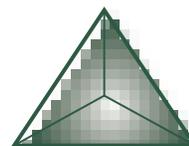


# DIAGNOSTIC SECTORIEL 2018

**BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE,  
DIFFICULTÉS D'EMBAUCHE ET  
SOLUTIONS DE RECRUTEMENT**



**COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE  
DES INDUSTRIES DES PORTES ET FENÊTRES,  
DU MEUBLE ET DES ARMOIRES DE CUISINE**

# REMERCIEMENTS

**Le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine a réalisé ce Diagnostic sectoriel en s'appuyant sur les données des besoins de main-d'œuvre tirées de sa première enquête salariale en 2018.**

## **Gestion du projet**

Christian Galarneau, directeur général, Comité sectoriel

## **Coordination**

Mario Dubois, responsable des communications et chargé de projet, Comité sectoriel

## **Sondage et traitement des données**

Chantal Leblanc, Synthèse Plus RL & CL

## **Données macroéconomiques**

Mario Dubois, responsable des communications et chargé de projet, Comité sectoriel

## **Analyse, synthèse et rédaction**

Mario Dubois, responsable des communications et chargé de projet, Comité sectoriel

## **Révision linguistique**

Johanne Hamel

## **Conception visuelle**

Yves Brunelle, graphiste

## **Participation**

133 manufacturiers membres et non membres d'associations patronales

Association des fabricants de meubles du Québec (AFMQ)

Association des fabricants et détaillants de l'industrie de la cuisine du Québec (AFDICQ)

Association de vitrerie et fenestration du Québec (AVFQ)

## **Édition**

Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, septembre 2018

ISBN 978-2-9811945-8-9

## **Contribution financière**

*Commission  
des partenaires  
du marché du travail*

Québec 

# TABLE DES MATIÈRES

<b>1-INTRODUCTION</b> .....	1
<b>2-CONTEXTE</b> .....	2
2.1 Situation économique .....	3
2.2 Problématique sectorielle .....	4
<b>3-MÉTHODOLOGIE</b> .....	7
<b>4-FAITS SAILLANTS</b> .....	10
<b>5-BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE</b> .....	13
5.1 Portrait général .....	14
5.2 Secteurs d'activité .....	17
5.3 Variations par taille .....	20
5.4 Métiers en demande .....	21
5.5 Métiers en forte demande .....	23
<b>6-DIFFICULTÉS D'EMBAUCHE</b> .....	25
6.1 Causes apparentes .....	26
6.2 Explications complémentaires .....	28
<b>7-SOLUTIONS DE RECRUTEMENT</b> .....	36
7.1 Outils en usage .....	37
7.2 Pistes potentielles .....	38
<b>8-CONCLUSION</b> .....	43
<b>9-ANNEXES</b> .....	44
9.1 Données macroéconomiques .....	45
9.2 Salaires moyens des métiers .....	65
9.3 Pratiques de dotation et RH .....	67
9.4 Conditions de travail .....	78

# INTRODUCTION

Le Diagnostic sectoriel 2018 du Comité sectoriel de main-d'œuvre brosse un tableau de l'évolution du marché de l'emploi dans les industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine depuis l'enquête de Saine Marketing réalisée il y a trois ans.

Cette récente mise à jour devient principalement nécessaire en raison de la croissance économique, de la reprise des exportations aux États-Unis, de la baisse du dollar canadien, de la transformation de l'environnement d'affaires, de l'accélération du transfert technologique dans les procédés de production et de gestion des usines, du départ massif de travailleurs à la retraite d'ici à 10 ans, de la baisse de la population active dans plusieurs régions du Québec, des pénuries de travailleurs qualifiés.

Le rapport traite des métiers en demande, des professions en pénurie, des causes de la difficulté d'embauche et des pratiques RH actuelles. Il propose également des pistes de solutions pouvant contribuer à combler les écarts entre les besoins de quelque 2000 entreprises du secteur et le profil de main-d'œuvre disponible sur le territoire québécois.

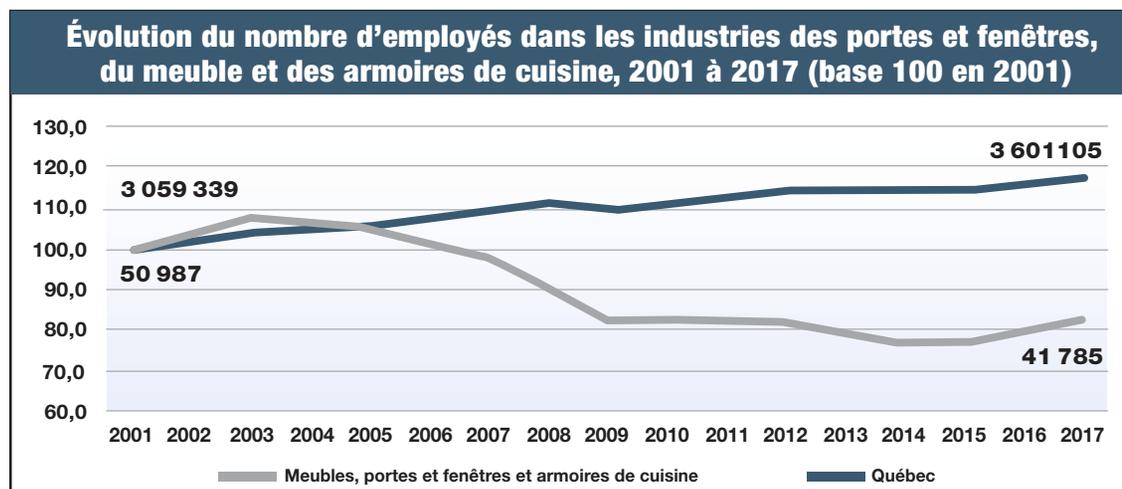


# CONTEXTE

# CONTEXTE

## 2.1 Situation économique

La croissance économique au pays contribue à la relance graduelle des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine depuis quatre ans. En 2017, la plupart des indices sectoriels (*Annexe 9.1*) étaient à la hausse, tels l'emploi (3,4 %), la masse salariale (4,9 %) et le PIB (6,5 %), sauf le nombre moyen d'heures travaillées (-0,4 %), qui peut être relié à la hausse de la productivité grâce à l'innovation technologique.



**↑ 3,4%**  
d'employés de plus en 2017 dans les industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine par rapport à 2016

**↑ 1,9%**  
d'employés de plus en 2017 au Québec, comparativement à 2016

Industrie (SCIAN)	2016	2017	Variation 2016-2017	Variation 2017 / moyenne 2014-2016
Portes et fenêtres	9 369	9 454	1%	3%
Meubles	14 834	15 481	4%	6%
Armoires de cuisine	5 532	5 893	7%	9%
Verre et autres produits connexes	10 663	10 957	3%	4%
<b>Total Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine</b>	<b>40 397</b>	<b>41 785</b>	<b>3%</b>	<b>5%</b>

# CONTEXTE

Les indicateurs sectoriels sont supérieurs à la moyenne québécoise. Le nouvel Accord de libre-échange intervenu entre le Canada, les États-Unis et le Mexique (ALENA) à la fin du mois de septembre dernier ne devrait pas affecter les activités intérieures et les exportations des manufacturiers de l'industrie.

Conjuguée à la hausse du niveau de consommation des ménages, à la santé de l'emploi au pays et chez nos voisins du Sud, la vigueur des activités de la construction, de la rénovation et de la revente de propriétés contribue à faire carburer la production de biens durables.

En 2017, selon la SCHL, le nombre de mises en chantier a crû de 46 495 logements, en hausse de 19 % par rapport à 2016. Il s'agit d'un sommet depuis 2012. L'effervescence est surtout forte dans les grandes villes de la province, soit 52 % dans la région du Montréal métropolitain, contre 17 % dans l'agglomération de Québec. C'est demeuré stable au premier trimestre 2018. De plus, le marché de la rénovation se porte plutôt bien aussi (+5 %) dans l'ensemble au Québec.

D'autre part, malgré le resserrement hypothécaire visant les emprunteurs ne disposant pas d'une mise de fonds initiale d'au moins 20 % du prix d'achat, le marché immobilier résidentiel québécois a connu une année record de 82 639 ventes en 2017 (+6 %), selon une compilation du système Centris. On prévoit une augmentation plus modeste de l'ordre de 3 % en 2018.

## 2.2 Problématique sectorielle

Les industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine comptent environ 2000 entreprises et 42 000 travailleurs.

Le secteur des portes et fenêtres livre des produits de bois, de PVC, d'aluminium, de matériaux composites et d'acier. Actif dans les créneaux résidentiel et commercial, il comprend la fabrication de murs rideaux en verre, la transformation et le traitement de ce matériau.

Les manufacturiers de meubles fabriquent du mobilier institutionnel, résidentiel en bois et en métal, de magasin, en plus des matelas, des meubles rembourrés, des meubles de bureau faits de bois et de métal.

Les fabricants d'armoires de cuisine donnent dans le mobilier de cuisine, les salles de bains, les produits d'ébénisterie sur mesure. Il y a aussi les ateliers de menuiserie architecturale et de composantes de bois.

## CONTEXTE

Recruter de la main-d'œuvre qualifiée donne du fil à retordre aux manufacturiers ces dernières années, spécialement en région, où l'industrie est largement concentrée. Les entreprises y souffrent d'une baisse démographique encore plus prononcée. Ce sera encore plus difficile au cours des 10 prochaines années en raison du vieillissement de la population active. Mais c'est aussi largement dû au départ à la retraite d'environ 30 % des travailleurs, selon les prévisions d'Emploi-Québec.

Le bassin de main-d'œuvre qui reste subit une diminution constante du nombre de personnes aptes à travailler possédant un diplôme secondaire ou moins. C'est généralement cette clientèle qui vient postuler pour les métiers en demande exigeant peu de qualifications dans les emplois de production.

En combinant le remplacement de la main-d'œuvre (attrition, emplois saisonniers, départs volontaires, prises de retraite, etc.) avec les départs involontaires (taux de roulement) et le taux moyen de croissance de l'emploi, l'industrie doit pourvoir environ 15 000 postes, bon an, mal an. C'est près du tiers de l'effectif sectoriel, un poids organisationnel considérable de plus en plus difficile à soutenir étant donné l'effritement graduel et le profil de la population active dans plusieurs régions du Québec.

Une quinzaine de professions étaient en demande dans l'industrie au Québec en 2015, selon un sondage mené par la firme Saine Marketing. À peine 42 % des répondants prévoyaient alors embaucher dans un horizon d'un an. Trois ans plus tard, le sondage de la firme *Synthèse Plus RL & CL* l'établit à 95 %. La récurrence d'un bon nombre de métiers est frappante dans ces deux coups de sonde.

### Saine Marketing 2015

- Assembleur de portes et fenêtres
- Couturier de meubles
- Designer industriel
- Ébéniste
- Électromécanicien
- Installateur d'armoires de cuisine
- Opérateur de machines à commandes numériques
- Ouvrier d'atelier
- Peintre-finiisseur
- Préposé du service à la clientèle
- Programmeur de machines CNC
- Rembourseur
- Représentant des ventes
- Responsable du marketing Web
- Responsable Web multimédias
- Technicien de production

### Synthèse Plus 2018

- Technicien-programmeur de machine CNC
- Technicien de la mise en production
- Rembourseur
- Ébéniste industriel
- Contremaître de production
- Peintre-finiisseur
- Assembleur de portes et fenêtres régulières
- Électromécanicien
- Opérateur de machines à commandes numériques
- Commis réception-expédition
- Installateur
- Directeur de mise en production
- Assembleur-ajusteur
- Sableur
- Dessinateur industriel
- Couturier de meubles

## CONTEXTE

Les métiers pas, peu ou semi-spécialisés représentent environ la moitié du nombre de travailleurs qui évoluent dans l'industrie encore de nos jours, portrait variant selon les secteurs d'activité et la nature de la production. La masse des postes à pourvoir est concentrée sur la production depuis une dizaine d'années, même si la proportion des emplois techniques a pas mal augmenté par rapport à celle des employés d'usine. Selon Emploi-Québec, la moitié des postes affichés sur l'ensemble du territoire québécois ne nécessite pas une formation post-secondaire.

La vive concurrence entre les secteurs de la transformation et des services pour accaparer et garder les ressources (qui ont le profil) encore disponibles s'accroîtra. Le Québec doit combler 1,4 million de postes d'ici 2028. Trois emplois sur quatre exigeront une formation technique ou universitaire. Il y aura donc de la pression sur les salaires, sur les conditions et l'environnement de travail. La mise en place de meilleures pratiques d'attraction, d'accueil, d'intégration et de développement professionnel des nouveaux employés constitue une des clés de voûte de la survie et de l'essor de l'industrie.

En parallèle, la délocalisation de la production avec des partenaires d'affaires, le transfert d'expertise à l'externe, le recentrage du modèle d'affaires sur des activités nécessitant moins de personnel, l'accélération de la numérisation des systèmes automatisés de gestion de la production (analyse avancée du Big Data, intelligence artificielle, robotisation, Internet par objet, modélisation 3D des produits, échanges par appareils mobiles) font partie de la trousse de solutions aux problèmes de main-d'œuvre.

Dans cinq à 10 ans, si la tendance se maintient, l'industrie 4.0 risque fortement de changer le profil des compétences des candidats et des besoins de main-d'œuvre. Un nombre croissant d'entreprises générant actuellement un fort volume d'emplois seront appelées à déployer plus d'efforts à dénicher des créateurs, des techniciens, des analystes, des programmeurs, des gestionnaires et autres professions plus spécialisées, tous aux premières loges de la quatrième révolution industrielle.

Le nombre de métiers pas, peu et semi-spécialisés, actuellement en demande, diminuera vraisemblablement. Certaines études américaines et canadiennes dans le milieu manufacturier parlent d'une contraction potentielle de 30 à 40 %. D'autres sont moins alarmistes comme l'estimation fournie aux ministres du Travail du G7 au printemps 2018, qui évoque le scénario d'une suppression globale (tous secteurs confondus) d'au plus 15 % au cours des deux prochaines décennies. Une enquête spécifique dans les industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine permettrait d'en mesurer l'ampleur.

# MÉTHODOLOGIE

## MÉTHODOLOGIE

En 2018, *Synthèse Plus RL & CL* a réalisé un sondage sur l'emploi qui a permis de recueillir des données auprès de 133 manufacturiers de l'industrie afin de monitorer l'évolution des besoins de main-d'œuvre touchant 58 métiers (section Besoins de main-d'œuvre). Les répondants totalisent 11 434 employés. C'est environ 25 % de la main-d'œuvre sectorielle. Du nombre, 69 % sont des employés d'usine, contre 80 % il y a 20 ans. Le profil des répondants est assez représentatif selon les régions, les secteurs, la taille, le chiffre d'affaires et la syndicalisation.

<b>Nombre d'entreprises selon la région administrative</b>		
<b>RÉGION</b>	<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>Pourcentage (%)</b>
Abitibi-Témiscamingue	2	1,5
Bas-Saint-Laurent	3	2,3
Capitale-Nationale	10	7,5
Centre-du-Québec	9	6,8
Chaudière-Appalaches	19	14,3
Côte-Nord	1	0,8
Estrie	10	7,5
Lanaudière	18	13,5
Laurentides	8	6,0
Laval	7	5,3
Mauricie	8	6,0
Montérégie	22	16,5
Montréal	9	6,8
Outaouais	3	2,3
Saguenay—Lac-Saint-Jean	4	3,0
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>100,0</b>

# MÉTHODOLOGIE

## Nombre d'entreprises selon le secteur d'activité

SECTEUR D'ACTIVITÉ	Nombre d'entreprises	Pourcentage (%)
Portes et fenêtres	46	34,6
Verre	3	2,3
Meubles	31	23,3
Meubles institutionnels	8	6,0
Armoires de cuisine	45	33,8
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>100,0</b>

## Nombre d'entreprises selon la taille

TAILLE	Nombre d'entreprises	Pourcentage (%)
- de 20 employés	27	20,3
20 à 49 employés	48	36,1
50 à 99 employés	24	18,0
100 à 249 employés	21	15,8
250 employés et plus	13	9,8
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>100,0</b>

## Nombre d'entreprises selon le chiffre d'affaires

CHIFFRE D'AFFAIRES	Nombre d'entreprises	Pourcentage (%)
- de 1 million \$	17	12,8
1 à 2,5 millions \$	31	23,3
2,5 à 5 millions \$	27	20,3
5 à 10 millions \$	27	20,3
10 à 25 millions \$	26	19,5
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>96,2</b>

## Nombre d'entreprises selon le statut de syndicalisation

STATUT DE SYNDICALISATION	Nombre d'entreprises	Pourcentage (%)
Oui	36	27,1
Non	94	70,7
<b>Total</b>	<b>130</b>	<b>97,8</b>



# **FAITS SAILLANTS**

## FAITS SAILLANTS

L'enquête révèle que presque tous les répondants estiment avoir des besoins de main-d'œuvre en 2018. Nous déclinons tous les résultats à la section *Besoins de main-d'œuvre* et à l'*Annexe 9.2*.

### **Besoins de main-d'œuvre**

- 95 % cochent un métier
- 80 % cochent au moins deux métiers
- 25 % cochent en moyenne 4,5 métiers
- 8 % cochent au moins 10 métiers

Même si les besoins touchent principalement 21 métiers sectoriels, transsectoriels et stratégiques, la demande vise plus particulièrement une dizaine d'entre eux (section *Besoins de main-d'œuvre*).

### **Métiers en forte demande (pénurie)**

1. Assembleur-ajusteur
2. Commis à l'expédition/réception
3. Contremaître de production
4. Ébéniste industriel
5. Ouvrier d'atelier/manœuvre/journalier
6. Peintre-finiisseur
7. Réceptionniste/agent de bureau
8. Technicien de la mise en production
9. Couturier de meubles\*
10. Rembourreur\*

\* Couturier de meubles et rembourreur peuvent faire partie du palmarès étant donné la forte proportion de fabricants de meubles rembourrés qui ont exprimé ce besoin de main-d'œuvre. La pénurie se limite aux régions où l'industrie est concentrée : Montérégie, Montréal, Lanaudière, Centre-du-Québec, Mauricie, Chaudière-Appalaches et Bas-Saint-Laurent.

## FAITS SAILLANTS

La prépondérance des principales causes aux problèmes de main-d'œuvre est beaucoup plus faible aux yeux des répondants pour justifier la difficulté à recruter du personnel en regard des métiers fortement en demande. Nous proposons une analyse plus approfondie à la section *Difficultés d'embauche*.

### Causes de la difficulté d'embauche

- 15 % Manque d'expérience
- 13 % Manque de compétences particulières
- 13 % Taux de chômage bas
- 7 % Rémunération non compétitive
- 4 % Roulement élevé
- 3 % Horaire de travail
- 3 % Conditions de travail insuffisantes

La plupart des manufacturiers interrogés ont recours à ces moyens classiques d'attraction. Nous examinons d'autres options à la section *Solutions de recrutement*. Des suggestions s'adressent nommément aux métiers associés aux postes durs à pourvoir.

### Solutions de recrutement

- 91 % Site d'affichage de postes d'Emploi-Québec
- 74 % Référence des employés
- 67 % Réseaux sociaux
- 59 % Sites d'emplois privés
- 43 % Site Internet de l'entreprise
- 39 % Agence de placement
- 37 % Stages
- 17 % Annonces classées
- 4 % Recrutement à l'étranger



# **BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE**

# BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

## 5.1 Portrait général

Sur les 133 entreprises ayant répondu au sondage de *Synthèse Plus RL & CL*, 95 % des personnes interrogées affirment avoir des besoins de main-d'œuvre pour au moins l'une des 58 professions de l'étude (*Annexe 9.2*). Le quart des répondants signifient deux métiers distincts à pourvoir en 2018. Une dizaine de manufacturiers en cochent 10 à combler durant la même période.

CATÉGORIES D'EMPLOI	Portes et fenêtres/ verre (n = 47)	Meuble et meuble institutionnel (n = 38)	Armoires de cuisine (n = 41)	Ensemble des entreprises (n = 126)
<b>PERSONNEL D'ENCADREMENT</b>				
Contremaître production	9	10	6	<b>26</b>
Ingénieur industriel	3	3	1	<b>7</b>
Directeur finances/comptabilité	3	2	1	<b>6</b>
Directeur projet (construction)	6	-	-	<b>6</b>
Contremaître maintenance	2	3	-	<b>5</b>
Directeur ressources humaines	1	2	2	<b>5</b>
Directeur production	1	1	1	<b>3</b>
Directeur ventes/marketing	-	-	2	<b>2</b>
<b>SOUTIEN TECHNIQUE</b>				
Technicien de la mise en production	3	4	10	<b>17</b>
Technicien-programmeur de machine CNC	4	6	1	<b>11</b>
Acheteur	3	4	3	<b>10</b>
Cuisiniste	-	-	10	<b>10</b>
Estimateur	4	3	3	<b>10</b>
Dessinateur industriel	5	3	2	<b>10</b>
Technicien au soutien informatique/bureautique	5	2	2	<b>9</b>
Designer	1	1	5	<b>7</b>
Technicien en architecture	2	2	1	<b>5</b>
Responsable web et multimédia	1	1	-	<b>2</b>

## BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

CATÉGORIES D'EMPLOI	Portes et fenêtres/ verre (n = 47)	Meuble et meuble institutionnel (n = 38)	Armoires de cuisine (n = 41)	Ensemble des entreprises (n = 126)
<b>EMPLOIS DE BUREAU</b>				
Commis de bureau	7	3	3	<b>13</b>
Réceptionniste/agent de bureau	5	3	6	<b>12</b>
Représentant - Développement des affaires	8	2	2	<b>12</b>
Technicien en administration	4	2	2	<b>8</b>
Représentant - Clientèle établie	2	3	2	<b>7</b>
Secrétaire	-	-	2	<b>2</b>
<b>EMPLOIS D'USINE</b>				
Ouvrier d'atelier/manœuvre/journalier	14	10	10	<b>34</b>
Assembleur ajusteur	6	11	11	<b>28</b>
Opérateur de machines à commandes numériques	9	11	6	<b>26</b>
Ébéniste industriel	4	9	12	<b>25</b>
Peintre-finiisseur	6	8	9	<b>23</b>
Assembleur de portes et fenêtres régulières	20	-	3	<b>23</b>
Électromécanicien	6	11	3	<b>20</b>
Opérateur de machines conventionnelles	8	8	2	<b>18</b>
Commis à l'expédition/réception	9	5	4	<b>18</b>
Installateur	6	1	10	<b>17</b>
Sableur	3	88	4	<b>15</b>
Camionneur	9	3	2	<b>14</b>
Rembourreur	-	11	-	<b>11</b>
Opérateur de chariot élévateur	7	2	2	<b>11</b>
Couturier de meubles	-	10	-	<b>10</b>
Assembleur de portes et fenêtres architecturales	9	-	-	<b>9</b>
Ébéniste artisan	1	2	6	<b>9</b>

## BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

CATÉGORIES D'EMPLOI	Portes et fenêtres / verre (n = 47)	Meuble et meuble institutionnel (n = 38)	Armoires de cuisine (n = 41)	Ensemble des entreprises (n = 126)
<b>EMPLOIS D'USINE (suite)</b>				
Technicien à l'assurance qualité	5	4	-	<b>9</b>
Magasinier	4	2	2	<b>8</b>
Mécanicien de machines industrielles	3	3	-	<b>6</b>
Tailleur	-	4	-	<b>4</b>
Polisseur de métal	-	2	1	<b>3</b>
Soudeur/assembleur-soudeur	1	2	-	<b>3</b>
Coloriste	1	1	1	<b>3</b>
Mécanicien-monteur	3	-	-	<b>3</b>
Concierge	1	-	1	<b>2</b>
Opérateur de tôlerie	1	-	-	<b>1</b>
Classeur de bois	-	1	-	<b>1</b>

# BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

## 5.2 Secteurs d'activité

Les besoins sont manifestes dans les trois secteurs d'activité.

Les métiers en demande dans le secteur des armoires de cuisine			
CATÉGORIES D'EMPLOI	Armoires de cuisine (n = 41)	CATÉGORIES D'EMPLOI	Armoires de cuisine (n = 41)
Ébéniste industriel	12	Secrétaire	2
Technicien de la mise en production	10	Opérateur de machines conventionnelles	2
Cuisiniste	10	Camionneur	2
Ouvrier d'atelier/manœuvre/journalier	10	Opérateur de chariot élévateur	2
Installateur	10	Magasinier	2
Assembleur ajusteur	11	Ingénieur industriel	1
Peintre-finiisseur	9	Directeur finances/comptabilité	1
Contremaître production	6	Directeur production	1
Réceptionniste/agent de bureau	6	Technicien en architecture	1
Opérateur de machines à commandes numériques	6	Polisseur de métal	1
Ébéniste artisan	6	Coloriste	1
Designer	5	Concierge	1
Commis à l'expédition/réception	4	Technicien-programmeur de machine CNC	1
Sableur	4	Directeur projet (construction)	-
Acheteur	3	Contremaître maintenance	-
Estimateur	3	Responsable web et multimédia	-
Commis de bureau	3	Rembourseur	-
Assembleur de portes et fenêtres régulières	3	Couturier de meubles	-
Électromécanicien	3	Assembleur de portes et fenêtres architecturales	-
Directeur ressources humaines	2	Technicien à l'assurance qualité	-
Directeur ventes/marketing	2	Mécanicien de machines industrielles	-
Dessinateur industriel	2	Tailleur	-
Technicien au soutien informatique/bureautique	2	Soudeur/assembleur-soudeur	-
Représentant - Développement des affaires	2	Mécanicien-monteur	-
Technicien en administration	2	Opérateur de tôlerie	-
Représentant - Clientèle établie	2	Classeur de bois	-

# BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

## 5.2 Secteurs d'activité (suite)

Les besoins sont manifestes dans les trois secteurs d'activité.

Les métiers en demande dans le secteur du meuble			
CATÉGORIES D'EMPLOI	Meuble et Meuble institutionnel (n = 38)	CATÉGORIES D'EMPLOI	Meuble et Meuble institutionnel (n = 38)
Assembleur ajusteur	11	Directeur ressources humaines	2
Opérateur de machines à commandes numériques	11	Technicien au soutien informatique/bureautique	2
Électromécanicien	11	Technicien en architecture	2
Rembourseur	11	Représentant - Développement des affaires	2
Contremaître production	10	Technicien en administration	2
Ouvrier d'atelier/manœuvre/journalier	10	Opérateur de chariot élévateur	2
Couturier de meubles	10	Ébéniste artisan	2
Ébéniste industriel	9	Magasinier	2
Peintre-finisser	8	Polisseur de métal	2
Opérateur de machines conventionnelles	8	Soudeur/assembleur-soudeur	2
Sableur	8	Directeur production	1
Technicien-programmeur de machine CNC	6	Designer	1
Commis à l'expédition/réception	5	Responsable web et multimédia	1
Technicien de la mise en production	4	Réceptionniste/agent de bureau	1
Acheteur	4	Installateur	1
Technicien à l'assurance qualité	4	Coloriste	1
Tailleur	4	Classeur de bois	1
Ingénieur industriel	3	Directeur projet (construction)	-
Contremaître maintenance	3	Directeur ventes/marketing	-
Estimateur	3	Cuisiniste	-
Dessinateur industriel	3	Secrétaire	-
Commis de bureau	3	Assembleur de portes et fenêtres régulières	-
Représentant - Clientèle établie	3	Assembleur de portes et fenêtres architecturales	-
Camionneur	3	Mécanicien-monteur	-
Mécanicien de machines industrielles	3	Concierge	-
Directeur finances/comptabilité	2	Opérateur de tôlerie	-

# BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

## 5.2 Secteurs d'activité (suite)

Les besoins sont manifestes dans les trois secteurs d'activité.

Les métiers en demande dans le secteur des portes et fenêtres			
CATÉGORIES D'EMPLOI	Portes & fenêtres / Verre (n = 47)	CATÉGORIES D'EMPLOI	Verre (n = 47)
Assembleur de portes et fenêtres régulières	20	Ingénieur industriel	3
Ouvrier d'atelier/manœuvre/journalier	14	Directeur finances/comptabilité	3
Contremaître production	9	Technicien de la mise en production	3
Opérateur de machines à commandes numériques	9	Sableur	3
Commis à l'expédition/réception	9	Mécanicien de machines industrielles	3
Assembleur de portes et fenêtres architecturales	9	Mécanicien-monteur	3
Camionneur	9	Contremaître maintenance	2
Représentant - Développement des affaires	8	Technicien en architecture	2
Opérateur de machines conventionnelles	8	Représentant - Clientèle établie	2
Commis de bureau	7	Directeur ressources humaines	1
Opérateur de chariot élévateur	7	Directeur production	1
Directeur projet (construction)	6	Designer	1
Assembleur ajusteur	6	Responsable web et multimédia	1
Peintre-finiisseur	6	Ébéniste artisan	1
Électromécanicien	6	Soudeur/assembleur-soudeur	1
Installateur	6	Coloriste	1
Dessinateur industriel	5	Concierge	1
Technicien au soutien informatique/bureautique	5	Opérateur de tôlerie	1
Réceptionniste/agent de bureau	5	Directeur ventes/marketing	-
Technicien à l'assurance qualité	5	Cuisiniste	-
Technicien-programmeur de machine CNC	4	Secrétaire	-
Estimateur	4	Rembourseur	-
Technicien en administration	4	Couturier de meubles	-
Ébéniste industriel	4	Tailleur	-
Magasinier	4	Polisseur de métal	-
Acheteur	3	Classeur de bois	-

# BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

## 5.3 Variations par taille

La taille des établissements constitue un indicateur moteur de la demande. Plus l'entreprise est grande, plus la demande l'est également. Globalement, les entreprises expriment des besoins de main-d'œuvre dans une proportion de 4,6 métiers en moyenne.

Taille de l'entreprise	Moyenne des emplois en demande
250 employés et plus	7,2
100 à 250 employés	6,14
de 50 à 99 employés	4,7
de 20 à 49 employés	3,4
19 employés et moins	3

# BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

## 5.4 Métiers en demande

Il y a 19 métiers en demande qui traduisent la récurrence du besoin du manufacturier par poste. Ils se répartissent à peu près moitié-moitié entre les professions sectorielles et transectorielles. Du nombre, neuf peuvent être considérés comme étant stratégiques dans le développement de l'organisation des répondants.

Ensemble de l'industrie	
MÉTIERS	EN DEMANDE
Ouvrier d'atelier/manœuvre/journalier	34
Assembleur-ajusteur	28
Contremaître production	25
Ébéniste industriel	25
Peintre-finisher	25
Assembleur de portes et fenêtres régulières	23
Électromécanicien	20
Commis à l'expédition/réception	18
Technicien de la mise en production	17
Camionneur	14
Commis de bureau	13
Réceptionniste/agent de bureau	12
Technicien-programmeur de machine CNC	11
Opérateur de chariot élévateur	11
Rembourreur	11
Dessinateur industriel	10
Cuisiniste	10
Couturier de meubles	10
Technicien au soutien informatique/bureautique	9

Source : Enquête salariale : données sur les besoins de main-d'œuvre, dotation et pratiques en matière de ressources humaines (juillet 2018).

## 5.4 Métiers en demande (suite)

Métiers sectoriels en demande						
MÉTIERS	Portes et fenêtres/ Verre	Meuble et meuble institutionnel	Armoires de cuisine	Ensemble des entreprises	En demande	Salaire moyen
Assembleur-ajusteur	6	11	11	28	28	14,95\$
Opérateur de machines à commandes numériques	9	11	6	26	26	16,13\$
Peintre-finiisseur	6	8	9	23	25	15,56\$
Ébéniste industriel	4	9	12	25	25	14,96\$
Assembleur de portes et fenêtres régulières	20	-	3	23	23	14,20\$
Opérateur de machines conventionnelles	8	8	2	18	18	15,63\$
Technicien de la mise en production	3	4	10	17	17	18,73\$
Installateur	6	1	10	17	17	20,80\$
Sableur	3	8	4	15	15	13,00\$
Remboursreur	-	11	-	11	11	13,22\$
Cuisiniste	-	-	10	10	10	16,87\$
Couturier de meubles	-	10	-	10	10	13,31\$
Estimateur	4	3	3	10	10	17,73\$

Métiers transsectoriels en demande						
MÉTIERS	Portes et fenêtres/ Verre	Meuble et meuble institutionnel	Armoires de cuisine	Ensemble des entreprises	En demande	Salaire moyen
Ouvrier d'atelier/manœuvre/journalier	14	10	10	34	34	14,88\$
Contremaître production	9	10	6	26	25	26,18\$
Électromécanicien	6	11	3	20	20	21,31\$
Commis à l'expédition/réception	9	5	4	18	18	17,19\$
Camionneur	9	3	2	14	14	18,39\$
Commis de bureau	7	3	3	13	13	18,51\$
Réceptionniste/agent de bureau	5	1	6	12	12	17,63\$
Technicien-programmeur de machine CNC	4	6	1	11	11	16,13\$
Opérateur de chariot élévateur	7	2	2	11	11	17,91\$
Dessinateur industriel	5	3	2	10	10	17,92\$
Technicien au soutien informatique/bureautique	5	2	2	9	9	19,58\$

Métiers stratégiques en demande						
MÉTIERS	Portes et fenêtres/ Verre	Meuble et meuble institutionnel	Armoires de cuisine	Ensemble des entreprises	En demande	Salaire moyen
Ébéniste industriel	4	9	12	25	25	14,96\$
Peintre-finiisseur	6	8	9	23	25	15,56\$
Électromécanicien	6	11	3	20	20	21,31\$
Technicien de la mise en production	3	4	10	17	17	18,73\$
Technicien-programmeur de machine CNC	4	6	1	11	11	16,13\$
Remboursreur	-	11	-	11	11	13,22\$
Dessinateur industriel	5	3	2	10	10	17,92\$
Cuisiniste	-	-	10	10	10	16,87\$
Couturier de meubles	-	10	-	10	10	13,31\$

Source : Enquête salariale : données sur les besoins de main-d'œuvre, dotation et pratiques en matière de ressources humaines (juillet 2018).

# BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

## 5.5 Métiers en forte demande

Les répondants ciblent 21 métiers en forte demande qui combinent les professions *En demande* (récurrence) et *En pénurie*. Les besoins de main-d'œuvre se révèlent plus criants auprès de 11 métiers après avoir croisé le ratio de ces deux critères (jaune et vert). Ils le sont encore davantage auprès de six d'entre eux (vert seulement). Du nombre, quatre se trouvent surtout dans l'industrie.

Ensemble de l'industrie				
MÉTIERS	Type de main-d'œuvre	Ensemble des entreprises	En demande	Pénurie
Ouvrier d'atelier/manœuvre/journalier	Trans	34	34	26
Assembleur-ajusteur	Secto	28	28	18
Opérateur de machine à commandes numériques	Secto	26	26	20
Contremaître production	Strat + Secto	26	25	11
Peintre-finiisseur	Strat + Secto	23	25	19
Ébéniste industriel	Strat + Secto	25	25	19
Assembleur de portes et fenêtres régulières	Secto	23	23	11
Électromécanicien	Strat + Trans	20	20	
Commis à l'expédition/réception	Trans	18	18	11
Technicien de la mise en production	Strat + Secto	17	17	6
Installateur	Secto	17	17	9
Camionneur	Trans	14	14	
Commis de bureau	Trans	13	13	
Réceptionniste/agent de bureau	Trans	12	12	
Technicien-programmeur de machine CNC	Strat + Secto + Trans	11	11	
Rembourreur	Strat + Secto	11	11	
Opérateur de chariot élévateur	Trans	11	11	
Dessinateur industriel	Strat + Trans	10	10	
Cuisiniste	Strat + Secto	10	10	
Couturier de meubles	Strat + Secto	10	10	
Technicien au soutien informatique/bureautique	Trans	9	9	

Légende : **Secto** : métier sectoriel **Trans** : métier transsectoriel **Strat** : métier stratégique  zéro  en demande  en demande et en pénurie

Source : Enquête salariale : données sur les besoins de main-d'œuvre, dotation et pratiques en matière de ressources humaines (juillet 2018).

## 5.5 Métiers en forte demande (suite)

Métiers sectoriels en forte demande						
MÉTIERS	Portes et fenêtres/ Verre	Meuble et meuble institutionnel	Armoires de cuisine	Ensemble des entreprises	En pénurie	Salaire moyen
Opérateur de machines à commandes numériques	9	11	6	26	20	16,13\$
Peintre-finiisseur	6	8	9	23	19	15,56\$
Ébéniste industriel	4	9	12	25	19	14,96\$
Assembleur-ajusteur	6	11	11	28	18	14,95\$
Opérateur de machines conventionnelles	8	8	2	18	14	15,63\$
Assembleur de portes et fenêtres régulières	20	-	3	23	11	14,20\$
Couturier de meubles	-	10	-	10	11	13,31\$
Sableur	3	8	4	15	10	13,00\$
Rembourseur	-	11	-	11	9	13,32\$
Installateur	6	1	10	17	9	20,80\$
Estimateur	4	3	3	10	7	17,73\$
Cuisiniste	-	-	10	10	6	16,87\$
Technicien de la mise en production	3	4	10	17	6	18,73\$

Métiers transectoriels en forte demande						
MÉTIERS	Portes et fenêtres/ Verre	Meuble et meuble institutionnel	Armoires de cuisine	Ensemble des entreprises	En pénurie	Salaire moyen
Ouvrier d'atelier/manœuvre/journalier	14	10	10	34	26	14,88\$
Électromécanicien	6	11	3	20	14	21,31\$
Contremaître production	9	10	6	26	11	26,18\$
Camionneur	9	3	2	14	10	18,39\$
Dessinateur industriel	5	3	2	10	6	17,92\$
Technicien-programmeur de machine CNC	4	6	1	11	5	16,13\$
Technicien au soutien informatique/bureautique	5	2	2	9	4	19,58\$
Commis de bureau	7	3	3	13	3	18,51\$
Opérateur de chariot élévateur	7	2	2	11	1	17,91\$
Réceptionniste/agent de bureau	5	1	6	12	1	17,63\$

Métiers stratégiques en forte demande						
MÉTIERS	Portes et fenêtres/ Verre	Meuble et meuble institutionnel	Armoires de cuisine	Ensemble des entreprises	En pénurie	Salaire moyen
Ébéniste industriel	4	9	12	25	19	14,96\$
Peintre-finiisseur	6	8	9	23	19	15,56\$
Électromécanicien	6	11	3	20	14	21,31\$
Couturier de meubles	3	10	-	10	11	13,31\$
Rembourseur	4	11	-	11	9	13,22\$
Dessinateur industriel	-	3	2	10	6	17,92\$
Cuisiniste	5	-	10	10	6	16,87\$
Technicien de la mise en production	-	4	10	17	6	18,73\$
Technicien-programmeur de machine CNC	-	6	1	11	5	16,13\$

Source : Enquête salariale : données sur les besoins de main-d'œuvre, dotation et pratiques en matière de ressources humaines (juillet 2018).



# DIFFICULTÉS D'EMBAUCHE

# DIFFICULTÉS D'EMBAUCHE

## 6.1 Causes apparentes

Les répondants de l'enquête (133) identifient une dizaine de facteurs pouvant compliquer la recherche de main-d'œuvre qui englobent la totalité des métiers du sondage. La majorité des manufacturiers interrogés pointent du doigt le manque d'expérience (61 %), les compétences particulières (55 %) et le bas taux de chômage (55 %) comme étant les causes principales de la difficulté de recrutement. Outre la rémunération non compétitive (31 %), quatrième élément en importance, suivent dans l'ordre l'attraction des entreprises avoisinantes (22, 25 %), le taux de roulement (17 %), la flexibilité de l'horaire de travail (12 %) et les conditions de travail (10,5 %).

### Causes des difficultés se rapportant aux 58 métiers du sondage

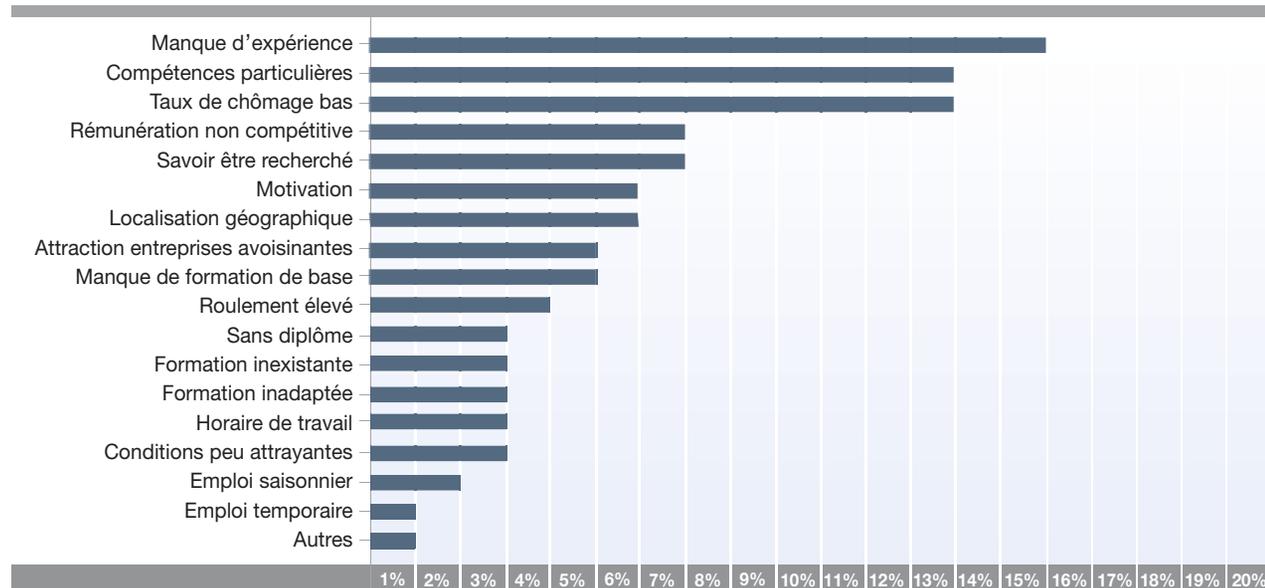
CAUSES DES DIFFICULTÉS	Nb de répondants	%
Manque d'expérience	81	61
Compétences particulières	73	55
Taux de chômage bas	73	55
Rémunération non compétitive	41	31
Savoir être recherché	38	28,5
Motivation	32	24
Localisation géographique	31	23
Attraction entreprises avoisinantes	30	22,5
Manque de formation de base	29	22
Roulement élevé	23	17
Sans diplôme	19	14
Formation inexistante	18	13,5
Formation inadaptée	17	12,5
Horaire de travail	16	12
Conditions peu attrayantes	14	10,5
Emploi saisonnier	13	9,5
Emploi temporaire	3	02
Autres	3	02

Source : Volet *Besoins de main-d'œuvre* de l'enquête salariale 2018.

## DIFFICULTÉS D'EMBAUCHE

Fait à noter, lorsqu'il est question des 21 métiers fortement en demande (section *Besoins de main-d'œuvre*), le salaire (7 %), le taux de roulement (4 %), les conditions de travail (3 %) et l'horaire (3 %) figurent comme des freins mineurs à l'embauche. Le manque d'expérience (15 %) et de compétences particulières (13 %) des candidats arrive en tête. L'importance de ces deux derniers facteurs est beaucoup plus prononcée (respectivement 61 % et 55 %) s'ils se rapportent à la moyenne des 58 métiers de l'étude.

### Principales causes des difficultés de recrutement des métiers en forte demande



Source : Volet *Besoins de main-d'œuvre* de l'enquête salariale 2018.

# DIFFICULTÉS D'EMBAUCHE

## 6.2 Explications complémentaires

Pourquoi ces écarts significatifs sur les causes de la difficulté d'embauche diffèrent-ils autant selon que les professions sont ou non en forte demande?

L'importance relative (et la volatilité) des explications fournies par les répondants ne tiendrait-elle pas en partie à la méconnaissance des leviers clés en jeu lorsque le manufacturier tente de séduire des candidats de ceux qui prédominent quand il souhaite garder son personnel?

Dans l'industrie, comme dans d'autres secteurs d'activité économiques au Québec, dénicher de la main-d'œuvre peu ou semi-spécialisée, voire technique, dépend d'une foule de facteurs externes et internes dont l'importance varie d'une organisation, d'un type de production, d'une profession à l'autre.

Tenir compte de ces réalités sur lesquelles une organisation peut agir nécessite un changement de culture, un investissement en temps et en argent qui ne sont pas nécessairement à la portée de tous. La valeur du coût de main-d'œuvre dans le prix de revient réduit la marge de manœuvre chez plusieurs manufacturiers. À cela s'ajoute une fonction des ressources humaines, souvent peu structurée, dans un grand nombre d'usines. Ce qui n'aide pas toujours à bien recruter et à garder les nouveaux effectifs.

### a) Facteurs externes

Avant même d'évaluer les moyens utilisés à l'interne au sein de l'entreprise (avec pas ou peu de fonctions RH) pour trouver rapidement les perles rares désirant faire carrière dans les métiers en forte demande, il faut reconnaître que la réduction de la population active dans plusieurs régions du Québec nuit à l'attraction de la main-d'œuvre.

# DIFFICULTÉS D'EMBAUCHE

## Caractéristiques de la population active selon la région administrative, moyennes de janvier à juin

RÉGION ADMINISTRATIVE	Population active				Emploi				Chômage				Taux de chômage		Taux d'activité		Taux d'emploi	
	Moyennes de janvier à juin		Variation		Moyennes de janvier à juin		Variation		Moyennes de janvier à juin		Variation		Moyennes de janvier à juin					
	2018	2017			2018	2017			2018	2017			2018	2017	2018	2017	2018	2017
	milliers		milliers	%	milliers		milliers	%	milliers		milliers	%	%					
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	41,3	42,5	-1,2	-2,8	36,4	37,8	-1,4	-3,7	4,9	4,6	0,3	6,5	11,9	10,9	54,1	55,3	47,7	49,3
Bas-Saint-Laurent	93,6	91,8	1,8	2,0	88,5	85,7	2,8	3,3	5,1	6,1	-1,0	-16,4	5,5	6,6	55,7	54,4	52,6	50,9
Capitale-Nationale	424,2	424,8	-0,6	-0,1	407,5	403,8	3,7	0,9	16,8	21,0	-4,2	-20,0	4,0	5,0	67,6	68,0	65,0	64,7
Chaudière-Appalaches	228,0	220,1	7,9	3,6	221,3	211,4	9,9	4,7	6,7	8,7	-2,0	-23,0	2,9	3,9	64,7	62,8	62,8	60,3
Estrie	165,6	163,4	2,2	1,3	158,3	155,2	3,1	2,0	7,3	8,3	-1,0	-12,0	4,4	5,1	60,5	60,1	57,8	57,0
Centre-du-Québec	122,8	129,0	-6,2	-4,8	116,4	121,5	-5,1	-4,2	6,3	7,5	-1,2	-16,0	5,2	4,8	60,5	64,0	57,4	60,2
Montérégie	855,9	839,2	16,7	2,0	821,0	798,6	22,4	2,8	34,9	40,6	-5,7	-14,0	4,1	4,8	67,1	66,3	64,3	63,1
Montréal	1131,7	1126,8	4,9	0,4	1047,8	1032,5	15,3	1,5	83,8	94,3	-10,5	-11,1	7,4	8,4	66,1	66,6	61,2	61,0
Laval	252,3	230,5	21,8	9,5	237,2	214,8	22,4	10,4	15,1	15,7	-0,6	-3,8	6,0	6,8	69,8	64,5	65,6	60,1
Lanaudière	276,7	271,4	5,3	2,0	260,7	255,4	5,3	2,1	15,9	16,0	-0,1	-0,6	5,8	5,9	65,9	65,1	62,1	61,3
Laurentides	313,1	328,5	-15,4	-4,7	295,4	309,7	-14,3	-4,6	17,7	18,9	-1,2	-6,3	5,6	5,7	61,5	65,4	58,1	61,6
Outaouais	213,7	213,8	-0,1	0,0	202,6	201,7	0,9	0,4	11,1	12,1	-1,0	-8,3	5,2	5,7	65,9	66,4	62,7	62,7
Abitibi-Témiscamingue	80,7	78,6	2,1	2,7	77,4	74,7	2,7	3,6	3,3	3,9	-0,6	-15,4	4,1	5,0	67,1	65,2	64,4	62,0
Mauricie	120,4	125,5	-5,1	-4,1	114,0	117,9	-3,9	-3,3	6,4	7,6	-1,2	-15,8	5,3	6,1	53,4	55,7	50,6	52,3
Saguenay—Lac-Saint-Jean	136,3	136,9	-0,6	-0,4	128,9	126,9	2,0	1,6	7,4	10,0	-2,6	-26,0	5,4	7,3	59,1	59,2	55,9	54,9
Côte-Nord et Nord du Québec	57,7	58,9	-1,2	-2,0	54,9	55,2	-0,3	-0,5	2,8	3,7	-0,9	-24,3	4,8	6,2	63,7	64,4	60,7	60,4
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>4513,9</b>	<b>4481,5</b>	<b>32,4</b>	<b>0,7</b>	<b>4268,3</b>	<b>4202,7</b>	<b>65,6</b>	<b>1,6</b>	<b>245,6</b>	<b>278,8</b>	<b>-33,2</b>	<b>-11,9</b>	<b>5,4</b>	<b>6,2</b>	<b>64,8</b>	<b>64,8</b>	<b>61,2</b>	<b>60,7</b>

Note :

- La somme des composantes peut différer du total en raison de l'arrondissement des données.

- L'Enquête sur la population active étant une enquête auprès des ménages, les données régionales portent sur la région de résidence des personnes et non sur celle de leur lieu de travail.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Estimations désaisonnalisées par l'Institut de la statistique du Québec.

De plus, le vieillissement de la population est tel qu'environ 30 % de la main-d'œuvre actuelle au Québec prendra le chemin de la retraite dans un horizon de 10 ans, selon une estimation d'Emploi-Québec. C'est du jamais-vu.

# DIFFICULTÉS D'EMBAUCHE

Proportion des travailleurs ayant un diplôme secondaire ou moins (%)																										
RÉGION ADMINISTRATIVE	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ensemble du Québec	63	63	60	59	56	54	53	50	49	49	48	47	45	44	43	40	40	38	38	38	36	35	33	34	32	32
Bas-Saint-Laurent	73	73	73	70	64	59	58	58	55	54	55	48	55	52	53	47	45	45	41	43	38	36	35	38	42	33
Saguenay – Lac-Saint-Jean	64	65	65	62	59	55	51	50	49	46	48	46	43	42	44	28	37	37	35	34	36	33	33	30	28	30
Capitale-Nationale	60	62	57	59	51	48	47	43	43	44	43	42	38	38	37	33	34	31	31	31	26	29	26	26	25	24
Mauricie	62	59	58	54	51	53	51	50	46	47	48	45	46	44	44	40	40	38	38	40	38	36	37	37	37	35
Estrie	64	66	65	63	57	54	56	52	51	52	52	51	50	49	48	416	42	41	40	39	40	39	37	41	37	35
Montréal	59	57	55	51	50	50	50	46	44	43	41	38	39	37	36	34	33	31	30	31	28	28	26	26	27	25
Outaouais	65	63	62	62	57	51	50	47	50	47	51	53	50	46	46	45	44	43	40	41	42	39	38	37	37	33
Abitibi-Témiscamingue	68	65	66	65	65	58	58	55	55	55	53	51	51	52	49	43	47	46	43	44	46	44	38	41	38	37
Côte-Nord et Nord du Québec	72	77	72	71	68	62	64	66	67	66	65	65	58	57	52	50	47	48	44	46	46	45	41	39	38	37
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine	72	73	72	71	69	66	64	61	59	60	58	60	56	56	57	54	50	48	44	45	44	43	42	41	38	39
Chaudière-Appalaches	63	63	62	63	61	55	58	55	52	52	50	49	49	48	47	43	43	41	40	42	38	35	35	36	33	31
Laval	67	65	59	59	60	50	51	49	51	54	55	50	48	44	47	41	40	36	38	34	34	29	28	31	28	35
Lanaudière	63	65	62	59	59	60	54	53	50	50	52	50	50	45	47	44	41	43	46	43	40	41	42	40	38	39
Laurentides	66	65	62	64	58	56	56	54	52	54	53	51	50	46	45	46	46	41	48	44	44	41	37	39	39	35
Montérégie	64	62	61	60	59	56	55	52	53	50	51	50	47	46	45	44	42	44	43	41	41	40	38	38	35	35
Centre-du-Québec	74	71	67	63	61	63	60	57	54	53	51	53	52	47	46	46	42	37	39	40	38	40	42	37	37	37

Source : Institut de la statistique du Québec.

## b) Facteurs internes

Les autres raisons se profilant derrière la rareté de main-d'œuvre peuvent venir de l'intérieur des organisations. Elles sont liées aussi bien aux conditions de travail, à la compétitivité des salaires, à la limitation de bassins de main-d'œuvre trop traditionnels, au manque de flexibilité des horaires de travail (temps partiel, variable, partagé, saisonnier, etc.) et à la lacune dans la capacité d'intégration qu'au manque de structure de gestion et de développement des compétences des employés.

Sans minimiser la dimension prépondérante des conditions de travail (*Annexe 9.4*), du climat de travail et de la flexibilité des horaires dans l'embauche, il n'en demeure pas moins que la compétitivité du salaire de base joue un rôle central dans l'embauche des travailleurs souhaitant occuper des métiers en forte demande souvent stratégiques dans la survie et le développement d'une organisation.

# DIFFICULTÉS D'EMBAUCHE

Le salaire moyen déclaré à l'égard des professions dures à recruter dans l'enquête salariale du Comité sectoriel en 2018 (*Annexe 9.3*) n'est pas très élevé par rapport au taux horaire du salaire minimum au Québec. Celui-ci s'élevait à 11,25 \$ de l'heure au moment de la consultation (période de paie prise en compte dans l'étude) à l'automne 2017. La rémunération à l'entrée, plus faible encore, vulnérabilise le pouvoir d'attraction des fabricants auprès des bassins de main-d'œuvre d'une population active en déclin dans plusieurs régions du Québec.

Métiers en forte demande					
MÉTIERS	Type de main-d'œuvre	Ensemble des entreprises	En demande	Pénurie	Salaire moyen
Ouvrier d'atelier/manœuvre/journalier	Trans	34	34	26	14,88 \$
Assembleur-ajusteur	Secto	28	28	18	14,95 \$
Opérateur de machine à commandes numériques	Secto	26	26	20	16,13 \$
Peintre-finiisseur	Strat + Secto	23	25	19	15,56 \$
Ébéniste industriel	Strat + Secto	25	25	19	14,96 \$
Contremaître production	Strat + Secto	26	25	11	26,18 \$
Assembleur de portes et fenêtres régulières	Secto	23	23	11	14,20 \$
Électromécanicien	Strat + Trans	20	20		21,31 \$
Commis à l'expédition/réception	Trans	18	18	11	17,19 \$
Technicien de la mise en production	Strat + Secto	17	17	6	18,73 \$
Installateur	Secto	17	17	9	20,80 \$
Camionneur	Trans	14	14		18,39 \$
Commis de bureau	Trans	13	13		18,51 \$
Réceptionniste/agent de bureau	Trans	12	12		17,63 \$
Technicien-programmeur de machine CNC	Strat + Secto + Trans	11	11		16,13 \$
Rembourseur	Strat + Secto	11	11		13,22 \$
Opérateur de chariot élévateur	Trans	11	11		17,91 \$
Dessinateur industriel	Strat + Trans	10	10		17,92 \$
Cuisiniste	Strat + Secto	10	10		16,87 \$
Couturier de meubles	Strat + Secto	10	10		13,31 \$
Technicien au soutien informatique/bureautique	Trans	9	9		19,58 \$

Légende : **Secto** : métier sectoriel **Trans** : métier transsectoriel **Strat** : métier stratégique

■ zéro ■ en demande ■ en demande et en pénurie

Source : Enquête salariale : données sur les besoins de main-d'œuvre, dotation et pratiques en matière de ressources humaines (juillet 2018).

# DIFFICULTÉS D'EMBAUCHE

Le pouvoir attractif de la rémunération est indéniable. Dans le tableau ci-dessous, un travailleur sur quatre (20 %) au Québec gagne entre 10 et 15 dollars de l'heure. De tous les salariés à temps plein, à peine 14 % d'entre eux se situent à l'intérieur de cette échelle salariale. Pour l'ensemble des travailleurs à temps partiel, la proportion est d'un sur deux (49 %), une forte croissance depuis deux décennies, bien qu'il faille tenir compte du taux d'inflation. Les variations régionales obéissent passablement à la tendance nationale (*Annexe 9.1*).

## Proportion des travailleurs avec un salaire horaire entre 10\$ et 15\$ (%)

STATUT D'EMPLOI	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total Emploi</b>	29	28	28	28	28	27	25	24	24	23	22	22	22	22	23	22	25	25	24	22	20
<b>Plein temps</b>	29	29	29	28	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	19	18	18	18	17	16	14
<b>Temps partiel</b>	24	24	25	25	26	26	24	23	24	25	25	27	29	34	39	39	51	55	55	53	49

Source : Institut de la statistique du Québec.

La proportion des travailleurs à temps plein gagnant entre 15 et 20 dollars de l'heure au Québec est supérieure (21 %) à celle des salariés qui touchent entre 10 et 15 dollars de l'heure (14 %). Idem en région.

## Proportion des travailleurs avec un salaire horaire entre 15 \$ et 20 \$ (%)

STATUT D'EMPLOI	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total Emploi</b>	20	20	20	21	22	22	23	23	23	24	24	23	23	23	23	22	22	21	21	21	21
<b>Plein temps</b>	22	22	23	23	24	24	25	24	25	25	25	25	24	24	25	23	23	22	21	21	21
<b>Temps partiel</b>	11	10	10	10	12	12	14	14	16	16	17	16	17	17	17	19	18	18	18	19	21

Source : Institut de la statistique du Québec.

## DIFFICULTÉS D'EMBAUCHE

Chez les jeunes âgés de 15 à 29 ans, cette rémunération entre 10 et 15 dollars de l'heure ne les enchante guère. Plus d'un sur deux (56 %) engrange 15 dollars et plus de l'heure. Seulement 13 % de la cohorte accepte d'être payée entre 12 et 15 dollars de l'heure. C'est pourtant la clientèle cible traditionnelle (beaucoup moins nombreuse qu'il y a 20 ans) qui acceptait jadis des postes de départ peu rémunérateurs.

<b>Répartition de l'emploi selon la strate de salaire horaire et le groupe d'âge, Québec, 2017</b>			
	Ensemble	15-29 ans	30 ans et plus
	k	k	k
<b>Total</b>	<b>3666,3</b>	<b>950,5</b>	<b>2715,8</b>
12,00\$ et moins	444,4	287,7	156,7
12,01\$ à 12,99\$	71,2	31,7	39,5
13,00\$ à 13,99\$	126,7	52,0	74,7
14,00\$ à 14,99\$	127,5	45,7	81,8
15,00\$ et plus	2896,4	533,3	2363,1

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2017, adaptée par l'Institut de la statistique du Québec.

À titre de comparaison, dans l'industrie, selon l'enquête salariale 2018, la proportion de travailleurs à temps partiel se révèle pas mal plus faible, soit 26,2 %, dans les emplois d'usine. Et l'ouverture à accueillir plus d'employés n'évoluant pas à temps plein l'est encore moins (9,5 %).

<b>Travail à temps partiel</b>				
Travail à temps partiel	Emploi de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
<b>Les employés sont-ils autorisés à travailler à temps partiel ?</b>				
Oui (%)	29,0	26,2	23,0	11,5
Non (%)	71,0	73,8	77,0	88,5
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>124</b>	<b>130</b>	<b>122</b>	<b>130</b>
<b>Si non, avez-vous l'intention d'autoriser le travail à temps partiel?</b>				
Oui (%)	19,4	9,5	10,3	7,4
Non (%)	80,6	90,5	89,7	92,6
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>36</b>	<b>42</b>	<b>39</b>	<b>54</b>

Source : Enquête salariale 2018 du Comité sectoriel.

## DIFFICULTÉS D'EMBAUCHE

Conséquemment, la rareté de main-d'œuvre s'accroît à cause d'un mode d'organisation du travail fondé principalement sur l'emploi d'usine à temps complet (73,8 %), alors que la fourchette salariale offre davantage un intérêt pour les personnes à la recherche d'un travail à temps partiel.

Après l'embauche, le salaire pèse aussi lourdement dans la balance. La loyauté des recrues envers l'employeur n'est pas grande chez les salariés gagnant moins de 15 dollars de l'heure. Un peu plus du tiers (34 %) quittent moins d'un an après avoir accepté le poste. Il y en a à peu près autant avant cinq ans de service. Ce sont souvent les jeunes qui acceptent de travailler à moins de 15 dollars de l'heure. Les salariés qui ont une famille à charge, pouvant disposer de l'expérience et de l'expertise recherchées (deux facteurs expliquant le manque de main-d'œuvre dans le diagnostic sectoriel), sont moins susceptibles d'accepter un poste à long terme.

### Emplois à moins de 15\$ de l'heure selon la durée de l'emploi x 100

DURÉE	Au salaire minimum	Moins de 15\$
Moins de 1 an	102,2	307,4
1 an à moins de 5 ans	85,2	327,6
5 ans et plus	31,1	193

Source : Institut de la statistique du Québec.

En plus de l'aspect monétaire, tout porte à croire que la pénurie de main-d'œuvre peut être attribuable aux pratiques actuelles d'intégration, de développement et de planification du personnel. La fonction ressources humaines est peu portée à évaluer les coûts et les causes de la difficulté de recrutement et du taux de roulement, selon l'enquête salariale 2018.

De fait, il ressort que le temps d'embauche par métier, le taux de roulement, les coûts de remplacement du personnel, la qualité des sources de recrutement, le nombre de jours de vacances sur les postes clés ainsi que l'importance de l'évaluation de la satisfaction des employés et des gestionnaires (*Annexe 9.3*) ne sont pas suffisamment pris en compte dans l'analyse des difficultés de recrutement.

## DIFFICULTÉS D'EMBAUCHE

Faut-il alors s'étonner que seulement 28 % des répondants au sondage de *Synthèse Plus RL & CL* évaluent leur taux de roulement, résultats qui incluent les manufacturiers de plus grande taille ?

### Évaluation du taux de roulement involontaire des nouvelles embauches

Évaluation du taux de roulement	Nombre d'entreprises	Pourcentage
Oui	35	28 %
Non	90	72 %
<b>Ensemble des entreprises</b>	<b>125</b>	<b>100 %</b>

Source : Volet Conditions de travail de l'enquête salariale 2018.

Or, un départ entraîne des pertes équivalant à un montant estimé entre 0,5 et 2 fois le salaire annuel par employé sortant, selon une méthode de calcul reconnue citée dans une étude de Karelab. En 2010, tous secteurs confondus, le rapport de l'Enquête sur le recrutement et l'emploi du Québec (EREQ) estimait ce taux de postes à remplacer à 34,6 % sur l'ensemble du territoire québécois. Il s'élevait à 21,2 % dans le domaine de la fabrication. Les données de l'EREQ indiquent que la proportion varie selon le type de professions : travailleurs de production (37,6 %), techniciens de niveau collégial (28,6 %), superviseurs (23,3 %).



# **SOLUTIONS DE RECRUTEMENT**

# SOLUTIONS DE RECRUTEMENT

Les solutions aux problèmes de main-d'œuvre foisonnent. C'est souvent un choix judicieux d'options complémentaires. Elles supposent des actions à la fois à l'interne et à l'externe. Leur efficacité fluctue en fonction de la nature des métiers difficiles à recruter, des régions.

## 7.1 Outils en usage

Avant de les aborder, examinons les résultats de la consultation effectuée en marge de l'enquête salariale 2018, qui suggèrent que la majorité des fabricants sondés sur cette question (133) utilisent une panoplie d'outils de recrutement courants (*Annexe 9.3*). L'usage est plus fort auprès des moyennes et grandes entreprises.

Source de recrutement	Nombre	%
Site d'emplois public (Emploi-Québec)	121	91,0
Références des employés	98	73,7
Réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, Youtube, etc.)	89	66,9
Sites d'emplois privés (Jobillico, Jobboom, Métier Plus, etc.)	79	59,4
Banque de C.V. détenue par l'entreprise	63	47,4
Site Internet de l'entreprise	57	42,9
Agences de placement	52	39,1
Stages d'études	49	36,8
Annonces classées des journaux	43	32,3
Salons d'emplois	43	32,3
Annonces classées Internet (Kijiji, LesPAC, etc.)	23	17,3
Recrutement à l'étranger	5	3,8

Les babillards d'emploi sur le Web, les réseaux sociaux et les agences de placement ont particulièrement la cote pour générer des CV.

# SOLUTIONS DE RECRUTEMENT

## 7.2 Pistes potentielles

Il existe des pistes potentielles, peu connues, capables d'aider à mettre la main sur des individus convenant aux profils de compétences des postes peu, semi-spécialisés, techniques et universitaires qui sont en forte demande.

### a) Chasse aux candidats cachés

Il y a des milliers d'employés cachés (d'ici et d'ailleurs) en recherche d'un emploi qui passent sous le radar des manufacturiers. Les organismes d'employabilité, partout au Québec, en reçoivent environ 100 000 chaque année. Entre 15 à 25 % de ces personnes ne sont pas systématiquement visibles par les employeurs sur les sites d'emploi.

### b) Élargissement des bassins de main-d'œuvre

Piger dans tous les bassins de main-d'œuvre devient incontournable : candidats d'autres secteurs d'activité, travailleurs d'autres régions, contractuels, salariés à temps partiel, employés en télétravail, étudiants, travailleurs de 55 ans et plus, retraités, femmes, personnes handicapées, personnes judiciairisées, autochtones, etc.

En l'occurrence, la filière des immigrants reçus au pays (statut permanent) mérite d'être explorée davantage. Il suffit de s'adresser aux organismes d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants présents sur l'ensemble du territoire du Québec. Il y a également l'immigration à l'international, les travailleurs étrangers temporaires, les étudiants venus d'ailleurs. Ce sont des centaines de candidats potentiels. Pour les attirer, outre l'argent, il faut savoir les accueillir et les intégrer. Un sondage pancanadien de la Banque de développement du Canada (BDC), publié en septembre 2018, montre de la résistance chez les employeurs à changer leurs pratiques à ce sujet.

### c) Intensification du travail à temps partiel

L'autre filon prometteur a trait au travail à temps partiel. La clientèle estudiantine des réseaux collégial (175 000) et universitaire (230 000) ne demande pas mieux. On oublie trop souvent les personnes semi-retraitées et retraitées. Le Québec compte pourtant le taux d'activité le plus faible au Canada chez les 55 ans et plus. Il y a aussi beaucoup de salariés à solliciter qui évoluent dans le secteur des services. Tout ce beau monde pourrait être disposé à travailler dans les usines à un taux horaire qui n'affecte pas la structure des coûts de production de l'organisation.

## SOLUTIONS DE RECRUTEMENT

### **d) Adoption de pratiques d'accueil et d'intégration**

Le taux de roulement involontaire annuel, les départs volontaires, la prise massive de retraites, le vieillissement de l'effectif, la réduction de la population active dans plusieurs régions du Québec et le nombre décroissant des nouvelles générations désirant occuper des métiers pas, peu et semi-spécialisés en usine devraient amener un questionnement de la part des manufacturiers. Renouveler une partie importante des effectifs, c'est épuisant, téméraire, coûteux. Les bonnes pratiques d'attraction, d'accueil et d'intégration des nouveaux travailleurs peuvent contribuer à régler une bonne partie des problèmes de main-d'œuvre.

### **e) Développement des compétences à l'interne**

Les talents difficiles à débusquer à l'externe pourraient être comblés à l'interne par le biais du développement des compétences des employés. Citons la formule de compagnonnage (programme d'apprentissage en milieu de travail) des métiers ébéniste, peintre-finiisseur, rembourreur, couturier de meubles, opérateur de machines industrielles, assembleur de portes et fenêtres, le perfectionnement du personnel de supervision (formation des compagnons, contremaîtres et superviseurs). Les programmes d'alternance travail-études (attestation d'études professionnelles d'assembleur de portes et fenêtres ou autres formules de stage avec le milieu de l'enseignement), ainsi que les mesures de mise à niveau des compétences de base et numériques, font partie du coffre à outils indispensable de la formation continue.

### **f) Proposition d'actions du Comité sectoriel**

Le Comité sectoriel sera éventuellement appelé à évaluer la pertinence de huit pistes d'action possibles visant à combler les besoins de main-d'œuvre sectorielle.

#### **1- Création d'une page *Emploi-Facebook***

- a) Affichage des postes des manufacturiers désirant le faire eux-mêmes dans l'outil
- b) Regroupement de quelque 500 organismes d'employabilité rejoignant plus de 100 000 personnes dont le quart de la clientèle s'avère des candidats cachés
- c) Arrimage volontaire entre l'offre et la demande

# SOLUTIONS DE RECRUTEMENT

## **2- Relance des entreprises qui ont indiqué des besoins de main-d'œuvre lors de l'enquête salariale 2018 et ceux qui sont exprimés par le biais de la plateforme numérique de collecte de données en continu du Comité sectoriel**

- a) Réponse au sondage volontaire envoyé par courriel une fois par année
- b) Suivi téléphonique des entreprises ayant répondu au sondage envoyé par courriel
- c) Référence aux ressources régionales en matière de recrutement au besoin

## **3- Identification des besoins de main-d'œuvre des manufacturiers et recherche de solutions dans les initiatives des partenaires régionaux**

- a) Tenue de conférences exploratoires régionales
- b) Réalisation de projets spéciaux découlant de la mise en commun d'informations ou d'initiatives régionales sur des problématiques régionales urgentes
- c) Participation à des études régionales sur la rareté de la main-d'œuvre spécialisée dans nos secteurs d'activité

## **4- Réseautage plus segmenté des organismes d'employabilité du Québec dans le but de faire mieux connaître les besoins de main-d'œuvre, les métiers en demande et les professions en émergence auprès d'une clientèle moins traditionnelle**

- a) Participation à des activités régionales de réseautage
- b) Participation au colloque annuel Quariera (AXTRA)
- c) Diffusion d'information au réseau québécois des entreprises d'entraînement
- d) Veille auprès des organismes rejoignant les clientèles particulières : personnes immigrantes, handicapées, judiciairisées, autochtones, femmes, etc.
- e) Participation à la Foire de la diversité et de l'emploi à Montréal

## SOLUTIONS DE RECRUTEMENT

- 5- Mise en place d'une stratégie de collaboration avec des partenaires (ex. : Promis, AXTRA, TCRI, RSSMO, MIDI, ministère de l'Éducation, Emploi-Québec) offrant une prestation de services aux différentes clientèles de main-d'œuvre immigrante afin d'accroître l'attraction dans les usines de l'industrie**
- a) Statut de résident permanent
  - b) Statut de travailleur temporaire
  - c) Statut de réfugié
  - d) Statut d'étudiant
- 6- Élaboration d'une trousse manufacturière dédiée au recrutement et à l'intégration de la main-d'œuvre de la diversité culturelle du Québec, en collaboration avec l'organisme montréalais Promis**
- a) Lancement d'un projet pilote de recrutement et d'intégration de la main-d'œuvre immigrante avec un manufacturier ou plusieurs manufacturiers visant un métier ou plusieurs métiers en demande conformes aux profils des candidats de l'organisme
  - b) Création d'un outil d'aide à la recherche de la main-d'œuvre immigrante (les grandes étapes) sur deux pages
  - c) Élaboration d'un guide synthèse et vidéo sur les meilleures pratiques d'attraction, d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes sur cinq à 10 pages
  - d) Synthèse des mesures spécifiques dans la Stratégie nationale de la main-d'œuvre déposée en mai 2018
  - e) Production d'une page Web Immigration sur Solutionsrh.net présentant les ressources, outils et programmes d'aide gouvernementale
  - f) Documentation des expériences vécues par les manufacturiers

# SOLUTIONS DE RECRUTEMENT

## **7- Élaboration d'une trousse Employeur de choix en regard des problèmes de recrutement, d'accueil et d'intégration des employés**

- a) Contexte de la rareté des ressources
- b) Tableau des causes de difficulté d'embauche
- c) Résumé des solutions de recrutement
- d) Grille d'évaluation du taux de roulement
- e) Méthode de calcul du coût de remplacement d'un employé
- f) Guide des meilleures pratiques d'attraction et de rétention

## **8- Veille sectorielle auprès des partenaires**

- a) Recherche d'informations qualitatives sur les besoins de main-d'œuvre
- b) Production d'un palmarès annuel des métiers en demande
- c) Diffusion de données macroéconomiques
- d) Réalisation d'un diagnostic sectoriel en continu
- e) Création de nouveaux contenus sur les métiers d'usine en demande et en émergence chaque année à promouvoir auprès des jeunes et des relayeurs d'information du marché du travail
- f) Diagnostic de l'impact des compétences numériques (Industrie 4.0) sur les métiers existants et émergents

# CONCLUSION

La pénurie de main-d'œuvre a des causes multiples. Elle découle certes partiellement de la croissance de l'emploi et du PIB dans l'industrie, qui se situe au-dessus de la moyenne de l'économie québécoise.

Mais la problématique tient davantage à la composition de la population active, au taux de roulement, à la précarité des salaires, aux conditions de travail, à la limitation aux bassins de main-d'œuvre trop traditionnels.

Le manque de flexibilité dans l'organisation du travail, les lacunes dans les pratiques d'attraction, d'accueil et d'intégration des nouveaux employés, l'insuffisance de la formation continue en milieu de travail et l'étroite marge de manœuvre financière font également partie de l'équation.

L'entreprise est appelée à regarder ses façons de faire et à améliorer ses pratiques en la matière pour assurer son développement dans un environnement d'affaires de plus en plus compétitif.

Avec l'aide gouvernementale et le soutien de ses partenaires publics et privés, le Comité sectoriel propose des pistes de solutions susceptibles de soutenir les manufacturiers au cours des prochaines années en matière de recrutement et de rétention de personnel.

L'industrie est invitée à en prendre connaissance, à faire ses suggestions, à en discuter, en prévision d'une consultation qui devrait avoir lieu en 2019-2020.

# ANNEXES

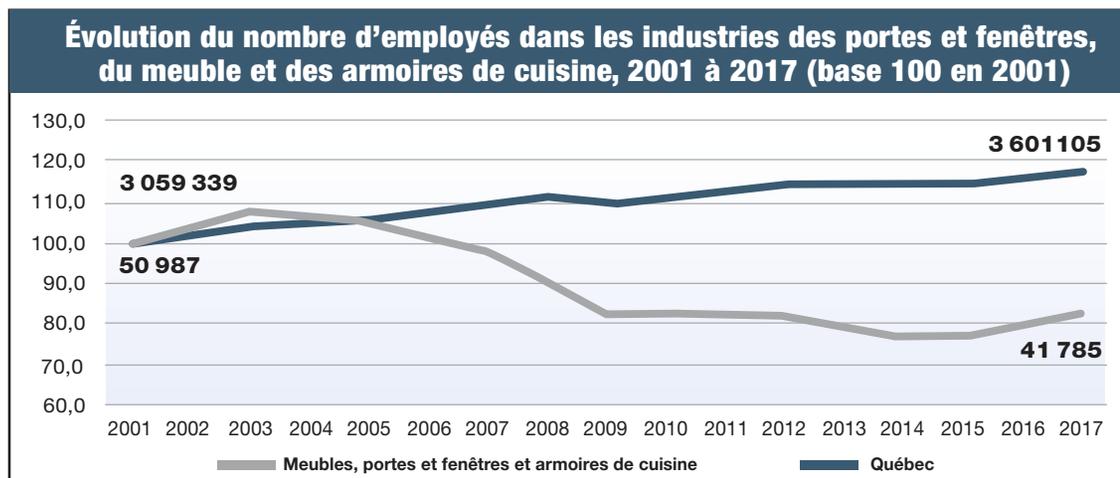
# Annexe 9.1

Données macroéconomiques

## Annexe 9.1

### Évolution du nombre d'employés

Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine, 2017



**↑ 3,4%**  
d'employés de plus en 2017 dans les industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine par rapport à 2016

**↑ 1,9%**  
d'employés de plus en 2017 au Québec, comparativement à 2016

Industrie (SCIAN)	2016	2017	Variation 2016-2017	Variation 2017 / moyenne 2014-2016
Portes et fenêtres	9 369	9 454	1%	3%
Meubles	14 834	15 481	4%	6%
Armoires de cuisine	5 532	5 893	7%	9%
Verre et autres produits connexes	10 663	10 957	3%	4%
<b>Total Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine</b>	<b>40 397</b>	<b>41 785</b>	<b>3%</b>	<b>5%</b>

Pourcentage (%) d'employés par secteur, 2017

**37%**  
Meubles

**26%**  
Verre et autres produits connexes

**23%**  
Portes et fenêtres

**14%**  
Armoires de cuisine

## Annexe 9.1

### Répartition sectorielle du nombre d'établissements selon la taille et la région en 2017

#### TOTAL QUÉBEC

	Industrie	Armoires de cuisine	Meubles	Portes et fenêtres	Verre et autres
Sans employés	1555	354	751	71	379
Total, avec employés	2032	453	767	265	547
1 à 4 employés	788	189	335	37	227
5 à 9 employés	413	105	149	46	113
10 à 19 employés	299	81	105	49	64
20 à 49 employés	309	51	107	76	75
50 à 99 employés	117	19	32	30	36
100 à 199 employés	71	6	23	19	23
200 à 499 employés	33	2	14	8	9
500 employés et plus	2	0	2	0	0
<b>Total</b>	<b>3587</b>	<b>807</b>	<b>1518</b>	<b>336</b>	<b>926</b>

#### 01 - Bas-Saint-Laurent

	Industrie	Armoires de cuisine	Meubles	Portes et fenêtres	Verre et autres
Sans employés	36	9	19	1	7
Total, avec employés	52	15	18	8	11
1 à 4 employés	20	5	11	0	4
5 à 9 employés	11	3	3	2	3
10 à 19 employés	6	3	2	1	0
20 à 49 employés	7	2	1	2	2
50 à 99 employés	5	1	0	3	1
100 à 199 employés	1	0	1	0	0
200 à 499 employés	2	1	0	0	1
500 employés et plus	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>24</b>	<b>37</b>	<b>9</b>	<b>18</b>

Source : Statistique Canada, 2018. Registre des entreprises.

## Annexe 9.1

### Répartition sectorielle du nombre d'établissements selon la taille et la région en 2017 (suite)

#### 02 - Saguenay-Lac-Saint-Jean

	Industrie	Armoires de cuisine	Meubles	Portes et fenêtres	Verre et autres
Sans employés	46	19	14	2	11
Total, avec employés	89	30	23	15	21
1 à 4 employés	35	14	10	3	8
5 à 9 employés	17	6	7	2	2
10 à 19 employés	18	6	5	3	4
20 à 49 employés	15	3	1	7	4
50 à 99 employés	3	1	0	0	2
100 à 199 employés	1	0	0	0	1
200 à 499 employés	0	0	0	0	0
500 employés et plus	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>49</b>	<b>37</b>	<b>17</b>	<b>32</b>

#### 03 - Capitale-Nationale

	Industrie	Armoires de cuisine	Meubles	Portes et fenêtres	Verre et autres
Sans employés	116	21	56	7	32
Total, avec employés	139	38	47	15	39
1 à 4 employés	57	19	18	1	19
5 à 9 employés	33	7	15	4	7
10 à 19 employés	16	5	3	3	5
20 à 49 employés	17	4	8	4	1
50 à 99 employés	7	2	2	0	3
100 à 199 employés	7	1	1	2	3
200 à 499 employés	2	0	0	1	1
500 employés et plus	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>255</b>	<b>59</b>	<b>103</b>	<b>22</b>	<b>71</b>

Source : Statistique Canada. 2018. Registre des entreprises.

## Annexe 9.1

### Répartition sectorielle du nombre d'établissements selon la taille et la région en 2017 (suite)

#### 04 - Mauricie

	Industrie	Armoires de cuisine	Meubles	Portes et fenêtres	Verre et autres
Sans employés	47	14	22	2	9
Total, avec employés	84	14	36	9	25
1 à 4 employés	28	5	11	1	11
5 à 9 employés	14	3	5	3	3
10 à 19 employés	16	4	6	1	5
20 à 49 employés	15	2	9	2	2
50 à 99 employés	6	0	3	0	3
100 à 199 employés	3	0	0	2	1
200 à 499 employés	1	0	1	0	0
500 employés et plus	1	0	1	0	0
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>28</b>	<b>58</b>	<b>11</b>	<b>34</b>

#### 05 - Estrie

	Industrie	Armoires de cuisine	Meubles	Portes et fenêtres	Verre et autres
Sans employés	75	19	35	0	21
Total, avec employés	85	27	29	7	22
1 à 4 employés	32	9	14	0	9
5 à 9 employés	19	3	6	1	9
10 à 19 employés	12	6	3	1	2
20 à 49 employés	11	6	1	2	2
50 à 99 employés	3	1	2	0	0
100 à 199 employés	3	1	0	2	0
200 à 499 employés	5	1	3	1	0
500 employés et plus	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>46</b>	<b>64</b>	<b>7</b>	<b>43</b>

Source : Statistique Canada, 2018. Registre des entreprises.

## Annexe 9.1

### Répartition sectorielle du nombre d'établissements selon la taille et la région en 2017 (suite)

#### 06 - Montréal

	Industrie	Armoires de cuisine	Meubles	Portes et fenêtres	Verre et autres
Sans employés	265	40	153	14	58
Total, avec employés	311	39	145	47	80
1 à 4 employés	119	23	55	9	32
5 à 9 employés	49	7	22	7	13
10 à 19 employés	49	4	24	11	10
20 à 49 employés	60	4	29	13	14
50 à 99 employés	17	0	7	5	5
100 à 199 employés	12	1	5	2	4
200 à 499 employés	5	0	3	0	2
500 employés et plus	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>576</b>	<b>79</b>	<b>298</b>	<b>61</b>	<b>138</b>

#### 07 - Outaouais

	Industrie	Armoires de cuisine	Meubles	Portes et fenêtres	Verre et autres
Sans employés	68	18	20	3	27
Total, avec employés	46	19	5	1	21
1 à 4 employés	17	8	3	0	6
5 à 9 employés	13	4	2	1	6
10 à 19 employés	7	3	0	0	4
20 à 49 employés	6	4	0	0	2
50 à 99 employés	1	0	0	0	1
100 à 199 employés	1	0	0	0	1
200 à 499 employés	1	0	0	0	1
500 employés et plus	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>37</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>48</b>

Source : Statistique Canada. 2018. Registre des entreprises.

## Annexe 9.1

### Répartition sectorielle du nombre d'établissements selon la taille et la région en 2017 (suite)

#### 08 - Abitibi-Témiscamingue

	Industrie	Armoires de cuisine	Meubles	Portes et fenêtres	Verre et autres
Sans employés	8	5	1	0	2
Total, avec employés	29	12	6	4	7
1 à 4 employés	5	4	1	0	0
5 à 9 employés	10	5	2	1	2
10 à 19 employés	6	2	2	2	0
20 à 49 employés	7	1	1	1	4
50 à 99 employés	1	0	0	0	1
100 à 199 employés	0	0	0	0	0
200 à 499 employés	0	0	0	0	0
500 employés et plus	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>9</b>

#### 09 - Côte-Nord

	Industrie	Armoires de cuisine	Meubles	Portes et fenêtres	Verre et autres
Sans employés	8	2	3	2	1
Total, avec employés	14	5	3	0	6
1 à 4 employés	9	2	2	0	5
5 à 9 employés	1	1	0	0	0
10 à 19 employés	2	1	1	0	0
20 à 49 employés	1	1	0	0	0
50 à 99 employés	0	0	0	0	0
100 à 199 employés	1	0	0	0	1
200 à 499 employés	0	0	0	0	0
500 employés et plus	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

Source : Statistique Canada, 2018, Registre des entreprises.

## Annexe 9.1

### Répartition sectorielle du nombre d'établissements selon la taille et la région en 2017 (suite)

#### 10 - Nord-du-Québec

	Industrie	Armoires de cuisine	Meubles	Portes et fenêtres	Verre et autres
Sans employés	0	0	0	0	0
<b>Total, avec employés</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
1 à 4 employés	0	0	0	0	0
5 à 9 employés	3	2	0	0	1
10 à 19 employés	0	0	0	0	0
20 à 49 employés	0	0	0	0	0
50 à 99 employés	0	0	0	0	0
100 à 199 employés	0	0	0	0	0
200 à 499 employés	0	0	0	0	0
500 employés et plus	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

#### 11 - Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

	Industrie	Armoires de cuisine	Meubles	Portes et fenêtres	Verre et autres
Sans employés	6	3	2	1	0
<b>Total, avec employés</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
1 à 4 employés	12	4	5	2	1
5 à 9 employés	1	1	0	0	0
10 à 19 employés	2	1	0	1	0
20 à 49 employés	0	0	0	0	0
50 à 99 employés	0	0	0	0	0
100 à 199 employés	0	0	0	0	0
200 à 499 employés	0	0	0	0	0
500 employés et plus	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>1</b>

Source : Statistique Canada. 2018. Registre des entreprises.

## Annexe 9.1

### Répartition sectorielle du nombre d'établissements selon la taille et la région en 2017 (suite)

#### 12 - Chaudière-Appalaches

	Industrie	Armoires de cuisine	Meubles	Portes et fenêtres	Verre et autres
Sans employés	117	27	54	5	31
<b>Total, avec employés</b>	<b>231</b>	<b>41</b>	<b>84</b>	<b>48</b>	<b>58</b>
1 à 4 employés	71	15	28	5	23
5 à 9 employés	42	7	21	7	7
10 à 19 employés	33	7	12	8	6
20 à 49 employés	31	7	10	7	7
50 à 99 employés	26	5	1	11	9
100 à 199 employés	17	0	6	8	3
200 à 499 employés	10	0	5	2	3
500 employés et plus	1	0	1	0	0
<b>Total</b>	<b>348</b>	<b>68</b>	<b>138</b>	<b>53</b>	<b>89</b>

#### 13 - Laval

	Industrie	Armoires de cuisine	Meubles	Portes et fenêtres	Verre et autres
Sans employés	64	13	28	4	19
<b>Total, avec employés</b>	<b>82</b>	<b>12</b>	<b>37</b>	<b>8</b>	<b>25</b>
1 à 4 employés	34	4	16	1	13
5 à 9 employés	16	2	8	1	5
10 à 19 employés	12	3	6	1	2
20 à 49 employés	10	2	5	1	2
50 à 99 employés	6	1	1	3	1
100 à 199 employés	3	0	1	0	2
200 à 499 employés	1	0	0	1	0
500 employés et plus	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>25</b>	<b>65</b>	<b>12</b>	<b>44</b>

Source : Statistique Canada, 2018, Registre des entreprises.

## Annexe 9.1

### Répartition sectorielle du nombre d'établissements selon la taille et la région en 2017 (suite)

#### 14 - Lanaudière

	Industrie	Armoires de cuisine	Meubles	Portes et fenêtres	Verre et autres
Sans employés	150	46	59	8	37
<b>Total, avec employés</b>	<b>185</b>	<b>41</b>	<b>67</b>	<b>26</b>	<b>51</b>
1 à 4 employés	83	18	37	4	24
5 à 9 employés	41	12	11	6	12
10 à 19 employés	17	3	9	2	3
20 à 49 employés	32	6	7	11	8
50 à 99 employés	9	2	2	2	3
100 à 199 employés	1	0	0	0	1
200 à 499 employés	2	0	1	1	0
500 employés et plus	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>335</b>	<b>87</b>	<b>126</b>	<b>34</b>	<b>88</b>

#### 15 - Laurentides

	Industrie	Armoires de cuisine	Meubles	Portes et fenêtres	Verre et autres
Sans employés	167	40	75	10	42
<b>Total, avec employés</b>	<b>181</b>	<b>41</b>	<b>65</b>	<b>22</b>	<b>53</b>
1 à 4 employés	82	17	39	1	25
5 à 9 employés	38	10	12	5	11
10 à 19 employés	24	9	4	4	7
20 à 49 employés	25	3	6	9	7
50 à 99 employés	8	1	3	1	3
100 à 199 employés	3	1	1	1	0
200 à 499 employés	1	0	0	1	0
500 employés et plus	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>348</b>	<b>81</b>	<b>140</b>	<b>32</b>	<b>95</b>

Source : Statistique Canada. 2018. Registre des entreprises.

## Annexe 9.1

### Répartition sectorielle du nombre d'établissements selon la taille et la région en 2017 (suite)

#### 16 - Montérégie

	Industrie	Armoires de cuisine	Meubles	Portes et fenêtres	Verre et autres
Sans employés	302	66	165	8	63
<b>Total, avec employés</b>	<b>364</b>	<b>93</b>	<b>138</b>	<b>37</b>	<b>96</b>
1 à 4 employés	142	34	63	6	39
5 à 9 employés	85	28	27	5	25
10 à 19 employés	57	20	17	8	12
20 à 49 employés	50	6	16	13	15
50 à 99 employés	16	3	8	3	2
100 à 199 employés	11	2	6	1	2
200 à 499 employés	3	0	1	1	1
500 employés et plus	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>666</b>	<b>159</b>	<b>303</b>	<b>45</b>	<b>159</b>

#### 17 - Centre-du-Québec

	Industrie	Armoires de cuisine	Meubles	Portes et fenêtres	Verre et autres
Sans employés	77	11	43	4	19
<b>Total, avec employés</b>	<b>121</b>	<b>18</b>	<b>59</b>	<b>14</b>	<b>30</b>
1 à 4 employés	42	8	22	4	8
5 à 9 employés	20	4	8	1	7
10 à 19 employés	22	4	11	3	4
20 à 49 employés	21	0	13	3	5
50 à 99 employés	9	2	3	2	2
100 à 199 employés	7	0	2	1	4
200 à 499 employés	0	0	0	0	0
500 employés et plus	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>198</b>	<b>29</b>	<b>102</b>	<b>18</b>	<b>49</b>

Source : Statistique Canada. 2018. Registre des entreprises.

# Annexe 9.1

## Évolution du nombre d'employés

### Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine, 2017



Industrie (SCIAN)	2017	% du secteur
Entrepreneurs en travaux de vitrage et de vitrerie [238150]	1 486	4%
Fabrication de fenêtres et de portes en bois [321911]	2 095	5%
Fabrication d'autres menuiseries préfabriquées [321919]	6 037	14%
Fabrication de portes et de fenêtres en plastique [326196]	3 340	8%
Fabrication de produits en verre à partir de verre acheté [327215]	1 984	5%
Fabrication de portes et de fenêtres en métal [332321]	4 019	10%
Fabrication de meubles et de produits connexes [337]	22 824	55%
<b>Total : Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine</b>	<b>41 785</b>	<b>100%</b>
<b>Ensemble des industries du Québec</b>	<b>3 601 105</b>	
<b>% des emplois du Québec</b>	<b>1,2%</b>	

Source : Statistique Canada. Tableau 281-0024 - Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), emploi selon le type de salariés et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) détaillé, annuel (personnes).

Notes : 1 - Le nombre d'employés fait référence à : « (...) l'ensemble des salariés rémunérés à l'heure, des employés à salaire fixe et des autres salariés. » Autrement dit : « 'Employé' réfère à tout individu rémunéré pour ses services ou ses absences et pour lequel l'employeur doit remplir une formule T4 de l'Agence du revenu du Canada. Il est considéré comme étant un salarié. Ces personnes peuvent travailler à plein temps, à temps partiel, comme travailleurs occasionnels ou temporaires. » 2 - Les données sur le nombre d'emplois annuel sont basées sur les moyennes des données pour chaque mois de l'année. 3 - Pour plus d'information sur l'enquête 2612 - Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), vous pouvez consulter le lien suivant : [http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV\\_f.pl?Function=getSurvey&id=307413](http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&id=307413)

Réalisé pour le CSMO des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine par le Service d'information sectorielle sur la main-d'œuvre (SISMO) des CSMO. Le SISMO a pour but de fournir à ses membres de l'information de qualité sur le marché du travail afin d'appuyer la prise de décision. Pour plus d'information sur le SISMO, contacter Benoit Robichaud au [brobichaud@coeffiscience.ca](mailto:brobichaud@coeffiscience.ca)

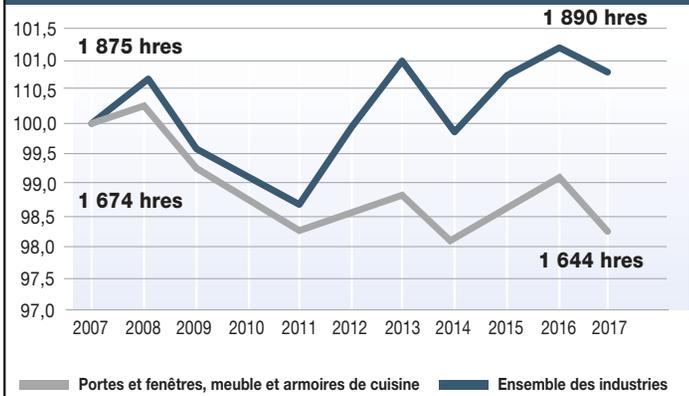
Fréquence de mise à jour : Annuelle  
Prochaine mise à jour : Mai 2019

# Annexe 9.1

## Évolution des heures annuelles moyennes travaillées

### Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine, 2017

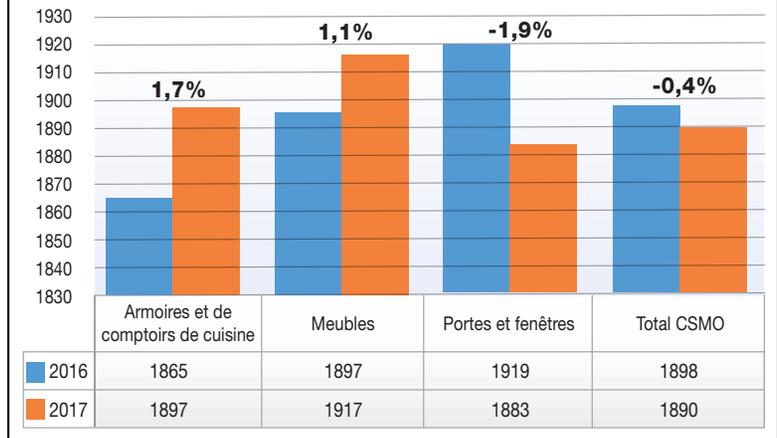
Évolution du nombre d'heures travaillées en moyenne par année dans les industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine, 2007-2017



**-0,4%**  
Baisse du nombre d'heures travaillées dans les industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine entre 2016 et 2017

**-0,8%**  
Baisse du nombre d'heures travaillées au Québec entre 2016 et 2017

Évolution du nombre d'heures travaillées en moyenne par année dans les industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine, 2016-2017



Source : Statistique Canada. Tableau 36-10-0489-01 - Statistiques du travail conformes au Système de comptabilité nationale (SCN), selon la catégorie d'emploi et l'industrie. Lien : <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tb1/fr/tv.action?pid=3610048901>. (Anciennement Tableau CANSIM 383-0031)

Notes : 1 - Les emplois totaux comprennent les travailleurs salariés et les travailleurs autonomes. 2 - « Le nombre d'heures travaillées pour tous les emplois est obtenu en faisant le produit de la moyenne annuelle de l'ensemble des emplois par celle des heures travaillées pour tous les emplois. Selon la définition retenue, les heures travaillées constituent le nombre total d'heures qu'une personne consacre au travail, peu importe que celles-ci soient rémunérées ou non. D'une façon générale, cela comprend les heures régulières et supplémentaires, y compris les temps de pause et de déplacement, le temps de formation sur le lieu de travail ainsi que le temps perdu en raison d'un arrêt momentané de la production lorsque les personnes impliquées demeurent en poste. En revanche, le temps perdu à cause d'une grève ou d'un lock-out, de congés annuels, de jours fériés, des congés de maladie, de maternité ou pour obligations personnelles sont des éléments qui sont exclus. » 3 - Cette enquête utilise la même délimitation industrielle que celle ayant servi à produire le PIB. Les données sont disponibles jusqu'aux groupes industriels (SCIAN-4) et certains agrégats d'industries ont été effectués pour préserver la confidentialité des données. 4 - Pour plus d'information sur l'enquête 5103 - Mesures de la productivité du travail - Provinces et territoires (annuelles), veuillez consulter le lien suivant : [http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV\\_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=5103](http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=5103)

Réalisé pour le CSMO des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine par le Service d'information sectorielle sur la main-d'œuvre (SISMO) des CSMO. Le SISMO a pour but de fournir à ses membres de l'information de qualité sur le marché du travail afin d'appuyer la prise de décision. Pour plus d'information sur le SISMO, contacter Benoit Robichaud au [brobichaud@coeffscience.ca](mailto:brobichaud@coeffscience.ca)

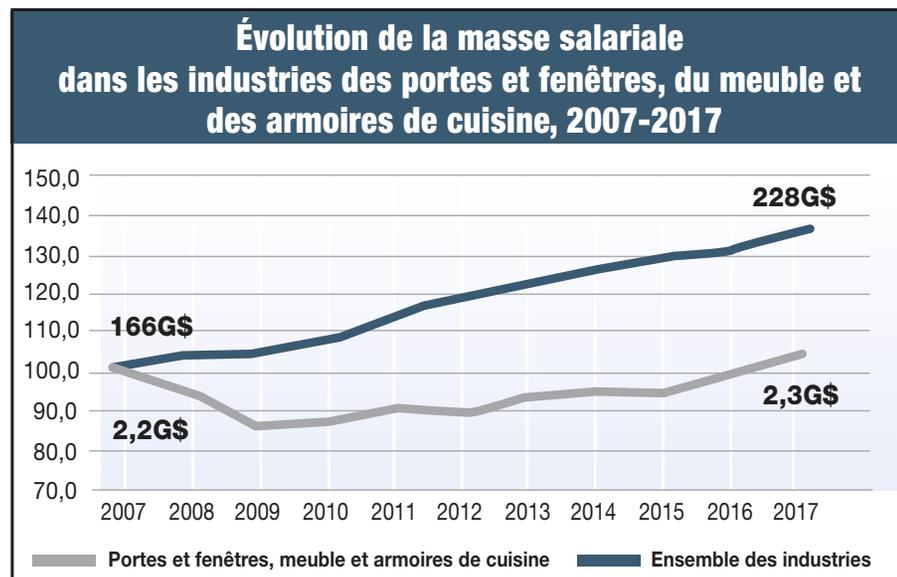
Fréquence de mise à jour : Annuelle

Prochaine mise à jour : Juin 2019

# Annexe 9.1

## Évolution de la masse salariale

### Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine, 2017



↑ **4,9%**  
Hausse de la masse salariale dans les industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine entre 2016 et 2017.

↑ **4,6%**  
Hausse de la masse salariale au Québec entre 2016 et 2017.

Source : Statistique Canada. Tableau 36-10-0489-01 - Statistiques du travail conformes au Système de comptabilité nationale (SCN), selon la catégorie d'emploi et l'industrie. Lien : <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3610048901>. (Anciennement Tableau CANSIM 383-0031)

Notes : 1 - « La rémunération totale pour tous les emplois incorpore tous les paiements en espèces ou en nature versés par les producteurs canadiens aux travailleurs en compensation de leurs services rendus. C'est l'ensemble de la masse salariale. Cela inclut les salaires, les traitements et les cotisations sociales à la charge des employeurs, de même qu'une estimation du revenu du travail pour les travailleurs autonomes. » 2 - Cette enquête utilise la même délimitation industrielle que celle ayant servi à produire le PIB. Les données sont disponibles jusqu'aux groupes industriels (SCIAN-4) et certains agrégats d'industries ont été effectués pour préserver la confidentialité des données. 3 - L'inflation n'est pas considérée dans les variations annuelles. De 2016 à 2017, l'indice des prix à la consommation au Québec a progressé de 1,8 %. 4 - Pour plus d'information sur l'enquête 5103 - Mesures de la productivité du travail - Provinces et territoires (annuelles), veuillez consulter le lien suivant : [http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV\\_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=5103](http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=5103)

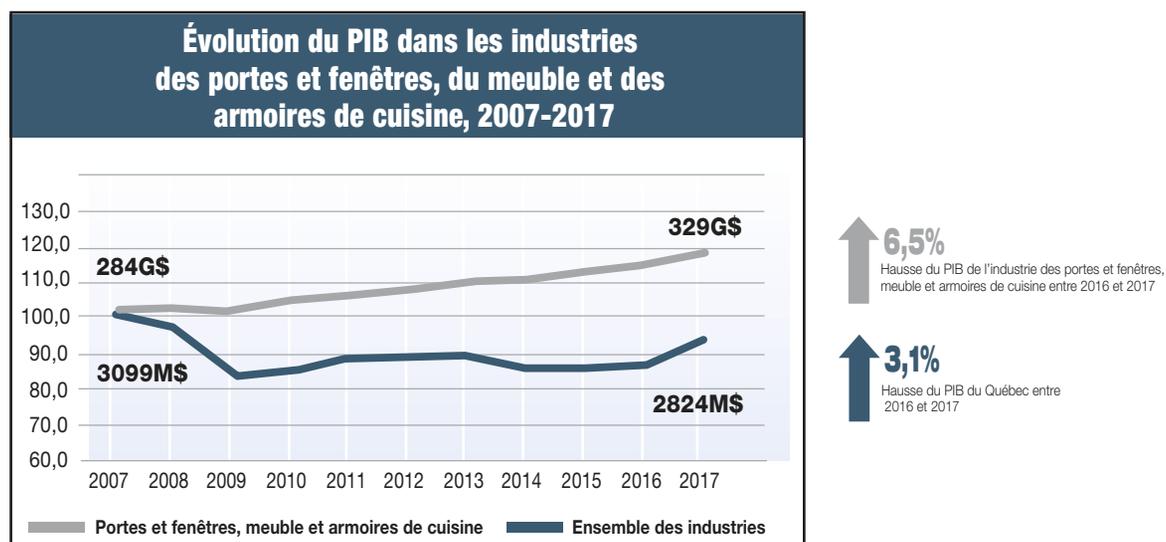
Réalisé pour les CSMO des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine par le Service d'information sectorielle sur la main-d'œuvre (SISMO) des CSMO. Le SISMO a pour but de fournir à ses membres de l'information de qualité sur le marché du travail afin d'appuyer la prise de décision. Pour plus d'information sur le SISMO, contacter Benoit Robichaud au [brobichaud@coeffiscience.ca](mailto:brobichaud@coeffiscience.ca)

Fréquence de mise à jour : Annuelle  
Prochaine mise à jour : Juin 2019

## Annexe 9.1

### Évolution et répartition du produit intérieur brut (PIB)

Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine, 2017



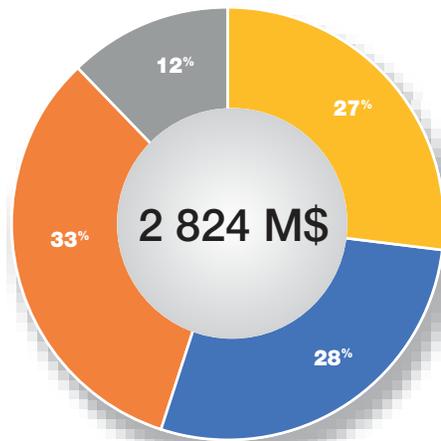
**Évolution du PIB dans les industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine, 2016-2017, en millions de dollars**

Industrie	2016	2017	Variation 2016-2017	Variation 2017/ moyenne 2014-2016
Portes et fenêtres	731,1	786,9	8%	6%
Meubles	869,4	935,7	8%	4%
Armoires de cuisine	298,7	327,7	10%	7%
Verre et autres produits connexes	753,3	774,0	3%	2%
<b>Total CSMO</b>	<b>2 652,4</b>	<b>2 824,3</b>	<b>6%</b>	<b>4%</b>

# Annexe 9.1

## Évolution et répartition du produit intérieur brut (PIB) (suite)

### Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine, 2017



Évolution et répartition du produit intérieur brut (PIB) dans les industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine, 2016-2017, en millions de dollars		
INDUSTRIE	2017	% du secteur
■ Portes et fenêtres	786,9	28%
■ Meubles	935,7	33%
■ Armoires de cuisine	327,7	12%
■ Verre et autres produits connexes	774,0	27%
<b>Total CSMO</b>	<b>2 824,3</b>	<b>100%</b>
<b>Ensemble des industries manufacturières</b>	<b>328 687,5</b>	
<b>% du Québec</b>	<b>0,9%</b>	

Source : Statistique Canada. Tableau 379-0030 - Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), provinces et territoires, annuel (dollars)

Notes : 1 - « Le PIB d'une industrie (que l'on désigne également par le terme valeur ajoutée) correspond à la production de l'industrie, déduction faite de la valeur des intrants intermédiaires achetés à d'autres industries, au pays ou à l'étranger. La valeur ajoutée est une mesure de la contribution d'une industrie donnée à la valeur de sa production en sus de la valeur des intrants intermédiaires. (...) On mesure le PIB par industrie en fonction de 222 industries et on le regroupe ensuite en fonction de 307 industries et agrégats afin de fournir une gamme de niveaux de détail permettant l'analyse du rendement économique tout en assurant la protection de la confidentialité des données dans les provinces et territoires plus petits. » Pour cette raison, il n'est pas possible de fournir les données pour certains groupes industriels (SCIAN-4). Dans ce cas, les données pour l'industrie du niveau supplémentaire sont présentées à titre indicatif. 2 - Les données présentées sont en millions de dollars (1 000 000 \$). Il s'agit de dollars enchaînés (2007) dont l'inflation est déjà considérée dans les variations annuelles. 3 - Pour plus d'information sur l'enquête 1303 - Produit intérieur brut par industrie - Provinces et territoires (annuel), vous pouvez consulter le lien suivant : [http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV\\_f.pl?Function=getSurvey&lang=fr&db=imdb&adm=8&dis=2&SDDS=1303](http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&lang=fr&db=imdb&adm=8&dis=2&SDDS=1303)

Réalisé pour le CSMO des industries des portes et fenêtres, du meuble et des armoires de cuisine par le Service d'information sectorielle sur la main-d'œuvre (SISMO) des CSMO. Le SISMO a pour but de fournir à ses membres de l'information de qualité sur le marché du travail afin d'appuyer la prise de décision. Pour plus d'information sur le SISMO, contacter Benoit Robichaud au [brobichaud@coeffiscience.ca](mailto:brobichaud@coeffiscience.ca)

Fréquence de mise à jour : Annuelle  
Prochaine mise à jour : Mai 2019

## Annexe 9.1

### Répartition de la proportion des travailleurs à temps plein et à temps partiel au Québec gagnant un salaire entre 10 et 15 dollars de l'heure Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine, 2017

Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine																					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total Emploi</b>	29%	28%	28%	28%	26%	27%	27%	28%	25%	27%	24%	23%	26%	27%	27%	28%	32%	32%	29%	27%	22%
<b>Plein temps</b>	31%	30%	30%	30%	27%	29%	28%	29%	27%	27%	26%	24%	26%	27%	25%	27%	28%	26%	22%	22%	18%
<b>Temps partiel</b>	nd	27%	30%	36%	35%	52%	56%	59%	48%	49%											

Bas-Saint-Laurent																					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total Emploi</b>	27%	30%	26%	27%	29%	27%	24%	27%	26%	26%	22%	26%	27%	26%	28%	24%	31%	32%	24%	22%	26%
<b>Plein temps</b>	29%	32%	27%	27%	30%	29%	25%	27%	28%	27%	23%	26%	28%	26%	24%	21%	26%	26%	19%	17%	19%
<b>Temps partiel</b>	22%	22%	22%	24%	25%	18%	19%	25%	17%	22%	17%	25%	26%	28%	39%	38%	50%	56%	47%	50%	55%

Capitale-Nationale																					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total Emploi</b>	27%	27%	25%	25%	27%	25%	22%	22%	23%	23%	20%	20%	22%	20%	23%	20%	23%	22%	22%	21%	17%
<b>Plein temps</b>	28%	28%	25%	26%	28%	25%	22%	22%	22%	22%	19%	19%	20%	17%	18%	15%	16%	14%	14%	13%	10%
<b>Temps partiel</b>	24%	24%	23%	23%	24%	24%	22%	22%	24%	25%	25%	28%	29%	33%	45%	40%	53%	55%	55%	52%	49%

Chaudière-Appalaches																					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total Emploi</b>	30%	31%	32%	34%	32%	30%	31%	32%	27%	28%	23%	22%	24%	24%	22%	23%	25%	24%	23%	23%	19%
<b>Plein temps</b>	33%	33%	33%	36%	33%	32%	32%	32%	28%	28%	23%	21%	22%	22%	19%	19%	18%	17%	15%	16%	12%
<b>Temps partiel</b>	19%	22%	22%	22%	24%	25%	25%	29%	23%	24%	24%	18%	30%	33%	39%	41%	59%	54%	59%	54%	52%

## Annexe 9.1

Estrie																					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total Emploi</b>	34%	34%	31%	32%	34%	31%	30%	30%	29%	26%	25%	23%	22%	25%	24%	24%	28%	27%	27%	23%	23%
<b>Plein temps</b>	36%	36%	32%	32%	36%	33%	32%	30%	29%	26%	24%	23%	20%	22%	21%	20%	23%	21%	20%	17%	16%
<b>Temps partiel</b>	26%	26%	23%	30%	28%	24%	24%	24%	27%	24%	26%	25%	29%	36%	35%	37%	49%	51%	52%	49%	48%

Centre-du-Québec																					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total Emploi</b>	37%	37%	33%	38%	33%	34%	34%	30%	27%	26%	26%	26%	26%	25%	25%	29%	28%	27%	28%	24%	26%
<b>Plein temps</b>	40%	40%	34%	39%	34%	36%	36%	31%	26%	26%	26%	26%	25%	24%	20%	23%	20%	19%	20%	14%	16%
<b>Temps partiel</b>	22%	23%	30%	32%	27%	22%	23%	25%	30%	24%	27%	28%	30%	28%	44%	51%	57%	63%	61%	62%	60%

Montérégie																					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total Emploi</b>	29%	28%	27%	27%	28%	24%	24%	24%	23%	22%	21%	22%	21%	22%	22%	21%	23%	23%	23%	20%	18%
<b>Plein temps</b>	29%	29%	27%	28%	28%	23%	25%	24%	24%	22%	20%	21%	19%	19%	18%	17%	17%	16%	15%	14%	12%
<b>Temps partiel</b>	24%	24%	24%	25%	29%	28%	21%	22%	23%	22%	26%	27%	29%	35%	35%	38%	51%	54%	58%	53%	45%

Montréal																					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total Emploi</b>	29%	27%	28%	27%	27%	28%	27%	25%	25%	25%	24%	24%	23%	23%	24%	24%	27%	27%	24%	24%	22%
<b>Plein temps</b>	29%	28%	29%	27%	27%	28%	27%	25%	24%	24%	23%	22%	21%	20%	20%	20%	21%	20%	18%	18%	16%
<b>Temps partiel</b>	26%	25%	27%	25%	29%	29%	28%	25%	26%	31%	30%	31%	31%	34%	40%	40%	49%	53%	49%	51%	47%

Laval																					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total Emploi</b>	29%	33%	33%	31%	31%	31%	28%	24%	24%	20%	23%	21%	21%	22%	25%	23%	23%	28%	28%	24%	23%
<b>Plein temps</b>	30%	34%	34%	32%	32%	32%	29%	25%	24%	19%	23%	20%	18%	19%	21%	19%	15%	19%	20%	17%	16%
<b>Temps partiel</b>	25%	28%	24%	27%	26%	27%	23%	22%	24%	25%	20%	28%	32%	34%	41%	42%	51%	60%	63%	52%	50%

## Annexe 9.1

Lanaudière																					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total Emploi</b>	30%	30%	30%	29%	27%	29%	25%	24%	20%	20%	24%	24%	21%	19%	20%	19%	23%	24%	25%	22%	20%
<b>Plein temps</b>	31%	31%	31%	29%	28%	29%	26%	24%	20%	20%	23%	24%	20%	17%	17%	16%	18%	17%	19%	15%	12%
<b>Temps partiel</b>	28%	23%	23%	31%	25%	28%	24%	20%	20%	21%	28%	23%	24%	31%	34%	36%	50%	57%	50%	54%	55%

Laurentides																					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total Emploi</b>	27%	28%	30%	28%	33%	24%	21%	21%	24%	21%	20%	22%	20%	22%	25%	20%	23%	24%	25%	23%	23%
<b>Plein temps</b>	28%	28%	31%	29%	34%	24%	21%	21%	24%	21%	20%	21%	19%	19%	20%	17%	17%	18%	17%	15%	15%
<b>Temps partiel</b>	23%	25%	26%	19%	27%	25%	21%	23%	25%	21%	21%	24%	24%	35%	46%	35%	49%	52%	56%	55%	52%

Outaouais																					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total Emploi</b>	24%	27%	26%	26%	23%	23%	21%	20%	20%	20%	19%	17%	17%	18%	18%	17%	20%	20%	20%	17%	17%
<b>Plein temps</b>	25%	28%	26%	27%	23%	22%	20%	19%	19%	19%	18%	15%	15%	15%	15%	14%	14%	14%	13%	10%	12%
<b>Temps partiel</b>	20%	23%	28%	22%	24%	30%	27%	22%	23%	25%	23%	29%	27%	39%	34%	37%	49%	55%	57%	52%	50%

Abitibi-Témiscamingue																					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total Emploi</b>	26%	26%	27%	24%	23%	22%	22%	22%	20%	19%	19%	19%	18%	23%	22%	19%	23%	23%	19%	19%	17%
<b>Plein temps</b>	27%	26%	28%	25%	23%	21%	22%	22%	19%	19%	18%	18%	17%	20%	18%	16%	15%	17%	12%	11%	11%
<b>Temps partiel</b>	23%	25%	25%	20%	23%	23%	21%	22%	27%	22%	26%	23%	21%	38%	39%	37%	51%	49%	52%	50%	45%

Mauricie																					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total Emploi</b>	27%	26%	28%	29%	27%	26%	26%	25%	25%	24%	22%	25%	25%	25%	28%	28%	27%	30%	30%	28%	24%
<b>Plein temps</b>	28%	27%	30%	30%	28%	27%	26%	26%	26%	25%	24%	26%	24%	23%	24%	24%	21%	22%	22%	21%	18%
<b>Temps partiel</b>	24%	23%	22%	25%	21%	21%	26%	21%	21%	24%	17%	23%	30%	33%	45%	43%	50%	57%	60%	52%	49%

## Annexe 9.1

Saguenay–Lac-Saint-Jean																					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total Emploi</b>	25%	23%	24%	24%	23%	24%	23%	22%	23%	23%	22%	21%	22%	24%	22%	22%	24%	26%	25%	27%	22%
<b>Plein temps</b>	26%	24%	24%	24%	23%	25%	23%	22%	23%	23%	23%	20%	20%	22%	19%	18%	16%	17%	18%	16%	15%
<b>Temps partiel</b>	24%	23%	23%	23%	21%	21%	23%	21%	21%	24%	22%	22%	28%	31%	35%	36%	54%	58%	58%	68%	56%

Côte-Nord du Québec																					
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Total Emploi</b>	23%	23%	26%	21%	23%	21%	21%	19%	17%	19%	18%	19%	19%	21%	23%	21%	25%	25%	21%	21%	19%
<b>Plein temps</b>	23%	22%	25%	20%	22%	20%	21%	18%	16%	19%	17%	18%	17%	16%	18%	15%	17%	19%	14%	13%	13%
<b>Temps partiel</b>	24%	27%	28%	23%	26%	29%	24%	25%	28%	nd	21%	23%	29%	46%	47%	46%	68%	59%	56%	61%	48%

Source : Institut de la statistique du Québec.

# Annexe 9.2

Salaire moyen des métiers

## Annexe 9.2

### Salaire moyen selon la récurrence du besoin de main-d'œuvre par métier Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine, 2017

POSTES	Nombre d'entreprises	Salaire moyen
Ouvrier d'atelier	34	14,88 \$
Assembleur-ajusteur	28	14,95 \$
Opérateur de machine CNC	26	16,13 \$
Ébéniste industriel	25	14,96 \$
Contremaître de production	25	26,18 \$
Peintre-finiisseur	23	15,56 \$
Assembleur de portes et fenêtres régulières	23	14,20 \$
Électromécanicien	20	21,31 \$
Opérateur de machines conventionnelles	18	15,63 \$
Commis expédition-réception	18	17,19 \$
Installateur	17	20,80 \$
Technicien de la mise en production	17	39,66 \$
Coordonnateur-chef d'équipe	17	21,04 \$
Sableur	15	13,00 \$
Camionneur	14	18,39 \$
Commis de bureau	13	18,51 \$
Représentant, développement des affaires	12	20,46 \$
Rembourseur	11	13,22 \$
Technicien-programmeur CNC	11	16,13 \$
Opérateur de chariot élévateur	11	17,91 \$
Couturier de meubles	10	13,31 \$
Acheteur	10	19,95 \$
Dessinateur	10	17,92 \$
Estimateur	10	17,73 \$
Ébéniste artisan	9	20,71 \$
Assembleur de portes et fenêtres architecturales	9	17,72 \$
Technicien assurance-qualité	9	20,94 \$
Technicien au soutien informatique	9	19,58 \$
Technicien, administration	8	22,55 \$

POSTES	Nombre d'entreprises	Salaire moyen
Commis de bureau	13	18,51 \$
Réceptionniste/agent de bureau	12	17,63 \$
Cuisiniste	10	30,03 \$
Magasinier	8	18,52 \$
Représentant, clientèle établie	7	19,02 \$
Ingénieur industriel	7	ND
Designer	7	30,03 \$
Directeur des finances-comptabilité	6	37,12 \$
Contremaître maintenance	5	30,86 \$
Directeur des ressources humaines	5	33,89 \$
Technicien en architecture	5	21,09 \$
Tailleur	4	15,08 \$
Directeur de production	3	39,66 \$
Directeur de projet (construction)	3	36,05 \$
Polisseur de métal	3	19,36 \$
Soudeur/assembleur-soudeur	3	15,08 \$
Directeur des ventes/marketing	2	40,11 \$
Responsable Web et multimédia	2	22,17 \$
Secrétaire	2	20,70 \$
Mécanicien-monteur	2	25,58 \$
Concierge	1	15,49 \$
Coloriste	1	18,70 \$
Classeur de bois	1	18,14 \$
Opérateur de tôlerie	1	ND
Assembleur de matelas	---	ND
Outilleur	---	23,33 \$
Opérateur de four à tremper le verre	---	ND
Opérateur de presse à sérigraphier le verre	---	ND
Technicien de sérigraphie sur verre	---	ND

Source : Volet Besoins de main-d'œuvre de l'enquête salariale 2018 du Comité sectoriel.

# Annexe 9.3

Pratiques de dotation et RH

## Annexe 9.3

### Pratiques de dotation et RH

#### Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine, 2017

Sources de recrutement des entreprises interrogées		
SOURCE DE RECRUTEMENT	Nombre	%
Site d'emplois public (Emploi-Québec)	121	91,0
Références des employés	98	73,7
Réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, Youtube, etc.)	89	66,9
Sites d'emplois privés (Jobillico, Jobboom, Métier Plus, etc.)	79	59,4
Banque de C.V. détenue par l'entreprise	63	47,4
Site Internet de l'entreprise	57	42,9
Agences de placement	52	39,1
Stages d'études	49	36,8
Annonces classées des journaux	43	32,3
Salons d'emplois	43	32,3
Annonces classées Internet (Kijiji, LesPAC, etc.)	23	17,3
Recrutement à l'étranger	5	3,8

Sources de recrutement par secteur d'activité				
SOURCE DE RECRUTEMENT	Portes et fenêtres (n = 49)	Meubles (n = 39)	Armoires de cuisine (n = 45)	Esemble des répondants (n = 133)
Site d'emplois public (Emploi-Québec)	88 %	97 %	89 %	91 %
Références des employés	73 %	79 %	69 %	74 %
Réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, Youtube, etc.)	69 %	62 %	69 %	67 %
Sites d'emplois privés (Jobillico, Jobboom, Métier Plus, etc.)	57 %	74 %	49 %	59 %
Banque de C.V. détenue par l'entreprise	49 %	46 %	22 %	39 %
Site Internet de l'entreprise	55 %	49 %	24 %	43 %
Agences de placement	49 %	46 %	22 %	39 %
Stages d'études	35 %	49 %	33 %	37 %
Annonces classées des journaux	33 %	33 %	31 %	32 %
Salons d'emplois	37 %	49 %	13 %	32 %
Annonces classées Internet (Kijiji, LesPAC, etc.)	10 %	21 %	22 %	17 %
Recrutement à l'étranger	2 %	10 %	---	4 %

## Annexe 9.3

### Pratiques de dotation et RH

Portes et fenêtres, meubles et armoires de cuisine, 2017

Sources de recrutement selon la taille						
SOURCE DE RECRUTEMENT	- de 20 employés	20 à 49 employés	50 à 99 employés	100 à 249 employés	250 employés et plus	Ensemble des répondants
Site d'emplois public (Emploi-Québec)	96 %	83 %	88 %	100 %	100 %	91 %
Références des employés	48 %	65 %	88 %	95 %	100 %	74 %
Réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, Youtube, etc.)	59 %	56 %	67 %	86 %	92 %	67 %
Sites d'emplois privés (Jobillico, Jobboom, Métier Plus, etc.)	37 %	38 %	79 %	95 %	92 %	59 %
Banque de C.V. détenue par l'entreprise	30 %	44 %	54 %	67 %	54 %	47 %
Site Internet de l'entreprise	15 %	27 %	50 %	76 %	92 %	43 %
Agences de placement	22 %	35 %	38 %	57 %	62 %	39 %
Stages d'études	22 %	31 %	29 %	52 %	77 %	37 %
Annonces classées des journaux	30 %	27 %	29 %	48 %	38 %	32 %
Salons d'emplois	---	17 %	33 %	67 %	100 %	32 %
Annonces classées Internet (Kijiji, LesPAC, etc.)	22 %	19 %	8 %	19 %	15 %	17 %
Recrutement à l'étranger	---	---	---	10 %	23 %	4 %

## Annexe 9.3

### Sources de recrutement selon les régions administratives

Montérégie (n = 22)		Chaudière-Appalaches (n =19)		Lanaudière (n =14)	
Site emplois public	91 %	Site emplois public	95 %	Site emplois public	78 %
Références par des employés	73 %	Réseaux sociaux	79 %	Réseaux sociaux	67 %
Sites emplois privés	68 %	Sites emplois privés	74 %	Références par des employés	56 %
Réseaux sociaux	59 %	Références par des employés	68 %	Sites emplois privés	50 %
Journaux	50 %	Banque de C.V. entreprise	58 %	Site de l'entreprise	39 %
Agences de placement	45 %	Salons d'emplois	47 %	Stages d'études	39 %
Site de l'entreprise	45 %	Site de l'entreprise	47 %	Agences de placement	39 %
Stages d'études	41 %	Journaux	37 %	Banque de C.V. entreprise	28 %
Banque de C.V. entreprise	32 %	Agences de placement	37 %	Salons d'emplois	22 %
Salons d'emplois	32 %	Stages d'études	26 %	Journaux	17 %
		Recrutement étranger	11 %		
Estrie (n = 10)		Capitale-Nationale (n =10)		Montréal (n =9)	
Références par des employés	90 %	Réseaux sociaux	90 %	Références par des employés	89 %
Sites emplois privés	90 %	Site emplois public	80 %	Site emplois public	89 %
Site emplois public	90 %	Références par des employés	70 %	Agences de placement	67 %
Réseaux sociaux	70 %	Sites emplois privés	50 %	Banque de C.V. entreprise	67 %
Site de l'entreprise	70 %	Banque de C.V. entreprise	40 %	Sites emplois privés	56 %
Banque de C.V. entreprise	50 %	Stages d'études	40 %	Réseaux sociaux	33 %
Agences placement	50 %	Site de l'entreprise	30 %	Site de l'entreprise	33 %
Stages d'études	50 %	Journaux	10 %	Stages d'études	33 %
Salons d'emplois	40 %	Salons d'emplois	10 %	Journaux	22 %
Journaux	10 %	Agences de placement	10 %	Salons d'emplois	11 %
Centre-du-Québec (n = 9)		Laurentides (n =8)		Mauricie (n =8)	
Site emplois public	100 %	Site emplois public	100 %	Site emplois public	100 %
Références par des employés	78 %	Références par des employés	75 %	Banque de C.V. entreprise	75 %
Sites emplois privés	78 %	Sites emplois privés	75 %	Références par des employés	75 %
Réseaux sociaux	67 %	Réseaux sociaux	63 %	Agences de placement	63 %
Agences de placement	56 %	Salons d'emplois	50 %	Stages d'études	63 %
Banque de C.V. entreprise	56 %	Site de l'entreprise	50 %	Réseaux sociaux	50 %
Salons d'emplois	56 %	Journaux	38 %	Salons d'emplois	50 %
Site de l'entreprise	56 %	Stages d'études	38 %	Sites emplois privés	38 %
Journaux	33 %	Banque de C.V. entreprise	25 %	Site de l'entreprise	38 %
Stages d'études	33 %	Agences de placement	25 %	Journaux	25 %
Recrutement étranger	11 %			Recrutement étranger	13 %

## Annexe 9.3

### Pratiques en matière de gestion des ressources humaines

Moins du tiers des entreprises (28 %) sondées sur la question font état d'une évaluation des ratios temps-coûts rattachés aux causes de difficulté de main-d'œuvre, du taux de roulement et du remplacement du personnel. Les tableaux de gauche indiquent le pourcentage des répondants qui ont répondu *Oui* à la question sur l'évaluation du taux de roulement. À droite, c'est la répartition de ceux-ci selon la taille et le chiffre d'affaires.

Évaluation du taux de roulement	Nombre d'entreprises	Pourcentage
Oui	35	28 %
Non	90	72 %
<b>Ensemble des entreprises</b>	<b>125</b>	<b>100 %</b>

Secteur d'activité	Taux roulement involontaire des nouvelles embauches évalué	
	OUI	NON
Portes et fenêtres/verre (n = 46)	26 %	74 %
Meubles (n = 37)	35 %	65 %
Armoires de cuisine (n = 42)	24 %	76 %
<b>Ensemble des entreprises (n = 125)</b>	<b>28 %</b>	<b>72 %</b>

Taille des entreprises	Taux roulement involontaire des nouvelles embauches évalué	
	OUI	NON
- de 20 employés (n = 26)	15 %	85 %
20 à 49 employés (n = 44)	18 %	82 %
50 à 99 employés (n = 23)	26 %	74 %
100 à 249 employés (n = 20)	50 %	50 %
250 employés et plus (n = 12)	58 %	42 %
<b>Ensemble des entreprises (n = 125)</b>	<b>28 %</b>	<b>72 %</b>

Chiffre d'affaires	Taux roulement involontaire des nouvelles embauches évalué	
	OUI	NON
- de 1 million \$ (n = 16)	12,5 %	87,5 %
1 à 2,5 millions \$ (n = 29)	24 %	76 %
2,5 à 5 millions \$ (n = 25)	12 %	88 %
5 à 10 millions \$ (n = 25)	36 %	64 %
10 à 25 millions \$ (n = 25)	56 %	44 %
<b>Ensemble des entreprises (n = 120)</b>	<b>29 %</b>	<b>71 %</b>

## Annexe 9.3

### Évaluation du nombre de jours vacants des postes clés

Évaluation du nombre de jours vacants des postes clés	Nombre d'entreprises	Pourcentage
Oui	18	14 %
Non	107	86 %
<b>Ensemble des entreprises</b>	<b>125</b>	<b>100 %</b>

Secteur d'activité	Évaluation du nombre de jours vacants des postes clés	
	OUI	NON
Portes et fenêtres/verre (n = 46)	11 %	89 %
Meubles (n = 37)	19 %	81 %
Armoires de cuisine (n = 42)	14 %	86 %
<b>Ensemble des entreprises (n = 125)</b>	<b>14 %</b>	<b>86 %</b>

Taille des entreprises	Évaluation du nombre de jours vacants des postes clés	
	OUI	NON
- de 20 employés (n = 26)	4 %	96 %
20 à 49 employés (n = 44)	14 %	86 %
50 à 99 employés (n = 23)	13 %	87 %
100 à 249 employés (n = 20)	40 %	60 %
250 employés et plus (n = 12)	0 %	100 %
<b>Ensemble des entreprises (n = 125)</b>	<b>14 %</b>	<b>86 %</b>

Chiffre d'affaires	Évaluation du nombre de jours vacants des postes clés	
	OUI	NON
- de 1 million \$ (n = 16)	6 %	94 %
1 à 2,5 millions \$ (n = 29)	7 %	93 %
2,5 à 5 millions \$ (n = 25)	8 %	92 %
5 à 10 millions \$ (n = 25)	32 %	68 %
10 à 25 millions \$ (n = 25)	20 %	80 %
<b>Ensemble des entreprises (n = 120)</b>	<b>15 %</b>	<b>85 %</b>

## Annexe 9.3

### Évaluation de la qualité des sources de recrutement

Évaluation de la qualité des sources de recrutement	Nombre d'entreprises	Pourcentage
Oui	62	49 %
Non	62	51 %
<b>Ensemble des entreprises</b>	<b>125</b>	<b>100 %</b>

Secteur d'activité	Évaluation de la qualité des sources de recrutement	
	OUI	NON
Portes et fenêtres/verre (n = 46)	39 %	61 %
Meubles (n = 37)	62 %	38 %
Armoires de cuisine (n = 42)	50 %	50 %
<b>Ensemble des entreprises (n = 125)</b>	<b>49 %</b>	<b>51 %</b>

Taille des entreprises	Évaluation de la qualité des sources de recrutement	
	OUI	NON
- de 20 employés (n = 26)	35 %	65 %
20 à 49 employés (n = 44)	61 %	39 %
50 à 99 employés (n = 23)	35 %	65 %
100 à 249 employés (n = 20)	70 %	30 %
250 employés et plus (n = 12)	33 %	67 %
<b>Ensemble des entreprises (n = 125)</b>	<b>49 %</b>	<b>51 %</b>

Chiffre d'affaires	Évaluation de la qualité des sources de recrutement	
	OUI	NON
- de 1 million \$ (n = 16)	19 %	81 %
1 à 2,5 millions \$ (n = 29)	55 %	45 %
2,5 à 5 millions \$ (n = 25)	56 %	44 %
5 à 10 millions \$ (n = 25)	52 %	48 %
10 à 25 millions \$ (n = 25)	56 %	44 %
<b>Ensemble des entreprises (n = 120)</b>	<b>49 %</b>	<b>51 %</b>

## Annexe 9.3

### Évaluation du temps liée à l'embauche des métiers

Évaluation du temps pour réaliser l'embauche sur les différents métiers	Nombre d'entreprises	Pourcentage
Oui	34	27 %
Non	91	73 %
<b>Ensemble des entreprises</b>	<b>125</b>	<b>100 %</b>

Secteur d'activité	Évaluation du temps pour réaliser l'embauche sur les différents métiers	
	OUI	NON
Portes et fenêtres/verre (n = 46)	24 %	76 %
Meubles (n = 37)	38 %	62 %
Armoires de cuisine (n = 42)	21 %	79 %
<b>Ensemble des entreprises (n = 125)</b>	<b>27 %</b>	<b>73 %</b>

Taille des entreprises	Évaluation du coût moyen de recrutement d'une nouvelle embauche	
	OUI	NON
- de 20 employés (n = 26)	12 %	88 %
20 à 49 employés (n = 44)	43 %	57 %
50 à 99 employés (n = 23)	9 %	91 %
100 à 249 employés (n = 20)	40 %	60 %
250 employés et plus (n = 12)	17 %	83 %
<b>Ensemble des entreprises (n = 125)</b>	<b>27 %</b>	<b>73 %</b>

Chiffre d'affaires	Évaluation du temps pour réaliser l'embauche sur les différents métiers	
	OUI	NON
- de 1 million \$ (n = 16)	13 %	87 %
1 à 2,5 millions \$ (n = 29)	28 %	72 %
2,5 à 5 millions \$ (n = 25)	24 %	76 %
5 à 10 millions \$ (n = 25)	36 %	64 %
10 à 25 millions \$ (n = 25)	28 %	72 %
<b>Ensemble des entreprises (n = 120)</b>	<b>27 %</b>	<b>73 %</b>

## Annexe 9.3

### Évaluation du coût moyen de recrutement d'une nouvelle embauche

Évaluation du coût moyen de recrutement d'une nouvelle embauche	Nombre d'entreprises	Pourcentage
Oui	31	25 %
Non	94	75 %
<b>Ensemble des entreprises</b>	<b>125</b>	<b>100 %</b>

Secteur d'activité	Évaluation du coût moyen de recrutement d'une nouvelle embauche	
	OUI	NON
Portes et fenêtres/verre (n = 46)	26 %	74 %
Meubles (n = 37)	27 %	73 %
Armoires de cuisine (n = 42)	21 %	79 %
<b>Ensemble des entreprises (n = 125)</b>	<b>25 %</b>	<b>75 %</b>

Taille des entreprises	Évaluation du coût moyen de recrutement d'une nouvelle embauche	
	OUI	NON
- de 20 employés (n = 26)	12 %	88 %
20 à 49 employés (n = 44)	41 %	59 %
50 à 99 employés (n = 23)	13 %	87 %
100 à 249 employés (n = 20)	20 %	80 %
250 employés et plus (n = 12)	25 %	75 %
<b>Ensemble des entreprises (n = 125)</b>	<b>25 %</b>	<b>75 %</b>

Chiffre d'affaires	Évaluation du coût moyen de recrutement d'une nouvelle embauche	
	OUI	NON
- de 1 million \$ (n = 16)	13 %	87 %
1 à 2,5 millions \$ (n = 29)	35 %	65 %
2,5 à 5 millions \$ (n = 25)	24 %	76 %
5 à 10 millions \$ (n = 25)	20 %	80 %
10 à 25 millions \$ (n = 25)	32 %	68 %
<b>Ensemble des entreprises (n = 120)</b>	<b>26 %</b>	<b>74 %</b>

## Annexe 9.3

### Réalisation d'un sondage sur la satisfaction des employés

Réalisation d'un sondage sur la satisfaction des employés	Nombre d'entreprises	Pourcentage
Oui	44	35 %
Non	82	65 %
<b>Ensemble des entreprises</b>	<b>126</b>	<b>100 %</b>

Secteur d'activité	Réalisation d'un sondage sur la satisfaction des employés	
	OUI	NON
Portes et fenêtres/verre (n = 47)	43 %	57 %
Meubles (n = 37)	32 %	68 %
Armoires de cuisine (n = 42)	29 %	71 %
<b>Ensemble des entreprises (n = 126)</b>	<b>35 %</b>	<b>65 %</b>

Taille des entreprises	Réalisation d'un sondage sur la satisfaction des employés	
	OUI	NON
- de 20 employés (n = 26)	27 %	73 %
20 à 49 employés (n = 44)	23 %	77 %
50 à 99 employés (n = 24)	50 %	50 %
100 à 249 employés (n = 20)	35 %	65 %
250 employés et plus (n = 12)	67 %	33 %
<b>Ensemble des entreprises (n = 126)</b>	<b>35 %</b>	<b>65 %</b>

Chiffre d'affaires	Réalisation d'un sondage sur la satisfaction des employés	
	OUI	NON
- de 1 million \$ (n = 16)	25 %	75 %
1 à 2,5 millions \$ (n = 29)	21 %	79 %
2,5 à 5 millions \$ (n = 25)	24 %	76 %
5 à 10 millions \$ (n = 26)	46 %	54 %
10 à 25 millions \$ (n = 25)	56 %	44 %
<b>Ensemble des entreprises (n = 121)</b>	<b>35 %</b>	<b>65 %</b>

## Annexe 9.3

### Réalisation d'un sondage de satisfaction auprès des gestionnaires

Réalisation d'un sondage de satisfaction auprès des gestionnaires	Nombre d'entreprises	Pourcentage
Oui	39	37 %
Non	66	63 %
<b>Ensemble des entreprises</b>	<b>105</b>	<b>100 %</b>

Secteur d'activité	Réalisation d'un sondage de satisfaction auprès des gestionnaires	
	OUI	NON
Portes et fenêtres/verre (n = 41)	37 %	63 %
Meubles (n = 28)	43 %	57 %
Armoires de cuisine (n = 36)	33 %	67 %
<b>Ensemble des entreprises (n = 126)</b>	<b>37 %</b>	<b>63 %</b>

Taille des entreprises	Réalisation d'un sondage de satisfaction auprès des gestionnaires	
	OUI	NON
- de 20 employés (n = 20)	30 %	70 %
20 à 49 employés (n = 35)	43 %	57 %
50 à 99 employés (n = 22)	41 %	59 %
100 à 249 employés (n = 17)	29 %	71 %
250 employés et plus (n = 11)	36 %	64 %
<b>Ensemble des entreprises (n = 105)</b>	<b>37 %</b>	<b>63 %</b>

Chiffre d'affaires	Réalisation d'un sondage de satisfaction auprès des gestionnaires	
	OUI	NON
- de 1 million \$ (n = 13)	39 %	61 %
1 à 2,5 millions \$ (n = 22)	41 %	59 %
2,5 à 5 millions \$ (n = 21)	33 %	67 %
5 à 10 millions \$ (n = 22)	46 %	54 %
10 à 25 millions \$ (n = 23)	35 %	65 %
<b>Ensemble des entreprises (n = 101)</b>	<b>39 %</b>	<b>61 %</b>

# Annexe 9.4

Conditions de travail de  
l'enquête salariale 2018



COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES INDUSTRIES  
DES PORTES ET FENÊTRES, DU MEUBLE ET DES ARMOIRES  
DE CUISINE

# ENQUÊTE SALARIALE

**2018**

## CONDITIONS DE TRAVAIL

Pratiques et politiques de gestion des ressources  
humaines, assurance collective et régimes de retraite

# TABLE DES MATIERES

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>3</b>
<b>MÉTHODOLOGIE.....</b>	<b>4</b>
<b>CONDITIONS DE TRAAIL.....</b>	<b>6</b>
POLITIQUES ET PRATIQUES RESSOURCES HUMAINES.....	6
<i>A - ATTRACTION, MOBILISATION ET RÉTENTION.....</i>	<i>7</i>
<i>B - DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL/FORMATION CONTINUE.....</i>	<i>23</i>
<i>C - POLITIQUES RESSOURCES HUMAINES .....</i>	<i>24</i>
<i>D - INDICATEURS RH.....</i>	<i>34</i>
<i>E - ASSURANCE COLLECTIVE .....</i>	<i>35</i>
<i>F - RÉGIMES DE RETRAITE.....</i>	<i>38</i>
<b>ANNEXE .....</b>	<b>43</b>
<i>ANNEXE - Profil des répondants à l'enquête.....</i>	<i>44</i>



## INTRODUCTION

En concertation avec les représentants des travailleurs et des employeurs évoluant dans les domaines des portes et fenêtres, du meuble, des produits de verre, des armoires de cuisine et de l'ébénisterie, le Comité sectoriel a entrepris une enquête sur la rémunération et les conditions de travail à l'automne 2017. Elle a pris fin en avril 2018.

La pénurie des ressources humaines dans plusieurs régions de la province a amené le Comité sectoriel et les membres du Conseil d'administration (FIM-CSN, Unifor-FTQ, CSD, Association des fabricants de meubles du Québec, Association de vitrerie et de fenestration du Québec, Association des fabricants et détaillants de l'industrie de la cuisine du Québec) à promouvoir et à organiser cette première enquête salariale.

Cette partie du rapport présente les résultats des modules politiques et pratiques en matière de ressources humaines. Elle traite des différentes modalités liées au régime d'assurance collective et des particularités des régimes de retraite offerts par les organisations participantes.

## MÉTHODOLOGIE

Le questionnaire portant sur ce volet du rapport est également conçu à partir des modèles existants dans la littérature. Et il reflète la réalité de l'industrie grâce à un prétest mené en décembre 2017.

Au départ, il y avait un bassin potentiel de répondants de l'ordre de 900 entreprises. Les associations d'employeurs (AFMQ, AVFQ et AFDICQ) ont sollicité la participation de leurs membres. Le Comité sectoriel a approché les manufacturiers non membres avec l'aide du consultant Synthèse Plus RL & CL entre le début de janvier et le 30 avril 2018. Résultat : 155 entreprises ont reçu le questionnaire. Du nombre, 138 l'ont dûment rempli (Annexe A).

Les données colligées correspondent à la période de paie du 4 septembre au 27 octobre 2017. La firme Synthèse Plus RL & CL les a traitées et validées. Les résultats sont présentés en fonction des fréquences obtenues (nombre d'observations) parmi les répondants, selon l'existence ou non des catégories d'emploi et des conditions de travail. Ils sont affichés en utilisant les étalons de mesure suivants :

- **Moyenne**  
Somme des données recueillies divisée par le nombre d'organisations répondantes.
- **25<sup>e</sup> centile**  
Valeur telle que 25% des données observées sont équivalentes ou inférieures à celle-ci.
- **Médiane**  
Valeur telle que 50% des données observées sont équivalentes ou inférieures à celle-ci.
- **75<sup>e</sup> centile**  
Valeur telle que 75% des données observées sont équivalentes ou inférieures à celle-ci.



Les catégories d'emploi de référence couvrent sont le personnel de bureau, de production, de soutien technique et les employés-cadres. Cette nomenclature permet entre autres de vérifier si les politiques et les pratiques en matière de ressources humaines s'appliquent uniformément à toutes les catégories ou, plus spécifiquement, à certaines d'entre elles.

Le présent rapport est composé de six sections :

- Attraction, mobilisation et rétention
- Développement professionnel et formation continue
- Politiques RH
- Indicateurs RH
- Assurance collective
- Régimes de retraite



# **CONDITIONS DE TRAVAIL**

**POLITIQUES ET PRATIQUES  
RESSOURCES HUMAINES**

# A - ATTRACTION, MOBILISATION ET RÉTENTION

## 1 ÉQUILIBRE VIE PERSONNELLE ET TRAVAIL

### 1.1 Semaine de travail comprimée

Semaine comprimée	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
La semaine de travail comprimée est-elle offerte ?				
Oui (%)	28,5	28,5	27,8	25,2
Non (%)	71,5	71,5	72,2	74,8
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>130</b>	<b>137</b>	<b>126</b>	<b>135</b>
Si oui, quel est l'aménagement de l'horaire pour la semaine de travail comprimée ?				
Semaine de 3 jours (%)	---	2,7	3,1	---
Semaine de 4 jours (%)	30,6	35,1	18,8	9,7
Horaire flexible (%)	38,8	18,9	43,7	54,8
Autres (4,5 jours, alternance jour/soir) (%)	30,6	43,2	34,4	35,5
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>32</b>	<b>31</b>

## 1.2 Horaire d'été

Horaire d'été	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
L'horaire d'été est-il offert ?				
Oui (%)	13,5	9,0	15,3	8,3
Non (%)	86,5	91,0	84,7	91,7
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>126</b>	<b>133</b>	<b>124</b>	<b>132</b>
Si oui, quel est l'aménagement de l'horaire d'été				
Semaine de 3 jours (%)	---	---	---	---
Semaine de 4 jours (%)	13,3	9,1	12,5	8,3
Horaire flexible (%)	26,7	18,2	31,3	25,0
Autres (4,5 jours, alternance jour/soir) (%)	60,0	72,7	56,2	66,7
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>12</b>

### 1.3 Travail à temps partiel

Travail à temps partiel	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
Les employés sont-ils autorisés à travailler à temps partiel ?				
Oui (%)	29,0	26,2	23,0	11,5
Non (%)	71,0	73,8	77,0	88,5
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>124</b>	<b>130</b>	<b>122</b>	<b>130</b>
Si non, avez-vous l'intention d'autoriser le travail à temps partiel ?				
Oui (%)	19,4	9,5	10,3	7,4
Non (%)	80,6	90,5	89,7	92,6
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>36</b>	<b>42</b>	<b>39</b>	<b>54</b>

## 2 SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE

### 2.1 Programme de santé et mieux-être

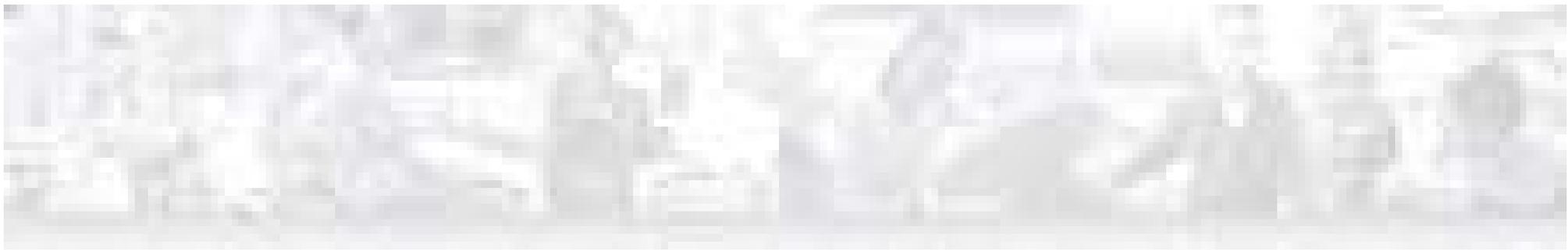
Programme de santé et mieux-être	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
Un programme de santé et mieux-être est-il offert ?				
Oui (%)	10,9	11,1	11,2	11,9
Non (%)	89,1	88,9	88,8	88,1
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>128</b>	<b>135</b>	<b>125</b>	<b>135</b>
Si non, avez-vous l'intention d'offrir un programme de santé et mieux-être ?				
Oui (%)	14,9	10,4	14,7	11,8
Non (%)	85,1	89,6	85,3	88,2
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>74</b>	<b>77</b>	<b>75</b>	<b>76</b>

## 2.2 Un programme d'aide aux employés (PAE) est-il offert ?

PAE	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
Un programme d'aide aux employés est-il offert ?				
Oui (%)	45,0	42,6	45,2	42,2
Non (%)	55,0	57,4	54,8	57,8
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>129</b>	<b>136</b>	<b>126</b>	<b>135</b>
Si non, avez-vous l'intention d'offrir un programme d'aide aux employés ?				
Oui (%)	14,3	13,2	13,7	13,0
Non (%)	85,7	86,8	86,3	87,0
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>49</b>	<b>53</b>	<b>51</b>	<b>54</b>

### 2.3 Abonnement - Centre de conditionnement physique

Abonnement – Centre de conditionnement physique	Emplois de bureau	Emplois d’usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
Un avantage lié à l’abonnement à un centre de conditionnement physique est-il offert ?				
Oui (%)	27,3	23,7	27,2	25,9
Non (%)	72,7	76,3	72,8	74,1
<b>Nombre d’entreprises</b>	<b>128</b>	<b>135</b>	<b>125</b>	<b>135</b>
Si oui, quel est cet avantage ?				
Prix avantageux (%)	42,3	52,2	44,0	42,3
Abonnement payé par l’employeur (%)	11,5	8,7	12,0	15,4
Contribution de l’employeur (%)	46,2	39,1	44,0	42,3
<b>Nombre d’entreprises</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	<b>26</b>



## 2.4 Repas (en dehors de l'horaire normal de travail)

Repas payés	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
Les repas sont-ils payés lorsque l'employé travaille en dehors de son horaire normal ?				
Oui	36,8	39,1	34,4	34,8
Non	63,2	60,9	65,6	65,2
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>125</b>	<b>133</b>	<b>122</b>	<b>132</b>

## 2.5 Examen médical annuel

Examen médical annuel	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
Les frais reliés à un examen médical annuel sont-ils remboursés ?				
Oui (%)	1,6	2,3	1,6	3,1
Non (%)	98,4	97,7	98,4	96,9
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>126</b>	<b>133</b>	<b>125</b>	<b>130</b>
Si oui, le montant remboursé est-il sujet à un maximum ?				
Oui (%)	100,0	100,0	100,0	33,3
Non (%)	0,0	0,0	0,0	66,7
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Si oui, quel est le montant maximum remboursé ?				
<b>Ensemble des répondants</b>			200\$	

## 2.6 Jours de maladie

### 2.6.1 Jours de maladie accordés

Jours de maladie accordés	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
Des jours de maladie sont-ils accordés ?				
Oui (%)	58,9	49,3	57,6	56,6
Non (%)	41,1	50,7	42,4	43,4
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>129</b>	<b>134</b>	<b>125</b>	<b>136</b>
Si oui, le nombre de jours accordés est-il sujet à un maximum ?				
Oui (%)	66,7	61,9	63,2	56,2
Non (%)	33,3	38,1	36,8	43,8
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>72</b>	<b>63</b>	<b>68</b>	<b>73</b>
Si oui, quel est le nombre de jours accordés par année ?				
1 à 3 jours (%)	38,3	52,6	42,9	35,8
4 ou 5 jours (%)	36,2	23,7	30,9	38,5
6 jours et plus (%)	25,5	23,7	26,2	25,7
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>47</b>	<b>38</b>	<b>42</b>	<b>39</b>

## 2.6.2 Jours de maladie rémunérés

Jours de maladie rémunérés	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
Parmi les jours de maladie accordés, certains sont-ils rémunérés ?				
Oui (%)	76,6	60,0	79,2	81,2
Non (%)	23,4	40,0	20,8	18,8
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>77</b>	<b>75</b>	<b>72</b>	<b>80</b>
Si oui, le nombre de jours rémunérés est-il sujet à un maximum ?				
Oui (%)	94,7	95,7	94,5	82,5
Non (%)	5,3	4,3	5,5	17,5
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>57</b>	<b>46</b>	<b>55</b>	<b>63</b>
Si oui, quel est le nombre de jours rémunérés par année ?				
1 à 3 jours (%)	57,7	76,7	62,0	60,8
4 ou 5 jours (%)	28,8	16,3	26,0	25,5
6 jours et plus (%)	13,5	7	12,0	13,7
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>52</b>	<b>43</b>	<b>50</b>	<b>51</b>

## 2.7 Jours de vacances

### 2.7.1 Programme de salaire différé

Programme de salaire différé	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
Le nombre de jours de vacances peut-il être augmenté par un programme de salaire différé ?				
Oui (%)	11,6	13,2	13,5	11,9
Non (%)	88,4	86,8	86,5	88,1
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>129</b>	<b>136</b>	<b>126</b>	<b>135</b>
Si non, avez-vous l'intention d'offrir cette possibilité ?				
Oui (%)	6,9	7,9	9,7	7,9
Non (%)	93,1	92,1	90,3	92,1
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>72</b>	<b>76</b>	<b>72</b>	<b>76</b>

## 2.7.2 Vacances sans solde

Vacances sans solde	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
Les employés peuvent-ils prendre des vacances sans solde ?				
Oui (%)	84,6	86,0	87,2	81,3
Non (%)	15,4	14,0	12,8	18,7
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>130</b>	<b>136</b>	<b>125</b>	<b>134</b>
Si non, avez-vous l'intention d'offrir cette possibilité ?				
Oui (%)	7,1	0	0	5,9
Non (%)	92,9	100,0	100,0	94,1
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>17</b>

### 3 PRIVILÈGES DE FONCTION

#### 3.1 Éléments remboursés

Éléments remboursés *	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
<b>CELLULAIRE</b>				
Oui (%)	22,8	16,9	29,8	75,9
Non (%)	77,2	83,1	70,2	24,1
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>123</b>	<b>130</b>	<b>121</b>	<b>133</b>
<b>ORDINATEUR / TABLETTE</b>				
Oui (%)	21,0	6,3	23,7	43,8
Non (%)	79,0	93,7	76,3	56,2
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>119</b>	<b>126</b>	<b>118</b>	<b>130</b>
<b>VÊTEMENTS / UNIFORMES</b>				
Oui (%)	20,7	56,1	26,4	32,0
Non (%)	79,3	43,9	73,6	68,0
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>121</b>	<b>132</b>	<b>121</b>	<b>128</b>
<b>LUNETTE DE SÉCURITÉ ADAPTÉE À LA VUE DU TRAVAILLEUR</b>				
Oui (%)	16,7	51,2	25,8	26,8
Non (%)	83,3	48,8	74,2	73,2
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>120</b>	<b>129</b>	<b>120</b>	<b>127</b>
<b>PROTECTEUR ANTI-BRUIT MOULÉ</b>				
Oui (%)	12,6	33,9	16,0	13,6
Non (%)	87,4	66,1	84,0	86,4
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>119</b>	<b>127</b>	<b>119</b>	<b>125</b>

\* 23 entreprises fournissent ou déboursent un montant forfaitaire pour l'achat de bottes de sécurité.

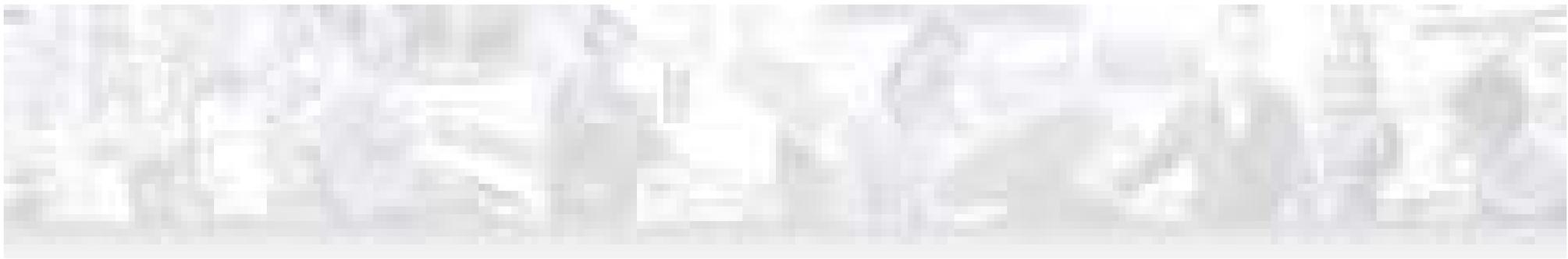
### 3.2 Frais de déplacement (à l'exception des représentants)

Frais de déplacement remboursés (excepté représentants)	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
<b>HÉBERGEMENT</b>				
Oui (%)	64,1	58,2	65,2	85,8
Non (%)	35,9	41,8	34,8	14,2
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>117</b>	<b>122</b>	<b>115</b>	<b>127</b>
<b>KILOMÉTRAGE</b>				
Oui (%)	72,5	68,0	75,2	89,3
Non (%)	27,5	32,0	24,8	10,7
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>120</b>	<b>125</b>	<b>121</b>	<b>131</b>
<b>LOCATION DE VÉHICULE</b>				
Oui (%)	36,0	30,5	38,7	58,2
Non (%)	64,0	69,5	61,3	41,8
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>114</b>	<b>118</b>	<b>111</b>	<b>122</b>
<b>REPAS</b>				
Oui (%)	61,7	57,0	63,8	84,3
Non (%)	38,3	43,0	36,2	15,7
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>115</b>	<b>121</b>	<b>116</b>	<b>127</b>

## 4 BONIS ET PROGRAMME D'ACHAT D' ACTIONS

### 4.1 Bonis

Bonis	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
Offrez-vous un boni à vos employés ?				
Oui (%)	39,4	26,7	37,9	49,6
Non (%)	60,6	73,3	62,1	50,4
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>127</b>	<b>131</b>	<b>124</b>	<b>135</b>
Si oui, en fonction de quel critère est-il accordé ?				
Rendement de l'employé (%)	43,7	45,8	50,0	40,0
Bénéfices de l'entreprise (%)	56,3	54,2	50,0	60,0
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>32</b>	<b>24</b>	<b>32</b>	<b>45</b>



## 4.2 Programme d'achat d'actions

Achat d'actions	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
Un programme d'achat d'actions est-il offert ?				
Oui (%)	2,5	2,4	2,6	5,5
Non (%)	97,5	97,6	97,4	94,5
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>122</b>	<b>126</b>	<b>117</b>	<b>128</b>

# B - DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL/FORMATION CONTINUE

## 1 ACTIVITÉS DE FORMATION

Activités de formation	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
Des ressources financières sont-elles allouées pour des activités de formation ?				
Oui (%)	83,7	81,2	86,0	87,7
Non (%)	16,3	18,8	14,0	12,3
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>123</b>	<b>128</b>	<b>121</b>	<b>130</b>
Si oui, en fonction de quel critère est-il accordé ?				
Pourcentage masse salariale (%)	13,2	14,3	13,2	12,1
Montant fixe (%)	---	---	1,1	1,0
Selon les besoins (%)	86,8	85,7	85,7	86,9
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>91</b>	<b>99</b>
Quel est le pourcentage ou le montant fixe par année (en moyenne) ?				
Pourcentage moyen annuel (%)	1,2	1,4	1,2	1,2
Nombre d'entreprises	12	14	13	13
Montant fixe moyen annuel (\$)	5 730	7 129	4 600	2 600
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>

## C - POLITIQUES RESSOURCES HUMAINES

### 1 SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

Semaine normale de travail	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
Quel est le nombre d'heures d'une semaine normale de travail ?				
Moyenne d'heures	39,1	39,7	39,4	40,3
Minimum d'heures	28	38	25	36
Maximum d'heures	40	42	40	60
25e centile	39	40	40	40
Médiane	40	40	40	40
75e centile	40	40	40	40
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>131</b>	<b>138</b>	<b>128</b>	<b>137</b>

## 2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

### 2.1 Heures supplémentaires compensées

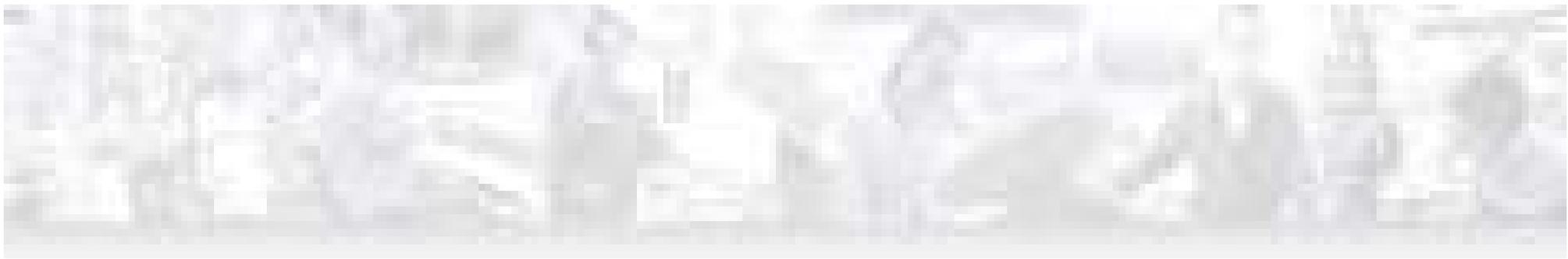
Heures supplémentaires compensées	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
Les heures supplémentaires sont-elles compensées ?				
Oui (%)	76,8	92,5	80,2	35,4
Non (%)	23,2	7,5	19,8	64,6
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>125</b>	<b>134</b>	<b>121</b>	<b>130</b>
Si oui, quelle est la base de calcul de la majoration des heures supplémentaires ?				
Quotidien (%)	9,7	19,3	9,6	9,3
Hebdomadaire (%)	77,4	64,0	78,7	76,7
Quotidien et hebdomadaire (%)	3,2	6,7	3,2	2,3
Période de travail déterminée (%)	9,7	10,0	8,5	11,7
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>93</b>	<b>119</b>	<b>94</b>	<b>43</b>
Quelle est la méthode de compensation ?				
En temps (%)	24,7	12,9	20,4	35,7
En argent (%)	30,1	45,7	34,4	23,8
Au choix de l'employé (%)	45,2	41,4	45,2	40,5
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>93</b>	<b>117</b>	<b>93</b>	<b>42</b>

## 2.2 Taux - Heures supplémentaires compensées

Taux – Heures supplémentaires compensées	Emplois de bureau	Emplois d’usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
Quel est le taux de compensation des heures supplémentaires après une semaine normale de travail ?				
Simple (%)	22,4	8,2	18,6	31,4
Une fois et demie (%)	77,6	90,0	81,4	68,6
Double (%)	---	1,8	---	---
<b>Nombre d’entreprises</b>	<b>85</b>	<b>108</b>	<b>86</b>	<b>35</b>
Quel est le taux de compensation des heures supplémentaires les jours fériés ?				
Simple (%)	28,6	19,0	26,7	47,8
Une fois et demie (%)	42,8	43,0	45,0	30,4
Double (%)	28,6	38,0	28,3	21,8
<b>Nombre d’entreprises</b>	<b>63</b>	<b>79</b>	<b>60</b>	<b>23</b>
Quel est le taux de compensation des heures supplémentaires le samedi ?				
Simple (%)	26,7	10,3	21,3	29,2
Une fois et demie (%)	70,0	84,6	75,4	70,8
Double (%)	3,3	5,1	3,3	---
<b>Nombre d’entreprises</b>	<b>60</b>	<b>78</b>	<b>61</b>	<b>24</b>
Quel est le taux de compensation des heures supplémentaires le dimanche ?				
Simple (%)	25,0	10,0	20,0	31,6
Une fois et demie (%)	59,6	55,7	65,5	68,4
Double (%)	15,4	33,3	14,5	---
<b>Nombre d’entreprises</b>	<b>52</b>	<b>70</b>	<b>55</b>	<b>19</b>

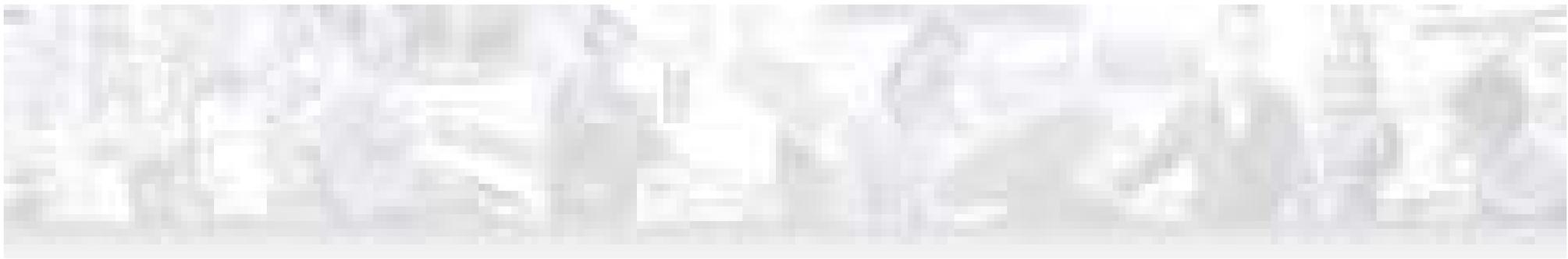
## 2.3 Report - Heures supplémentaires

Report Heures supplémentaires	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
Est-il possible de reporter les heures supplémentaires à l'année suivante ?				
Oui (%)	41,6	38,8	40,2	29,7
Non (%)	58,4	61,2	59,8	70,3
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>113</b>	<b>129</b>	<b>112</b>	<b>91</b>
Si oui, le nombre d'heures pouvant être reportées est-il sujet à un maximum ?				
Oui (%)	36,2	34,7	37,8	18,5
Non (%)	63,8	65,3	62,2	81,5
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>47</b>	<b>49</b>	<b>45</b>	<b>27</b>
Si oui, quel est le nombre maximum d'heures pouvant être reportées ?				
Moins de 40h (%)	16,7	11,8	11,8	---
Entre 40h et 60h (%)	72,2	76,4	70,6	80,0
Plus de 60h (%)	11,1	11,8	17,6	20,0
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>5</b>



### 3 PRIMES

Type de prime	Chef d'équipe	Quart de soir	Quart de nuit	Fin de semaine
Quels sont les montants accordés aux primes pour les employés d'usine ?				
Taux moyen (\$)	1,38	0,87	1,04	1,21
Taux minimum (\$)	0,30	0,25	0,50	0,60
Taux maximum (\$)	4,20	2,50	1,50	2,00
25e centile (\$)	1,00	0,66	0,80	0,98
Médiane (\$)	1,00	0,75	1,00	1,00
75e centile (\$)	1,50	1,00	1,25	1,63
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>55</b>	<b>56</b>	<b>31</b>	<b>10</b>



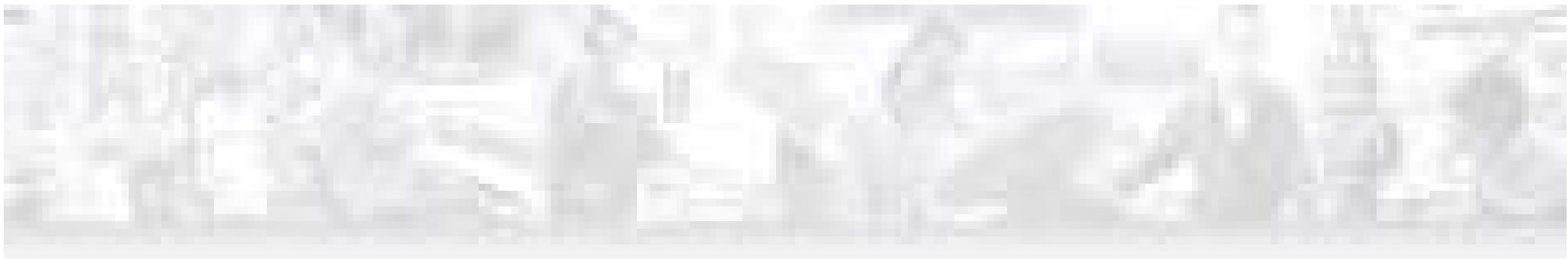
## 4 CONGÉS FÉRIÉS ET VACANCES

### 4.1 Jours fériés accordés

Jours fériés accordés	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
Quel est le nombre de jours fériés accordés par année ?				
Nombre de jours moyen	9,8	9,8	9,9	9,9
Nombre minimum	6	6	6	6
Nombre maximum	16	14	16	16
25e centile	8	8	8	8
Médiane	10	10	10	10
75e centile	12	12	12	12
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>129</b>	<b>136</b>	<b>126</b>	<b>136</b>

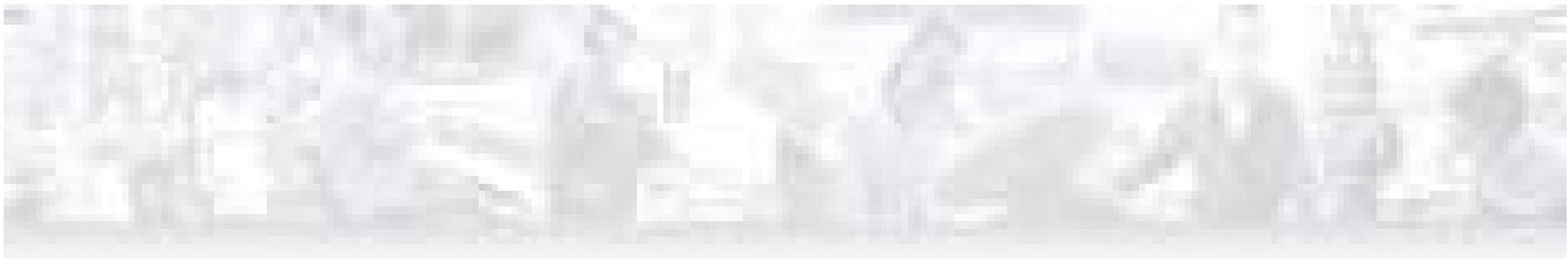
## 4.2 Critère d'octroi pour les semaines de vacances

Critère d'octroi (semaines de vacances)	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
Les semaines de vacances sont-elles accordées selon les années de service ou les années d'expérience ?				
Années de service (%)	87,9	97,0	88,5	74,4
Années d'expérience (%)	12,1	3,0	11,5	25,6
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>124</b>	<b>132</b>	<b>122</b>	<b>129</b>
Si vous considérez uniquement le nombre d'années de service, avez-vous l'intention de considérer le nombre d'années d'expérience ?				
Oui (%)	12,0	10,4	13,5	7,1
Non (%)	88,0	89,6	86,5	92,9
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>100</b>	<b>115</b>	<b>96</b>	<b>85</b>



### 4.3 Semaines de vacances accordées

Semaines de vacances	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
Quel est le nombre de semaines de vacances accordées annuellement après... ?				
1 an	2,3	2,2	2,3	2,6
2 ans	2,4	2,2	2,3	2,6
3 ans	2,4	2,3	2,4	2,7
4 ans	2,4	2,3	2,4	2,7
5 ans	3,1	3,0	3,1	3,3
6 ans	3,2	3,2	3,2	3,4
7 ans	3,2	3,2	3,2	3,4
8 ans	3,3	3,2	3,2	3,4
9 ans	3,3	3,2	3,3	3,4
10 ans	3,6	3,5	3,6	3,8
11 ans	3,7	3,6	3,7	3,8
12 ans	3,7	3,7	3,7	3,8
13 ans	3,7	3,7	3,7	3,8



### Semaines de vacances accordées (suite)

Semaines de vacances	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
Quel est le nombre de semaines de vacances accordées annuellement après... ?				
14 ans	3,8	3,7	3,7	3,8
15 ans	3,9	3,8	3,8	4
16 ans	3,9	3,8	3,9	4
17 ans	3,9	3,8	3,9	4
18 ans	3,9	3,9	3,9	4
19 ans	3,9	3,9	3,9	4
20 ans	4,1	4,1	4,1	4,2
21 ans	4,1	4,1	4,1	4,3
22 ans	4,1	4,1	4,1	4,3
23 ans	4,1	4,1	4,1	4,3
24 ans	4,1	4,1	4,1	4,3
25 ans et plus	4,2	4,2	4,2	4,4

#### 4.4 Semaines de vacances monnayables, cumulables et reportables

Semaines de vacances	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
Les semaines de vacances sont-elles monnayables ?				
Oui (%)	47,7	52,2	48,4	46,3
Non (%)	52,3	47,8	51,6	53,7
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>130</b>	<b>136</b>	<b>126</b>	<b>136</b>
Les semaines de vacances peuvent-elles être accumulées ou reportées à l'année suivante ?				
Oui (%)	24,0	23,7	24,8	25,2
Non (%)	76,0	76,3	75,2	74,8
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>129</b>	<b>135</b>	<b>125</b>	<b>135</b>

## D - INDICATEURS RH

### 1 TAUX DE ROULEMENT

Catégorie d'emploi	Employés d'usine		Ensemble des autres employés	
	Volontaire	Involontaire	Volontaire	Involontaire
Quel est le taux de roulement (volontaire et involontaire) de la dernière année ?				
Taux moyen (%)	10,3	7,4	6,1	5,0
Taux minimum (%)	0,4	0,3	0,4	0,3
Taux maximum (%)	66,7	50,0	62,5	43,0
25e centile (%)	1,5	1,5	0,4	0,3
Médiane (%)	5,0	4,0	3,0	1,05
75e centile (%)	16,0	10,0	8,0	7,5
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>111</b>	<b>105</b>	<b>103</b>	<b>98</b>

## E - ASSURANCE COLLECTIVE

Assurance collective	Ensemble des employés
Offrez-vous un régime d'assurance collective ?	
Oui (%)	88,4
Non (%)	10,9
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>137</b>
Offrez-vous un choix de plans de protection de soins médicaux ?	
Oui (%)	14,6
Non (%)	85,4
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>123</b>
Offrez-vous des soins dentaires ?	
Oui (%)	37,4
Non (%)	62,6
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>123</b>

## ASSURANCE COLLECTIVE (suite)

Assurance collective	Ensemble des employés
Offrez-vous une assurance invalidité de courte durée ?	
Oui (%)	31,4
Non (%)	68,6
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>121</b>
Offrez-vous une assurance invalidité de longue durée ?	
Oui (%)	91,9
Non (%)	8,1
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>123</b>
Offrez-vous une assurance-vie ?	
Oui (%)	97,6
Non (%)	2,4
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>123</b>
Offrez-vous des soins de la vue (examen, lunettes, lentilles) ?	
Oui (%)	63,1
Non (%)	36,9
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>122</b>

## ASSURANCE COLLECTIVE (suite)

Contribution de l'employeur	Ensemble des employés
Quelle est la proportion des coûts du régime d'assurance collective payée par l'employeur au global ?	
Taux moyen (%)	46,7
Taux minimum (%)	15,0
Taux maximum (%)	100,0
25e centile (%)	40,0
Médiane (%)	50,0
75e centile (%)	50,0
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>122</b>

# F - RÉGIMES DE RETRAITE

## 1 RÉGIME(S) DE RETRAITE OFFERT(S)

Type de régime de retraite offert	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
Compte d'épargne libre d'impôt collectif (CELI)				
Oui (%)	7,6	7,5	7,8	7,6
Non (%)	92,4	92,5	92,2	92,4
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>66</b>	<b>67</b>	<b>64</b>	<b>66</b>
Régime à cotisations déterminées (CD)				
Oui (%)	3,1	4,5	3,2	3,1
Non (%)	96,9	95,5	96,8	96,9
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>65</b>	<b>67</b>	<b>63</b>	<b>65</b>
Régime à participation différée aux bénéfices (RPDB)				
Oui (%)	31,2	24,0	32,0	32,5
Non (%)	68,8	76,0	68,0	67,5
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>77</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>77</b>

## RÉGIME(S) DE RETRAITE OFFERT(S) (suite)

Type de régime de retraite offert	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
Régime à prestations déterminées				
Oui (%)	1,5	3,0	1,6	1,5
Non (%)	98,5	97,0	98,4	98,5
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>65</b>	<b>67</b>	<b>63</b>	<b>65</b>
Régime de retraite simplifié (RRS)				
Oui (%)	9,1	11,8	10,9	10,6
Non (%)	90,9	88,2	89,1	89,4
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>66</b>	<b>68</b>	<b>64</b>	<b>66</b>
Régime enregistré d'épargne retraite collectif (REER)				
Oui (%)	57,3	61,1	61,4	60,0
Non (%)	42,7	38,9	38,6	40,0
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>89</b>	<b>90</b>	<b>88</b>	<b>90</b>
Régime volontaire d'épargne retraite (RVER)				
Oui (%)	61,8	60,4	58,8	62,2
Non (%)	38,2	39,6	41,2	37,8
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>89</b>	<b>91</b>	<b>85</b>	<b>90</b>

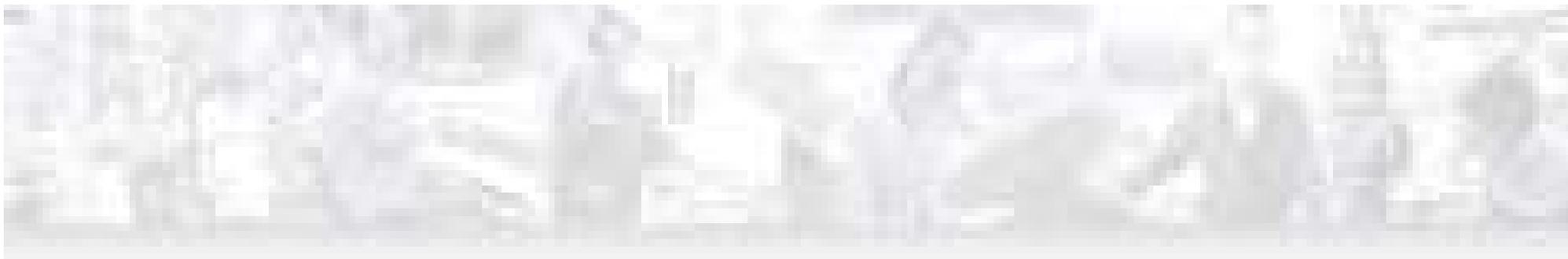
## 2 NIVEAU DE COTISATION DES EMPLOYÉS

### 2.1 Niveau de cotisation en pourcentage des salaires

Niveau de cotisation des employés (%)	Emplois de bureau		Emplois d'usine		Emplois au soutien technique		Emplois-cadres	
Quel est le niveau de cotisation des employés en pourcentage des salaires ?								
<i>Cotisation</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
Niveau moyen (%)	1,26	4,8	1,22	4,5	1,23	4,7	1,36	5,1
Niveau minimum (%)	1,0	1,5	1,0	1,0	1,0	1,5	1,0	1,5
Niveau maximum (%)	9,0	18,0	9,0	18,0	9,0	18,0	9,0	18,0
25e centile (%)	0,0	2,0	0,0	2,0	0,0	2,0	0,0	3,0
Médiane (%)	1,0	3,5	1,0	3,0	1,0	3,0	1,0	4,0
75e centile (%)	2,0	5,0	2,0	5,0	2,0	5,0	2,0	5,0
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>29</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>26</b>

## 2.2 Niveau de cotisation en argent

Niveau de cotisation des employés (\$)	Emplois de bureau		Emplois d'usine		Emplois au soutien technique		Emplois-cadres	
Quel est le niveau de cotisation des employés en argent ?								
<i>Cotisation</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>
Niveau moyen (\$)	525	1 507	360	1 965	454	1 474	835	3 026
Niveau minimum (\$)	200	200	27	200	104	200	27	200
Niveau maximum (\$)	1 170	5 000	1 170	5 800	1 170	5 000	4 992	10 400
25e centile (\$)	260	1 000	138	520	225	617	250	1 000
Médiane (\$)	520	1 040	260	1 040	500	1 020	520	1 560
75e centile (\$)	650	1 890	520	2 650	650	2 600	1 040	5 000
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>15</b>



### 3 Détails sur les cotisations

Détails sur les cotisations	Emplois de bureau	Emplois d'usine	Emplois au soutien technique	Emplois-cadres
L'employé peut-il verser des cotisations facultatives additionnelles ?				
Oui (%)	88,2	88,2	88,4	87,3
Non (%)	11,8	11,8	11,6	12,7
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>68</b>	<b>68</b>	<b>69</b>	<b>71</b>
La cotisation de l'employeur est-elle calculée en fonction de celle versée par l'employé ?				
Oui (%)	52,2	48,6	52,1	50,0
Non (%)	47,8	51,4	47,9	50,0
<b>Nombre d'entreprises</b>	<b>69</b>	<b>70</b>	<b>71</b>	<b>70</b>



# ANNEXE

# ANNEXE - Profil des répondants à l'enquête

## Les entreprises selon les régions administratives

RÉGION ADMINISTRATIVE	Nombre (n)	Pourcentage (%)
Abitibi-Témiscamingue	2	1,4
Bas-Saint-Laurent	3	2,1
Capitale-Nationale	11	8,0
Centre-du-Québec	10	7,2
Chaudière-Appalaches	21	15,2
Côte-Nord	1	0,7
Estrie	10	7,2
Lanaudière	18	13,0
Laurentides	9	6,5
Laval	7	5,1
Mauricie	8	5,8
Montérégie	21	15,2
Montréal	9	6,5
Outaouais	3	2,2
Saguenay-Lac-Saint-Jean	5	3,6
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>138</b>	<b>100</b>

## ANNEXE – Profil des répondants à l'enquête (suite)

### Les entreprises selon les secteurs d'activité

GROUPE INDUSTRIEL	Nombre (n)	Pourcentage (%)
Portes et fenêtres / Verre	50	36,2
Meubles / Meuble architectural	42	30,4
Armoires de cuisine	46	33,3
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>138</b>	<b>100</b>

### Les entreprises selon la taille

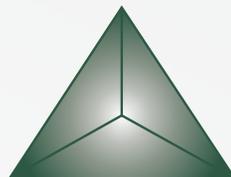
TAILLE DES ENTREPRISES	Nombre (n)	Pourcentage (%)
Moins de 20 employés	29	21,0
20 à 49 employés	49	35,5
50 à 99 employés	25	18,1
100 à 250 employés	22	15,9
Plus de 250 employés	13	9,4
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>138</b>	<b>100</b>

### Les entreprises selon le chiffre d'affaires

CHIFFRE D'AFFAIRES (\$)	Nombre (n)	Pourcentage (%)
Moins de 2,5 millions	19	14,2
2,5 à 4,9 millions	32	23,9
5 à 9,9 millions	29	21,6
10 à 25 millions	27	20,1
Plus de 25 millions	27	20,1
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>134</b>	<b>100</b>

### Les entreprises selon le statut de syndicalisation

STATUT DE SYNDICALISATION	Nombre (n)	Pourcentage (%)
Syndiquée	38	28,4
Non syndiquée	96	71,6
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>134</b>	<b>100</b>



**COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE  
DES INDUSTRIES DES PORTES ET FENÊTRES,  
DU MEUBLE ET DES ARMOIRES DE CUISINE**

1649, rue Fleury Est, bureau 200, Montréal (Québec) H2C 1S9  
Tél. : 514.890.1980 • Téléc. : 514.890.1450

**CLICEMPLOIS.NET**  
Promotion des carrières

**SOLUTIONSRH.NET**  
Gestion des compétences

Avec la contribution financière de :

**Commission  
des partenaires  
du marché du travail**  
**Québec** 