique réelle et les besoins du Québec et du Canada.

L'écart entre les scénarios est considérable : en 2035, la population québécoise pourrait varier de 8,60 millions (scénario faible) à 9,64 millions (scénario fort), soit une différence de plus d'un million de personnes. Cette variation s'explique principalement par les hypothèses concernant l'immigration et le nombre de résidents non permanents. Le tableau 4 présente les hypothèses détaillées du rapport de l'ISQ pour chacune des composantes démographiques selon les trois scénarios¹.

Le scénario de référence (9,12 millions en 2035) constitue la projection centrale de l'ISQ. Il suppose notamment 45 000 immigrants permanents annuels et 375 000 RNP à partir de 2030, soit une réduction significative par rapport au sommet de 617 000 RNP observé fin 2024.

Figure 12 : Évolution et projection de la population du Québec selon différents scénarios de l'Institut de la statistique du Québec au 30 juillet 2025.

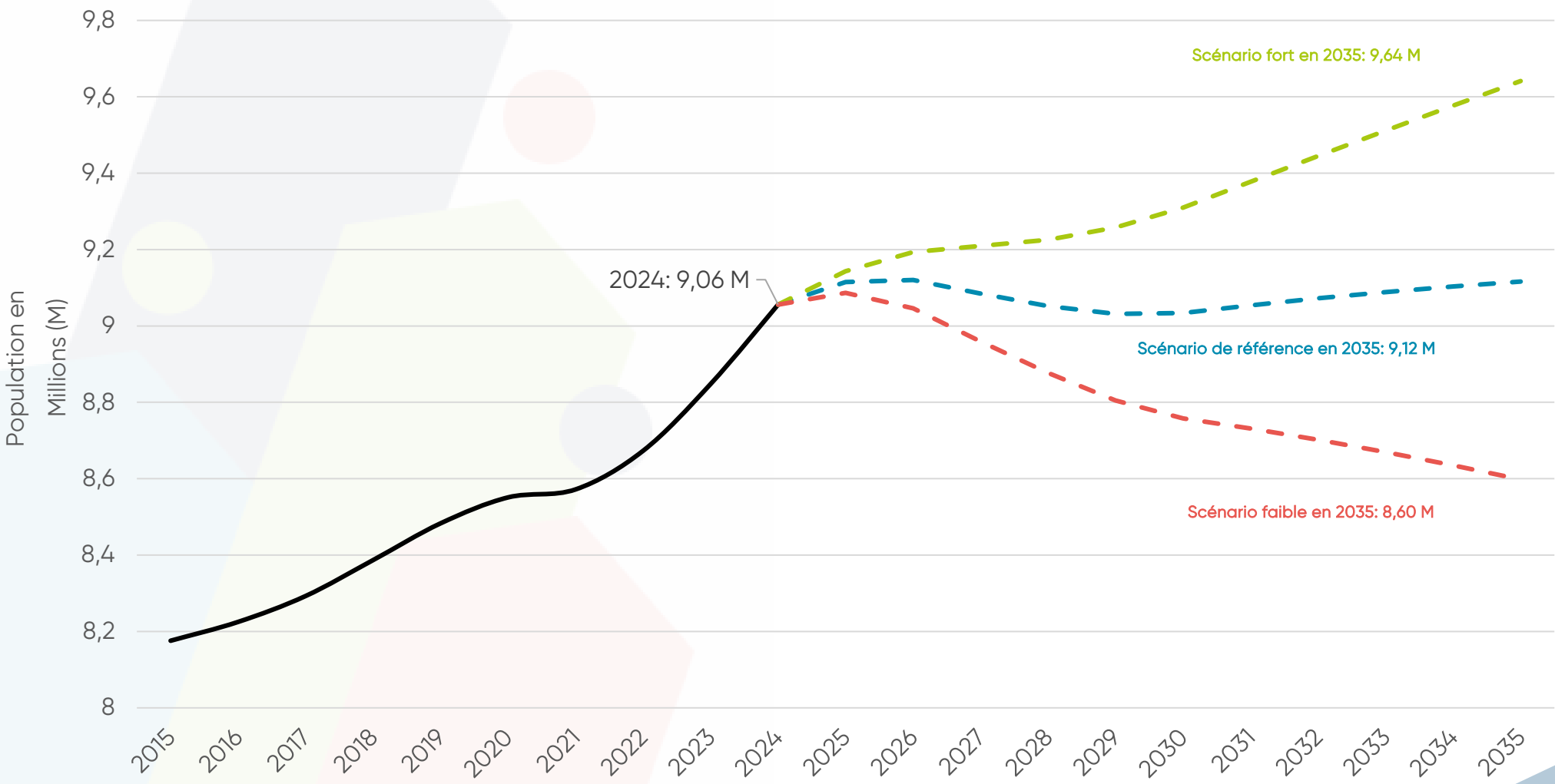


Tableau 4 :

Configuration des hypothèses de projection, mise à jour 2025

Composante	Unité	Scénarios de base ¹		
		Faible (D) ▼	Référence (A) ●	Fort (E) ▲
Population de départ (au 1 ^{er} juillet 2024)	n	●	9 056 044	●
Fécondité				
Indice synthétique de fécondité (à partir de 2031)	nombre d'enfants par femme	1,20	1,40	1,60
Mortalité				
Espérance de vie, hommes/femmes (en 2071)	années	80,7/84,4	84,8/87,1	88,7/89,6
Solde migratoire international (à partir de 2030) ²	n	15 500	40 000	64 500
Immigrants (à partir de 2026)	n	25 000	45 000	65 000
Émigrants nets (à partir de 2026)	n	- 9 500	- 5 000	- 500
Résidents non permanents (RNP) – Cible en 2030 ³	n	300 000	375 000	450 000
Solde migratoire interprovincial (cible en 2026, évolutif ensuite)	n	- 11 000	- 6 000	- 1 000
Migration interrégionale	Période de référence	●	2015-2024	●
Baisse des taux de sortie de Montréal et Laval		- 40 %	- 20 %	Aucune
Ménages privés et personnes en logement collectif	Taux de personnes repères d'un ménage privé	●	Recensement 2021	●
	Taux de personnes en logement collectif	●	Recensement 2021	●
	Évolution des taux	●	Fixe	●

1.

Les hypothèses cibles pour la période de projection pour chacune des composantes sont atteintes après une période de transition entre la plus récente valeur observée et le niveau établi par hypothèse. L'année où est atteinte l'hypothèse cible est précisée (entre parenthèses) pour chaque composante.
2.

Le solde migratoire international correspond à la somme du nombre d'immigrants permanents admis et du solde des résidents non permanents, moins le nombre d'émigrants nets.
3.

Après l'atteinte de l'effectif cible de résidents non permanents (RNP), leur nombre reste fixe pour le reste de la projection, ce qui signifie autant d'entrées que de sorties chaque année.

Source : Institut de la statistique du Québec.

1. [Perspectives démographiques du Québec, Institut de la statistique du Québec \(2025\).](#)

Évolution contrastée entre population active et aînés

Les deux graphiques ci-dessous illustrent les projections de l'ISQ selon deux groupes d'âge cruciaux. Deux tendances majeures en ressortent.

D'une part, la population de 65 ans et plus augmente de manière constante dans les trois scénarios, passant de 1,9 million en 2024 à environ 2,3 millions en 2035. Cette croissance s'explique principalement par le vieillissement des cohortes nombreuses du baby-boom et, dans une moindre mesure, par l'augmentation de l'espérance de vie.

D'autre part, la population en âge de travailler (15-64 ans) suit une trajectoire beaucoup plus variable selon les scénarios, fortement influencée par les hypothèses concernant les résidents non permanents. Dans le scénario faible, elle diminuerait significativement, passant d'environ 5,75 millions en 2024 à 5,25 millions en 2035. Le scénario de référence prévoit une baisse modérée jusqu'en 2030 (revenant aux niveaux de 2022), suivie d'une reprise comparable à la croissance observée entre 2015 et 2022, pour atteindre environ 5,55 millions en 2035. Enfin, le scénario fort projette une légère contraction jusqu'en 2030, puis une croissance soutenue atteignant près de 5,9 millions en 2035.

Ces projections soulignent la dépendance croissante du Québec à l'immigration pour maintenir sa population en âge de travailler, dans un contexte où le vieillissement démographique se poursuit.

Figure 13 : Évolution de la population en âge de travailler selon la projection de l'ISQ

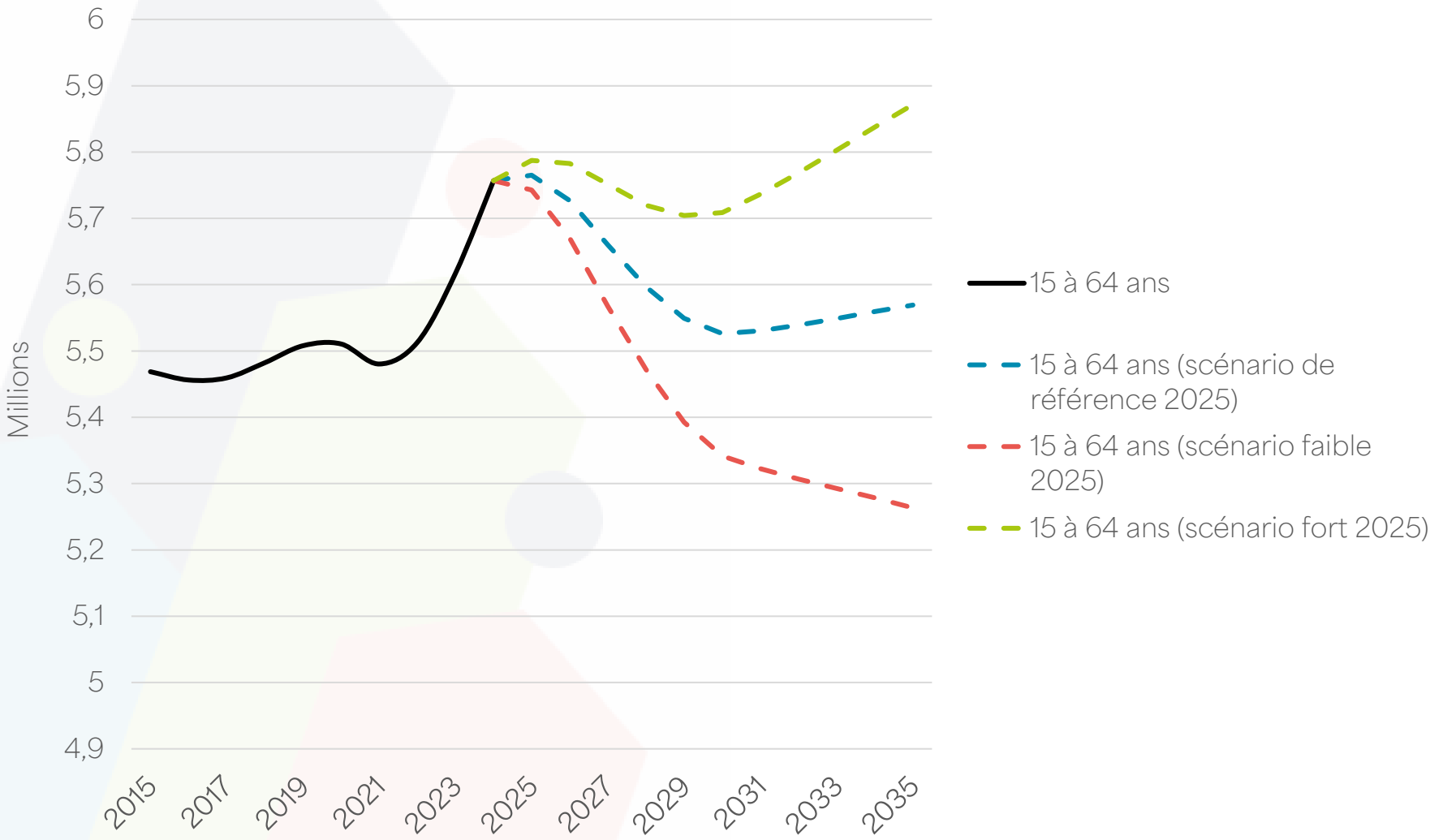
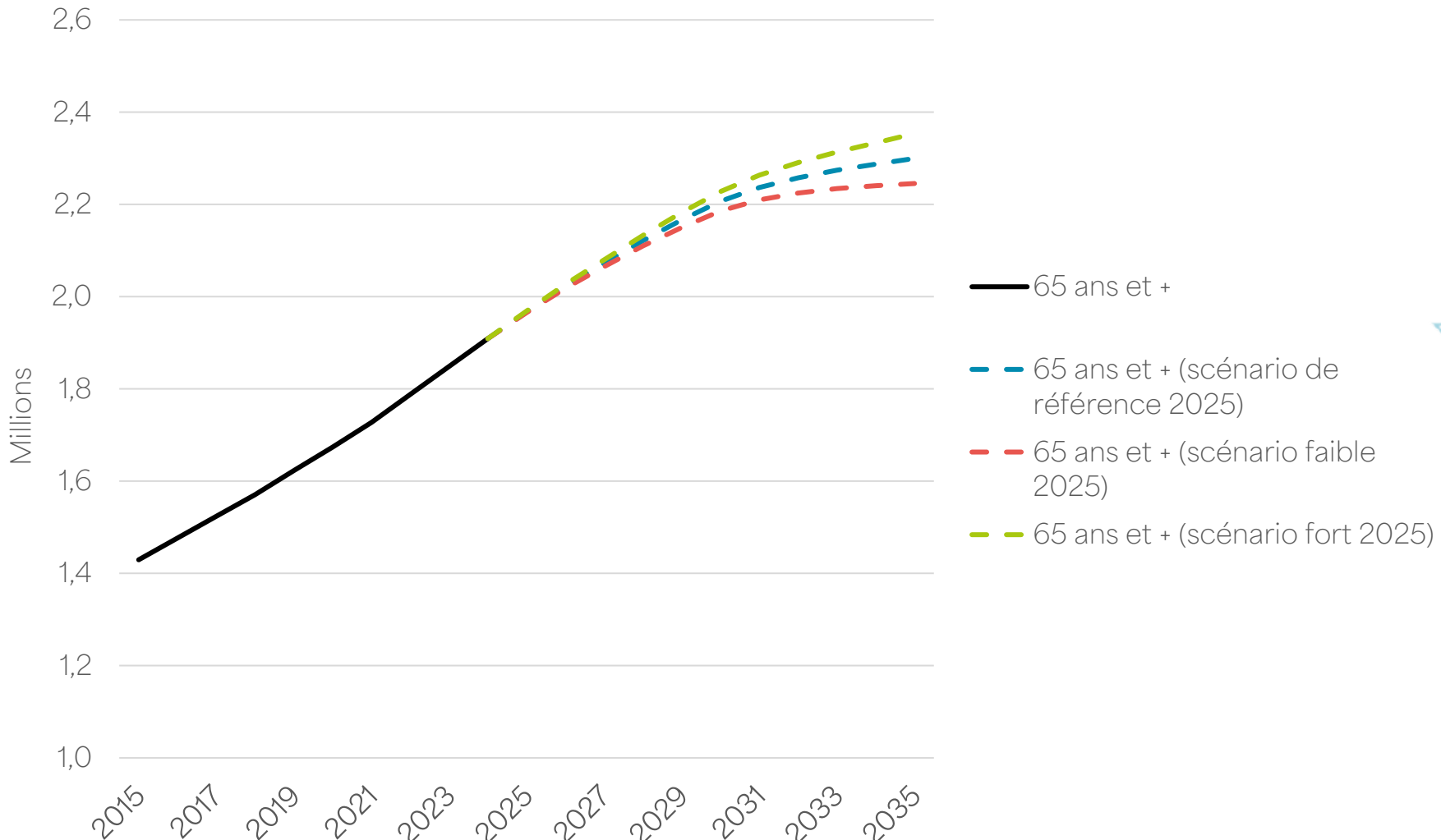


Figure 14 : Évolution de la population de 65 ans et + selon les projections de l'ISQ



Le vieillissement de la population (65 ans et plus) s'accroîtra dans toutes les régions, mais à des rythmes différents. Selon le scénario de référence de l'ISQ, le Québec comptera environ 391 000 personnes âgées supplémentaires d'ici 2035, soit une hausse d'environ 20 % par rapport à 2024.

Les régions où la proportion de personnes âgées dépassera 30 % en 2035 seront particulièrement vulnérables : Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine (36,5 %), Bas-Saint-Laurent (33,1 %), Mauricie (30,6 %) et Saguenay–Lac-Saint-Jean (30,3 %). L'Estrie s'approche également de ce seuil (29,2 %). Ces régions feront face à des pressions accrues sur la main-d'œuvre et les services publics, d'autant plus que leur population en âge de travailler (20–64 ans selon les données régionales de l'ISQ) se stabilise ou diminue, comme l'illustrera la page suivante.

Dans ce contexte, l'immigration constitue un levier important pour soutenir la vitalité démographique et économique de ces régions. Toutefois, son effet demeure partiel et dépend fortement de la capacité d'attraction et de rétention de chaque région, un défi particulier pour les territoires éloignés des grands centres.

Tableau 5 : Projection de référence de l'ISQ (juillet 2025) des 65 ans et + en fonction des régions administratives – Données historique et projection de référence

	2021	(%)*	2024	(%)	2035	(%)	TCAC**
Bas-Saint-Laurent	53 986	27,09 %	59 324	28,95 %	66 323	33,08 %	1,48 %
Saguenay–Lac-Saint-Jean	67 390	24,37 %	75 181	26,22 %	84 425	30,25 %	1,62 %
Capitale-Nationale	167 840	22,01 %	184 392	22,70 %	214 598	24,79 %	1,77 %
Mauricie	73 126	26,65 %	80 076	27,77 %	91 513	30,56 %	1,62 %
Estrie	117 539	23,60 %	130 655	24,90 %	161 722	29,16 %	2,31 %
Montréal	344 472	17,09 %	369 704	16,80 %	423 121	21,56 %	1,48 %
Outaouais	70 715	17,33 %	80 480	18,84 %	104 654	23,27 %	2,84 %
Abitibi-Témiscamingue	30 265	20,47 %	33 599	22,45 %	38 870	26,83 %	1,80 %
Côte-Nord	18 725	20,77 %	20 540	22,86 %	23 621	28,56 %	1,67 %
Nord-du-Québec	4 127	8,95 %	4 706	10,00 %	6 468	13,17 %	3,26 %
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	26 340	28,84 %	28 794	31,18 %	32 924	36,50 %	1,61 %
Chaudière-Appalaches	99 859	22,88 %	110 816	24,31 %	134 398	27,78 %	2,14 %
Laval	80 535	18,28 %	89 236	19,38 %	114 947	24,68 %	2,57 %
Lanaudière	104 113	19,55 %	118 890	21,17 %	151 416	25,48 %	2,71 %
Laurentides	128 725	20,01 %	146 722	21,78 %	191 075	26,32 %	2,86 %
Montréal	281 143	19,30 %	311 947	20,56 %	383 668	24,14 %	2,25 %
Centre-du-Québec	58 392	23,16 %	63 882	24,24 %	75 881	27,21 %	1,89 %
Total	1 727 292	20,15 %	1 908 944	21,08 %	2 299 624	25,23 %	2,07 %

* Pourcentage de la population totale de la région.
** Taux de croissance annuel composé entre 2021 et 2035.



Population en âge de travailler

Tableau 6 : Projection de référence de l'ISQ (juillet 2025) des 20 à 64 ans en fonction des régions administratives – Données historique et projection de référence

	2021	(%)*	2024	(%)	2035	(%)	TCAC**
Bas-Saint-Laurent	108 208	54,29 %	108 350	52,88 %	101 132	50,44 %	-0,48 %
Saguenay–Lac-Saint-Jean	154 336	55,81 %	155 687	54,29 %	145 142	52,01 %	-0,44 %
Capitale–Nationale	445 418	58,40 %	467 742	57,58 %	487 267	56,29 %	0,64 %
Mauricie	151 148	55,09 %	154 863	53,71 %	154 285	51,52 %	0,15 %
Estrie	279 639	56,15 %	289 583	55,18 %	292 498	52,73 %	0,32 %
Montréal	1 273 611	63,18 %	1 409 611	64,05 %	1 192 581	60,78 %	-0,47 %
Outaouais	246 450	60,40 %	252 849	59,18 %	255 242	56,74 %	0,25 %
Abitibi-Témiscamingue	85 259	57,67 %	83 590	55,86 %	77 519	53,50 %	-0,68 %
Côte-Nord	52 486	58,21 %	50 687	56,42 %	43 832	52,99 %	-1,28 %
Nord-du-Québec	25 839	56,02 %	26 200	55,65 %	27 267	55,53 %	0,38 %
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	50 112	54,87 %	48 393	52,41 %	43 530	48,26 %	-1,00 %
Chaudière-Appalaches	243 835	55,87 %	247 774	54,36 %	254 893	52,69 %	0,32 %
Laval	260 739	59,19 %	270 387	58,73 %	260 594	55,96 %	0,00 %
Lanaudière	307 986	57,82 %	314 697	56,03 %	320 726	53,97 %	0,29 %
Laurentides	376 864	58,59 %	383 409	56,92 %	392 836	54,11 %	0,30 %
Montréal	848 488	58,24 %	867 151	57,16 %	883 122	55,57 %	0,29 %
Centre-du-Québec	140 249	55,64 %	143 611	54,49 %	147 383	52,84 %	0,36 %
Total	5 050 667	58,92 %	5 274 584	58,24 %	5 079 849	55,72 %	0,04 %

* Pourcentage de la population totale.
** Taux de croissance annuel composé entre 2021 et 2035.



L'évolution des travailleurs étrangers temporaires du PTET depuis 2019

Tableau 7¹:

Selon catégorie professionnelle, CNP 2011 à 1 chiffre	2019	2020	2021	2022	2023	2024	TCAC*
Fabrication et services d'utilité publique	1 375	1 455	2 785	5 330	10 550	11 255	52,3 %
(%)	8,9 %	8,5 %	11,8 %	15,2 %	17,7 %	15,5 %	
Autres	14 040	15 565	20 825	29 700	48 940	61 150	34,2 %
(%)	91,1 %	91,5 %	88,2 %	84,8 %	82,3 %	84,5 %	
Total	15 415	17 020	23 610	35 030	59 490	72 405	36,3 %

* Taux de croissance annuel composé.

Le recours croissant aux travailleurs étrangers temporaires

Face aux défis démographiques et de main-d'œuvre décrits précédemment, les entreprises québécoises ont de plus en plus recours aux travailleurs étrangers temporaires (TET). Depuis 2019, leur nombre a explosé, passant de 15 415 à 72 405 en 2024, soit un taux de croissance annuel composé de 36 %.

Cette croissance est particulièrement marquée dans le secteur de la fabrication et des services d'utilité publique, qui affiche un taux de croissance annuel composé de 52 %. En 2024, ce secteur comptait 11 255 TET, comparativement à seulement 1375 en 2019. Cette tendance illustre la dépendance croissante du secteur manufacturier à cette main-d'œuvre pour pallier les pénuries de travailleurs qualifiés.

Le potentiel sous-exploité des demandeurs d'asile

Les demandeurs d'asile (DA) constituent une part croissante des RNP au Québec. Au 1^{er} janvier 2025, les DA du Québec représentaient près du tiers de ses RNP, ainsi que 40 % de tous les DA du Canada², la proportion la plus élevée au pays. Bien que le Québec ne contrôle pas leur volume d'arrivée, il dispose de leviers importants en matière de reconnaissance des compétences et d'intégration au marché du travail.

1. Tableau adapté de : [Planification 2026-2029 de l'immigration au Québec, Gouvernement du Québec \(2025\)](#).
2. Bulletin démographique du Québec, ISQ (2025).
3. [Le parcours d'installation des demandeurs d'asile au Québec, SHERPA \(2021\)](#).
4. [Reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger, IDQ \(2018\)](#).

En effet, selon une étude de la professeure Jill Hanley³ portant sur le profil socioéconomique des DA en 2018-2019 :

- 94 % souhaitent travailler;
- 60 % ont une bonne connaissance du français (dont 40 % entre « bon » et « excellent »);
- 73 % des 324 répondants détiennent un diplôme de niveau collégial ou plus.

Malgré ce profil qualifié, **seulement 37 % occupaient un emploi approprié compte tenu de leur niveau d'instruction**. La principale barrière demeure la reconnaissance difficile des diplômes et des compétences acquis à l'étranger, les différences de compétences acquises expliquent la non-équivalence aux « standards » québécois selon l'IDQ (2018)⁴. Dans ce dernier cas, des formations adaptées par compagnonnage seraient une excellente avenue.

Note : Ces données datent de 2018-2019 et mériteraient une mise à jour pour refléter la situation actuelle.



Niveau d'éducation	Nombre de chômeurs et postes vacants en milliers au troisième trimestre de 2022 et 2025 par niveau d'éducation, non désaisonnalisé			
	T3-2022		T3-2025	
	Chômeurs	Postes vacants	Chômeurs	Postes vacants
Aucun	39,4	89,4	58,7	29,2
Secondaire	33,2	44,8	43,6	19,7
Postsecondaire	54,4	79,9	82,2	46,9
Universitaire	55,4	32,2	72,8	18,8
Total	182,4	246,3	257,3	114,6

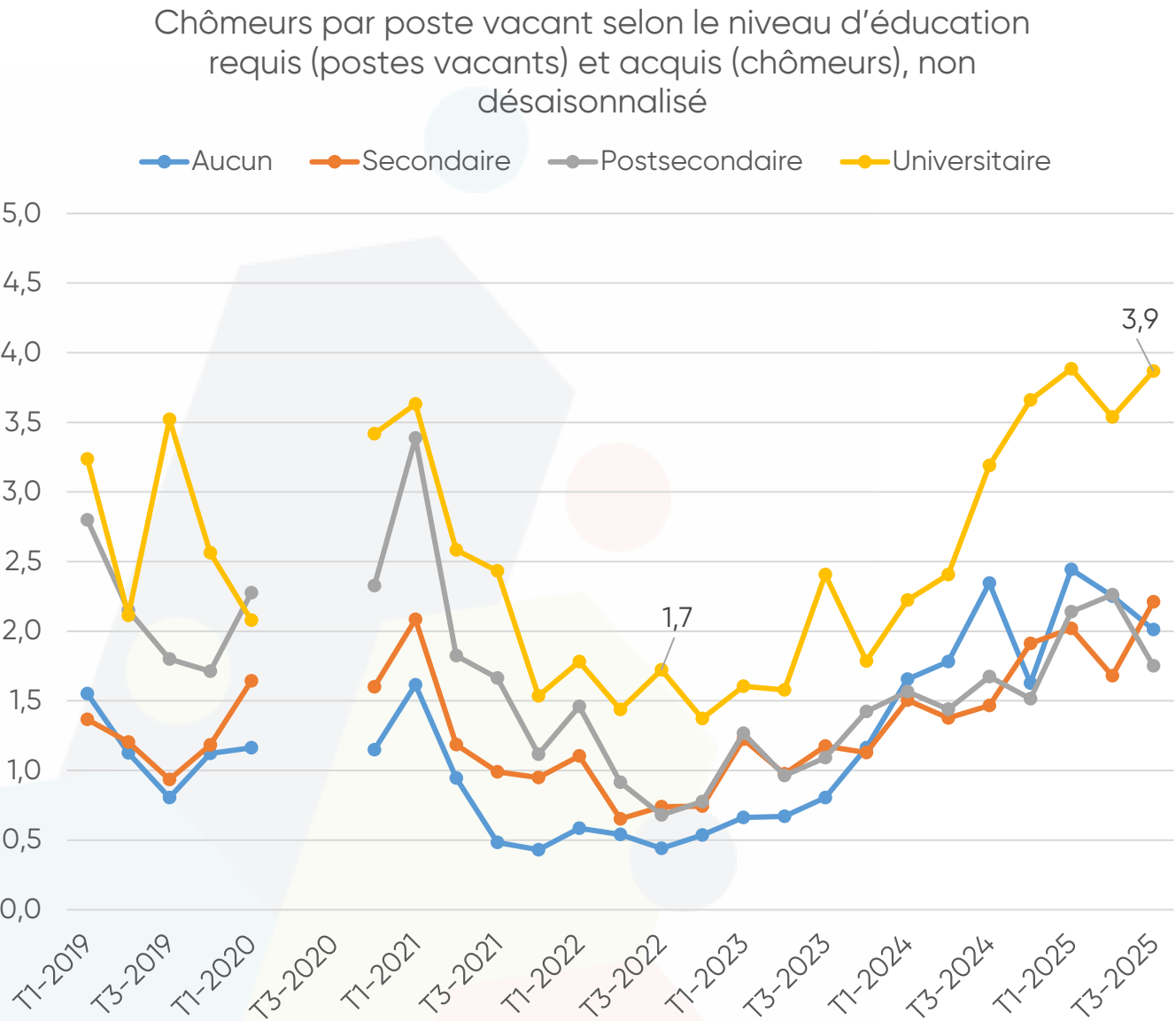
Profil des postes vacants dans la fabrication (octobre 2024) :

Les 5400 postes vacants dans la fabrication et les services d'utilité publique se répartissent ainsi :

- 94 % requièrent un diplôme non universitaire (secondaire, postsecondaire ou aucun)
- 6 % requièrent un diplôme universitaire

Cette répartition reflète la nature du secteur manufacturier, qui privilégie les compétences techniques et pratiques. Toutefois, le défi ne réside pas dans cette proportion en soi, mais dans la contraction du bassin de travailleurs disponibles pour ces postes, comme nous avons vu précédemment.

Un marché du travail en tension :



- **Taux de chômage fabrication :** 3,7 % (2024) vs 5,3 % toutes professions
 - Proche du creux historique de 2,7 % observé en 2022 (fin de la pandémie) pour les professions dans la fabrication.
 - Indique un taux de chômage (2024) bien en deçà de son niveau d'équilibre pour les métiers manufacturiers, indiquant une surchauffe du secteur. Selon Fournier (2024)², le taux de chômage d'équilibre naturel des professions de la fabrication se situe à près de 6 %. En revanche, le taux de postes vacants était d'environ 2,8 % légèrement plus faible qu'à son équilibre de 3 %, ce qui suggère un relâchement partiel des tensions.

- **Ratio chômeurs/poste vacant (T3-2025) :**
 - Universitaire : 3,9 chômeurs par poste vacant
 - Postsecondaire : 1,8 chômeur par poste vacant
 - Secondaire : 2,2 chômeurs par poste vacant
 - Aucun diplôme : 2 chômeurs par poste vacant

→ Depuis le T2-2024, le ratio pour les diplômes universitaires a bondi de 2,4 à 3,9, tandis que les autres niveaux remontent plus lentement (passage de 1,6 à 2,0, environ).

- **Ratio global pour la fabrication (moyenne annuelle 2024, hors gestionnaires) :**
 - 1,4 chômeur par poste vacant (5700 postes vacants vs 8100 chômeurs)³

→ Ce faible ratio confirme que les métiers manufacturiers sont plus en difficulté de recrutement par rapport aux autres types de professions.

L'enjeu n'est pas que le secteur manufacturier requiert peu de diplômés universitaires, c'est sa nature, mais que le bassin de travailleurs qualifiés (secondaire/postsecondaire) disponibles pour ce secteur diminue en raison de :

- la hausse continue du niveau d'éducation des Québécois
- les politiques d'immigration favorisant les diplômés universitaires
- l'expansion du secteur tertiaire qui absorbe ces diplômés
- le désintérêt des jeunes pour les métiers techniques et manuels
- le vieillissement démographique (baisse du taux de personnes en âge de travailler)

Cette contraction structurelle du bassin de main-d'œuvre explique le recours croissant aux RNP depuis 2019. Sans l'apport des immigrants et des RNP, le ratio de chômeurs par poste vacant serait plus tendu (inférieur), aggravant les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur manufacturier.

1. Tableaux 14-10-0117-01, 14-10-0443-01 et 14-10-0416.
2. [ESG UQAM, chômage naturel](#).
3. Calculs du CSMO Habitation.

Nouvelles orientations du gouvernement québécois

En juin 2025, le gouvernement du Québec a annoncé plusieurs changements importants concernant l'immigration permanente et temporaire. Le gouvernement propose trois scénarios allant de 25 000 à 45 000 admissions annuelles jusqu'en 2029¹. **La cible supérieure de 45 000 RP par année est celle privilégiée dans le cadre de planification²** rendu public en novembre 2025, ce qui représente néanmoins une réduction par rapport aux volumes récents.

Résidents non permanents (RNP) :

Le Québec vise également un «atterrissage» du nombre de RNP en fixant des plafonds dans les deux principaux programmes sur lesquels il exerce un contrôle (voir page 308) :

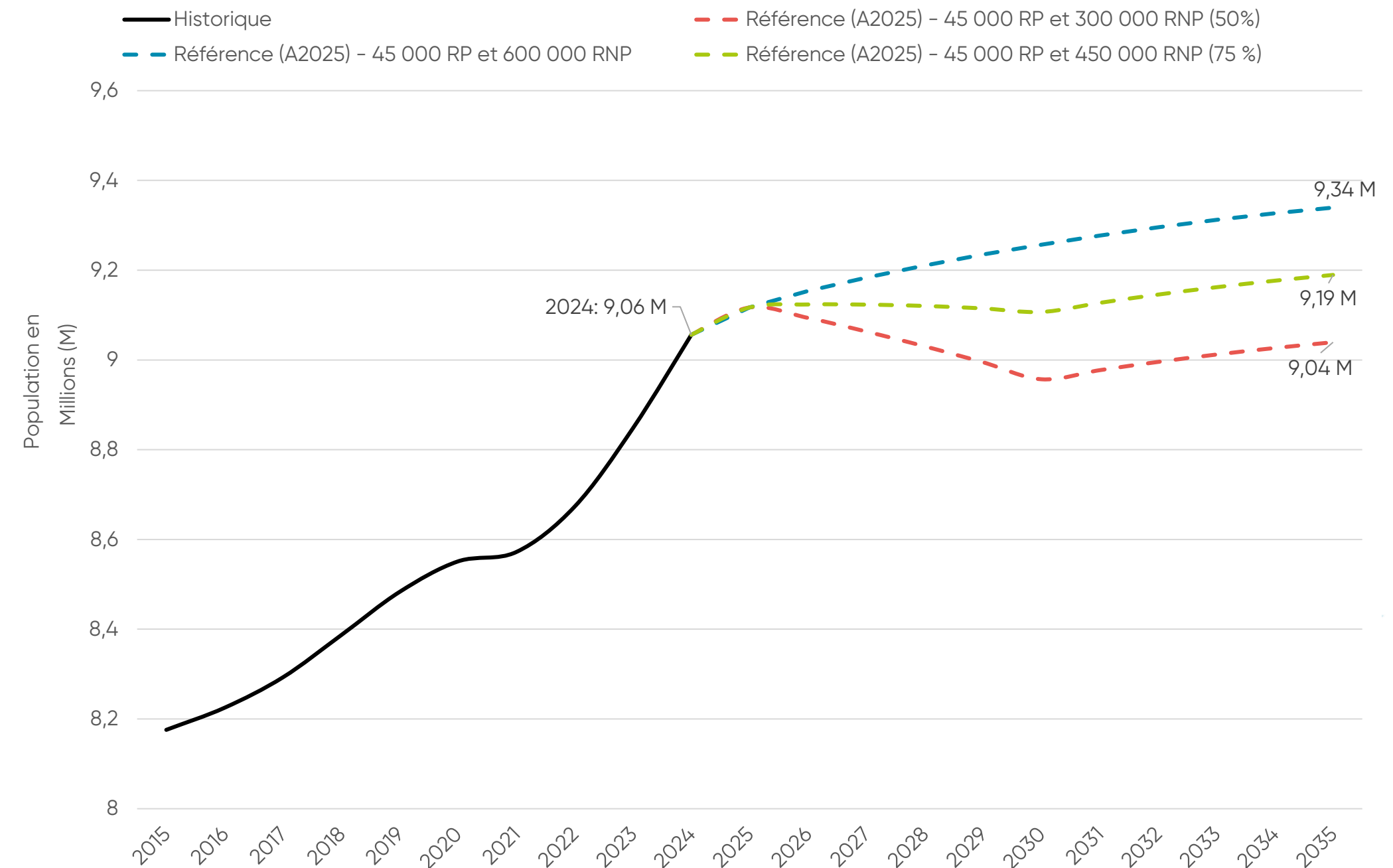
- **Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)** : Le nombre actuel d'environ 72 405 en 2024 serait réduit à un plafond de 65 000 d'ici 2029.
- **Programme d'étudiants étrangers (PEE)** : Le nombre passerait d'environ 128 090 en 2024 à un maximum de 110 000 d'ici 2029.

Il est important de noter que la plus grande partie de la baisse projetée des RNP dépend du fédéral, notamment pour le Programme de mobilité internationale (PMI) et les demandeurs d'asile (DA), sur lesquels le Québec n'exerce aucun contrôle direct. Cette limitation souligne l'asymétrie des leviers dont dispose le gouvernement québécois en matière de gestion des flux migratoires temporaires.

Dans ses perspectives démographiques publiées en juillet 2025, l'ISQ retient dans son scénario de référence un niveau stabilisé d'environ 375 000 résidents non permanents (RNP) d'ici 2029. Toutefois, pour mieux illustrer les différentes trajectoires possibles avec 45 000 RP et rendre compte des discussions fédérales entourant un resserrement de l'immigration temporaire à 5 % de la population canadienne d'ici 2027³, nous avons appliqué un scénario alternatif où le nombre de RNP serait ramené à environ 450 000, ce qui correspondrait à près de 5 % de la population du Québec⁴ d'ici 2029. Il s'agit d'une modélisation interne, à distinguer de l'hypothèse officielle de l'ISQ. Les cas de 600 000 RNP et 300 000 RNP sont aussi présentés. **Ces scénarios exposent l'impact considérable des décisions en matière d'immigration temporaire.**

Figure 15 :

Projections de l'ISQ adaptées de la population du Québec selon des hypothèses de résidents permanents annuelles et les nouvelles cibles du gouvernement en matière d'immigration permanente



1. [Radio-Canada](#).

2. [Orientations planification pluriannuelle immigration 2026-2029](#).

3. [Canada objectifs 2026-2028](#).

4. Ceci est une hypothèse, car le 5 % est une cible nationale, donc il se peut qu'une province ait plus que 5 % de sa population en RNP en 2027, mais que le Canada atteigne quand même sa cible.