

## ÉTUDE SOUS-SECTORIELLE SUR LA PRÉFABRICATION DE MAISONS, DE BÂTIMENTS EN BOIS ET DE PRODUITS DE CHARPENTE EN BOIS



## ÉQUIPE DE TRAVAIL

### Groupe DDM

Directeur de projet	Bruno Del Degan, ing.f., président
Chargé de projet	Raphaël Readman, M.A., analyste stratégique
Professionnels de recherche	Julia Trappe, ing.f., M. Sc., ingénieure forestière Michael Dang, analyste du marché du travail Ruth Bernard, analyste du marché du travail Catherine Bouffard, analyste du marché du travail
Réviseure linguistique	Josée Normandeau., réviseure linguistique

### Formabois

Directeur de projet	Réjean St-Arnaud
Chargée de projet	Sylvie Alain

### Référence à citer :

GROUPE DDM, 2025. *Étude sous-sectorielle sur la préfabrication de maisons, de bâtiments en bois et de produits de charpente en bois au Québec*. Rapport présenté à Formabois (comité sectoriel de main-d'œuvre du bois), 67 p. et annexes. *Référence interne 24-1808*.

# TABLE DES MATIÈRES

MISE EN CONTEXTE .....	1
1. MÉTHODOLOGIE .....	2
1.1 Entreprises visées par l'étude .....	2
1.2 Professions ciblées .....	3
1.3 Déroulement de l'étude .....	3
1.3.1 Revue et analyse des données secondaires.....	3
1.3.2 Collecte de données primaires .....	4
2. PORTRAIT DES SOUS-SECTEURS .....	8
2.1 Encadrement de l'industrie .....	8
2.1.1 Cadre réglementaire fédéral.....	8
2.1.2 Cadre réglementaire provincial .....	8
2.2 Établissements .....	9
2.2.1 Taille des entreprises .....	10
2.2.2 Répartition géographique .....	10
2.3 Emplois .....	12
2.3.1 Professions .....	13
2.4 Indicateurs économiques .....	15
2.4.1 Produit intérieur brut.....	15
2.5 Revenus d'exploitation.....	16
2.6 Marché canadien.....	18
2.6.1 Le marché des maisons préfabriquées .....	18
2.6.2 Le marché des produits en bois .....	19
2.6.3 Échanges commerciaux.....	19
2.6.4 Productivité du travail.....	21
3. PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE .....	23
3.1 Caractéristiques de la main-d'œuvre .....	23
3.1.1 Genre .....	23
3.1.2 Âge .....	24
3.1.3 Scolarité .....	26
3.1.4 Immigration.....	28
3.2 Conditions de travail .....	29
3.2.1 Statut d'emploi .....	29
3.2.2 Rémunération .....	30
3.2.3 Heures de travail.....	32

4. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	33
4.1 Création de nouveaux postes.....	33
4.2 Accueil et intégration des employés .....	34
4.3 Enjeux en ressources humaines .....	34
4.3.1 Acquisition et attraction de candidats.....	35
4.3.2 Fidélisation et rétention.....	41
4.4 Mesures facilitantes et pistes d'action.....	45
4.4.1 Pistes d'action pour faire face aux défis de gestion des ressources humaines pour les trois prochaines années .....	46
4.5 Formation continue et développement des compétences .....	46
4.5.1 Méthode de formation actuelle au sein des entreprises.....	47
4.5.2 Besoins de formation.....	48
4.5.3 Principaux freins au recours à la formation continue.....	49
5. TRANSITION NUMÉRIQUE .....	52
6. TRANSITION VERTE .....	55
7. RELÈVE DES SOUS-SECTEURS : TENDANCES DE FORMATION ET PERSPECTIVES D'EMPLOI.....	59
7.1 Perspectives d'emploi par profession .....	59
7.2 Inscription dans les programmes de formation menant aux professions des sous-secteurs ...	60
7.2.1 Formations professionnelles.....	60
7.2.2 Formations collégiales .....	62
8. BESOINS FUTURS DE MAIN-D'ŒUVRE DES SOUS-SECTEURS .....	64
8.1 Métiers en émergence .....	64
8.2 Adéquation entre la formation et l'emploi .....	64
9. RECOMMANDATIONS STRATÉGIQUES .....	65
CONCLUSION .....	67

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Sous-secteurs ciblés par l'étude .....	2
Tableau 2	Professions ciblées par l'étude .....	3
Tableau 3	Fonction des répondants .....	4
Tableau 4	Répartition des entreprises répondantes par région administrative .....	7
Tableau 5	Ventilation des emplacements actifs par nombre d'employés au Québec, juin 2024.....	10
Tableau 6	Répartition géographique des établissements avec employés pour les trois sous-secteurs, Québec, juin 2025 .....	11
Tableau 7	Répartition des emplois salariés et les postes pourvus par des travailleurs autonomes au Québec, 2024.....	13
Tableau 8	Estimation de la population issue du croisement SCIAN et CNP, 2021 .....	14

Tableau 9	Évolution des échanges commerciaux dans le sous-secteur de la fabrication de produits de charpente en bois, Québec, 2018-2024 .....	20
Tableau 10	Évolution des échanges commerciaux dans le sous-secteur de la préfabrication de bâtiments en bois, Québec, 2018-2024.....	20
Tableau 11	Évolution des échanges commerciaux dans le sous-secteur de la préfabrication de maisons, Québec, 2018-2024 .....	21
Tableau 12	Part de la main-d'œuvre issue de l'immigration au Québec, en 2021 .....	28
Tableau 13	Rémunération selon la profession, Québec, 2025 .....	31
Tableau 14	Taux de vacance par professions dans les entreprises sondées.....	38
Tableau 15	Présence de la main-d'œuvre sous-représentée sur le marché du travail dans les entreprises sondées.....	40
Tableau 16	Taux de départs à la retraite d'ici 2027 par profession dans les entreprises sondées.....	44
Tableau 17	État d'équilibre de main-d'œuvre par profession, 2025-2028 .....	59
Tableau 18	Caractéristiques des programmes d'études professionnelles.....	60
Tableau 19	Évolution des inscriptions selon le programme de formation professionnelle.....	61
Tableau 20	Caractéristiques des programmes d'études collégiales .....	62
Tableau 21	Évolution des inscriptions selon le programme de formation collégiale .....	63

## LISTE DES FIGURES

Figure 1	Secteur principal d'activités des entreprises sondées.....	5
Figure 2	Taille des entreprises sondées.....	5
Figure 3	Professions présentes dans les entreprises sondées.....	6
Figure 4	Évolution du nombre d'entreprises, avec et sans employés, selon le sous-secteur, Québec, décembre 2015-2024 .....	9
Figure 5	Évolution du nombre total d'emplois dans l'industrie de la fabrication d'autres produits en bois et l'industrie de la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué au Québec, 2015 à 2024 .....	12
Figure 6	Évolution du PIB des sous-secteurs de préfabrication de maisons, de bâtiments en bois et de produits de charpente en bois par rapport aux autres industries du secteur manufacturier, Québec, 2018-2024 .....	15
Figure 7	Évolution du PIB des sous-secteurs de la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué ainsi que de la fabrication d'autres produits en bois par rapport au PIB de l'ensemble des industries et de celui de la fabrication, Québec, 2018-2024 .....	16
Figure 8	Évolution des revenus totaux pour les usines de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué et les usines de fabrication d'autres produits en bois, Québec, 2018-2023.....	17
Figure 9	Répartition des revenus de l'industrie de la fabrication de maisons préfabriquées selon les produits et services, Canada, 2024 .....	17
Figure 10	Évolution de la productivité du travail en fonction de la valeur ajoutée, Québec, 2018-2023 .....	22
Figure 11	Répartition de la main-d'œuvre selon le genre, Québec, 2021 .....	24
Figure 12	Répartition de la main-d'œuvre selon la tranche d'âge, Québec, 2021.....	25
Figure 13	Répartition de la main-d'œuvre selon le niveau de diplomation, Québec, 2021 .....	27
Figure 14	Répartition selon la catégorie d'admission, Québec, 2021 .....	29

Figure 15	Statut d'emploi par secteur, Québec, 2021.....	30
Figure 16	Évolution de la rémunération horaire moyenne des personnes salariées Québec, 2019-2024.....	30
Figure 17	Évolution des heures hebdomadaires moyennes des personnes salariées, Québec, 2019-2024.....	32
Figure 18	Proportion d'entreprises sondées désirant créer de nouveaux postes, selon la profession .....	33
Figure 19	Enjeux actuels de gestion des ressources humaines .....	34
Figure 20	Principales difficultés de recrutement rencontré par les entreprises sondées.....	35
Figure 21	Niveau de difficulté du recrutement par profession dans les entreprises sondées.....	37
Figure 22	Taux de vacance selon le trimestre, T1 2023 au T2 2025.....	39
Figure 23	Facteurs explicatifs de la sous-représentation des femmes .....	41
Figure 24	Taux de roulement dans les entreprises sondées .....	42
Figure 25	Professions pour lesquelles le taux de roulement est le plus élevé dans les entreprises sondées.....	42
Figure 26	Principales causes de difficultés de rétention .....	43
Figure 27	Mesures mises en place par les entreprises sondées pour faciliter l'attraction et la fidélisation de leur main-d'œuvre .....	45
Figure 28	Mesures les plus utiles à mettre en place pour aider les entreprises dans leurs défis de gestion des ressources humaines .....	46
Figure 29	Méthodes utilisées pour la formation en début et en cours d'emploi.....	47
Figure 30	Besoins de formation dans les organisations .....	48
Figure 31	Facteurs limitant le recours à la formation continue .....	50
Figure 32	Autoévaluation de la maturité numérique des entreprises sondées.....	52
Figure 33	Freins à l'intégration des technologies numériques.....	53
Figure 34	Besoins de formations liées à la transition numérique .....	54
Figure 35	Autoévaluation du stade de la transition verte au sein des entreprises sondées.....	55
Figure 36	Enjeux liés à la mise en place des pratiques de transition verte .....	56
Figure 37	Compétences du futur en matière de transition verte.....	57

## LISTE DES ANNEXES

Annexe 1	Définition des professions ciblées par l'étude
Annexe 2	Tableau de correspondance entre la Classification nationale des professions (CNP) de 2016 et de 2021

## LISTE DES ABRÉVIATIONS

<b>ASP</b>	Attestation de spécialisation professionnelle
<b>BIM</b>	<i>Building information modeling</i>
<b>CNB</b>	Code national du bâtiment du Canada
<b>CNC</b>	<i>Computer numerical control</i>
<b>CNP</b>	Classification nationale des professions
<b>CSA</b>	Association canadienne de normalisation
<b>DEP</b>	Diplôme d'études professionnelles
<b>FPT</b>	Formation professionnelle et technique
<b>GRH</b>	Gestion des ressources humaines
<b>PAMT</b>	Programme d'apprentissage en milieu de travail
<b>RAC</b>	Reconnaissance des acquis et des compétences
<b>RBQ</b>	Régie du bâtiment du Québec
<b>RMR</b>	Région métropolitaine de recensement
<b>SCIAN</b>	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord

# SOMMAIRE EXÉCUTIF

Formabois, comité sectoriel de main-d'œuvre du bois, a élargi son champ d'intervention depuis le 1er avril 2024 afin d'intégrer les sous-secteurs de la préfabrication de maisons (SCIAN 321991) et de la préfabrication de bâtiments en bois (SCIAN 321992). Dans ce contexte, Formabois a mandaté le Groupe DDM pour mettre à jour le portrait des entreprises et de la main d'œuvre de ces secteurs, cibler les enjeux prioritaires en ressources humaines ainsi que documenter les besoins actuels et futurs de formation initiale et continue. L'étude inclut également le sous-secteur de la fabrication de produits de charpente en bois (SCIAN 321215) en raison de sa complémentarité avec la préfabrication et de l'importance d'obtenir une analyse exhaustive de la filière.

## Démarche méthodologique

L'étude repose sur une approche mixte combinant une analyse de données secondaires et une collecte de données primaires. Dans le but de vérifier et de bonifier les constats, la démarche comprend la réalisation de 10 entrevues semi-dirigées auprès d'entreprises, une enquête en ligne menée auprès de 68 établissements représentant 3 820 emplois (soit environ 80 % de la main-d'œuvre de l'industrie ciblée) ainsi qu'un groupe de discussion ayant réuni 48 participants. Cette triangulation des sources a permis de produire un portrait nuancé, appuyé à la fois sur des données quantitatives et sur l'expérience des acteurs du terrain.

## Portrait des sous-secteurs : structure, répartition et dynamique économique

Entre 2015 et 2024, la dynamique entrepreneuriale a évolué de manière différenciée selon les sous-secteurs. Le nombre d'entreprises a progressé dans la fabrication de produits de charpente en bois (+10,8 %) et dans la préfabrication de maisons (+40 %). Cette évolution témoigne d'une tendance à l'émergence de nouvelles entreprises, dans un contexte où les besoins en logement, la rapidité d'exécution et l'industrialisation des procédés deviennent des leviers de compétitivité.

Sur le plan économique, les données disponibles montrent que les activités liées à la fabrication de produits en bois présentent une croissance du PIB supérieure à celle d'autres secteurs manufacturiers, malgré des fluctuations marquées autour de 2020. L'étude souligne l'importance d'un environnement réglementaire structurant (Code national du bâtiment, Code de construction du Québec, normes CSA) ainsi que l'intérêt stratégique croissant pour les bâtiments en bois dans le cadre des objectifs environnementaux du Québec.

## Enjeux de main-d'œuvre : rareté, recrutement et formation

Le principal enjeu transversal mis en évidence par l'étude demeure la disponibilité de la main-d'œuvre, autant en matière de recrutement que de rétention. L'étude permet de documenter des difficultés récurrentes à pourvoir des postes en production, particulièrement pour les charpentiers-menuisiers, mais aussi pour des emplois plus techniques (ex. : supervision, dessin de fabrication, contrôle qualité). Cette rareté est accentuée par la concurrence exercée par le secteur de la construction, qui offre souvent de meilleures conditions salariales, et par le besoin de former davantage de travailleurs à des compétences spécifiques au contexte manufacturier (lecture de plans, précision d'assemblage, cadence à suivre, productivité en usine, etc.). L'étude souligne la nécessité d'adapter l'offre de formation spécifiquement à la préfabrication, incluant des formations modulaires et des formations continues pouvant se donner directement en entreprise.

### **Sous-représentation des femmes : un enjeu stratégique**

L'étude montre également que la filière demeure fortement masculine. Dans les entreprises sondées, la proportion moyenne de femmes s'établit à 16,2 %, ce qui confirme une sous-représentation importante. Plusieurs répondants associent cette situation à la perception d'un travail physiquement exigeant et à la culture historiquement masculine du secteur. Certains soulignent aussi que l'amélioration du climat de travail et la prévention du harcèlement constituent des conditions essentielles pour favoriser une intégration durable. Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, l'intégration accrue des femmes représente un levier stratégique pour élargir les bassins de recrutement, renforcer l'attractivité des professions et soutenir la croissance du secteur.

### **Conclusion**

Globalement, les sous-secteurs de la préfabrication et de la charpente en bois disposent d'un potentiel de développement significatif, notamment dans un contexte où les besoins en logement et la recherche de solutions constructives plus industrialisées prennent de l'ampleur. Toutefois, la capacité des entreprises à répondre à cette demande dépendra largement de leur aptitude à relever les défis de main-d'œuvre.

## MISE EN CONTEXTE

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre du bois, Formabois, œuvre au développement, à la valorisation et au rayonnement de l'industrie de la transformation du bois. Son mandat se traduit notamment par la réalisation d'études pour déterminer les besoins de formation, le déploiement d'actions favorisant le rehaussement des compétences de la main-d'œuvre ainsi que par le soutien à la concertation et à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines au sein des entreprises du secteur.

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2024, le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation du bois (Formabois) a élargi son champ d'intervention à trois nouveaux sous-secteurs :

- Préfabrication de maisons (SCIAN 321991)
- Préfabrication de bâtiments en bois (SCIAN 321992)
- Usines de pâte à papier, de papier et de carton (SCIAN 3221)

Compte tenu de la similarité des enjeux de main-d'œuvre observés dans les sous-secteurs de la préfabrication de maisons (SCIAN 321991) et de la préfabrication de bâtiments en bois (SCIAN 321992), une étude conjointe est effectuée pour ces deux sous-secteurs. Dans le but de comprendre la réalité propre à chacun de ces sous-secteurs, Formabois a mandaté le Groupe DDM pour actualiser le portrait des entreprises et de leur main-d'œuvre, cibler les enjeux clés en ressources humaines et documenter les besoins émergents en matière de formation et de développement des compétences, en dressant un portrait détaillé de :

- La structure et l'évolution des différents emplois;
- Les entreprises et leurs caractéristiques;
- Le profil de la main-d'œuvre (scolarité, âge, genre, immigration, etc.);
- Les principaux enjeux et les tendances, notamment en matière de ressources humaines, de transition numérique et de transition verte, ainsi que les défis réglementaires;
- Les besoins actuels et futurs de formation, tant initiale que continue.

Également, bien que le secteur de la fabrication de produits de charpente en bois (SCIAN 321215) soit déjà couvert par Formabois, il apparaît pertinent de l'analyser simultanément en raison de sa complémentarité avec les deux sous-secteurs de préfabrication de maisons et de bâtiments en bois, et ce, afin d'offrir une appréciation globale de l'industrie.

Ce diagnostic vise à fournir une base solide pour orienter les actions de développement de la main-d'œuvre, soutenir la compétitivité des entreprises et assurer une meilleure adéquation entre les besoins de l'industrie et les capacités de formation et d'attraction de talents au Québec.

# 1. MÉTHODOLOGIE

## 1.1 Entreprises visées par l'étude

La présente étude cible les entreprises<sup>1</sup> québécoises du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)<sup>2</sup> liées aux sous-secteurs de la préfabrication de maisons (SCIAN 321991), de la préfabrication de bâtiments en bois (SCIAN 321992), ainsi que la fabrication de produits de charpente en bois (SCIAN 321215). Plus spécifiquement, il englobe les sous-secteurs industriels présentés au tableau 1.

**Tableau 1 Sous-secteurs ciblés par l'étude**

Code SCIAN	Sous-secteur
321215	<b>Fabrication de produits de charpente en bois</b> Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des éléments de charpente en bois, autres qu'en bois massif.
321991	<b>Préfabrication de maisons (mobiles)</b> Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des maisons mobiles et des bâtiments mobiles d'usage non résidentiel. Ces structures transportables sont posées sur un châssis muni de roues, mais ne sont pas faites pour les déplacements multiples ou constants; on peut les raccorder aux services d'eau et d'égouts.
321992	<b>Préfabrication de bâtiments en bois</b> Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale consiste à produire des bâtiments préfabriqués ou précoupsés en bois, et des parties et des panneaux en bois pour ce genre de bâtiments.

Source : Statistique Canada. Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2022 version 1.0.

<sup>1</sup> Pour cette étude, la définition de Statistique Canada est retenue : une « entreprise » correspond à la personne morale au sommet de la structure organisationnelle, tandis qu'un « établissement » désigne le site de production local.

<sup>2</sup> Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) est un cadre élaboré conjointement par le Canada, les États-Unis et le Mexique afin de fournir une méthode uniforme pour classer et comparer les activités économiques. Chaque code SCIAN correspond à un secteur, un sous-secteur ou une industrie précise, ce qui facilite l'analyse statistique, la production de données et les comparaisons entre les trois pays.

## 1.2 Professions ciblées

L'industrie de la préfabrication de maisons, de bâtiments en bois et de produits de charpente en bois regroupe une grande variété de profession. Le tableau 2 illustre celles qui ont été retenues pour la présente étude. Les catégories professionnelles utilisées reposent sur la Classification nationale des professions (CNP)<sup>3</sup>. La définition officielle de chaque profession, accompagnée d'exemples d'appellations, est présentée à l'annexe 1. Il convient également de préciser que certaines sources statistiques se réfèrent encore aux codes de la CNP 2016, bien que la version 2021 soit en vigueur. Un tableau de correspondance entre les deux versions est disponible à l'annexe 2.

**Tableau 2 Professions ciblées par l'étude**

CNP 2021	Profession
72310	Charpentiers-menuisiers
72311	Ébénistes
72400	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels
73200	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial
75101	Manutentionnaires
75110	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction
90010	Directeurs de la fabrication
92014	Surveillants dans la transformation des produits forestiers
94124	Opérateurs de machines à travailler le bois
94210	Monteurs, finisseurs, restaurateurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires
94211	Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois
94219	Monteurs, finisseurs et contrôleurs de produits divers
95103	Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois

Source : Statistique Canada. Classification nationale des professions (CNP) 2021, version 1.0.

Celles-ci seront utilisées pour l'analyse des données secondaires provenant des sources officielles, mais un découpage de métier plus précis sera effectué lors de la présentation des résultats des collectes de données primaires spécifiques au projet.

## 1.3 Déroulement de l'étude

### 1.3.1 Revue et analyse des données secondaires

La démarche pour cette étude sous-sectorielle a commencé par la recension des données secondaires, notamment axée sur celles détaillant l'état de situation actuelle et de son évolution au cours des dernières

<sup>3</sup> La Classification nationale des professions (CNP) est le système de référence utilisé au Canada pour décrire, organiser et classer l'ensemble des professions du marché du travail. Chaque code CNP fournit des renseignements normalisés sur les tâches, les compétences et les exigences associées à une profession, ce qui facilite la collecte et l'analyse de données ainsi que les comparaisons à l'échelle nationale.

années dans un objectif de présenter un portrait évolutif du sous-secteur. Dans cette optique, plusieurs sources de données publiques ont été consultées, entre autres celles de Statistique Canada, de l’Institut de la statistique du Québec ou encore celles de l’Inforoute FPT<sup>4</sup>. Pour les données non rendues publiques, des demandes d'accès à l'information ont été adressées à différents ministères et institutions d'enseignement. Cette première recension de la littérature a permis de mettre en lumière les principaux enjeux et tendances à approfondir lors de la collecte de données primaires.

## 1.3.2 Collecte de données primaires

### 1.3.2.1 Entrevues

La seconde phase de l'étude s'est déroulée de juillet à août 2025 avec la tenue de dix entrevues semi-dirigées de 45 minutes ou plus avec des propriétaires d'entreprise ou des responsables en ressources humaines. Cette étape a permis de déterminer les éléments importants à quantifier à l'aide de l'enquête en ligne, en plus d'enrichir l'analyse qualitative du rapport. Ces entrevues ont été réalisées avec des entreprises de différentes régions et de tailles diverses pour s'assurer de cibler les enjeux importants à quantifier ou à qualifier de tous les types d'entreprises.

### 1.3.2.2 Enquête en ligne

L'analyse des principaux thèmes ayant émergé des entretiens de fond a permis de construire un questionnaire d'enquête en ligne. L'enquête en ligne a été transmise à l'ensemble des entreprises effectuant des activités reliées à la préfabrication de bâtiments en bois, que cette activité soit leur principale source de revenus ou une activité secondaire.

L'enquête en ligne a notamment recueilli, auprès de 68 établissements, les informations suivantes : le portrait des entreprises du secteur (taille, région, nombre d'emplacements, etc.), la formation de la main-d'œuvre, les besoins en main-d'œuvre et les conditions de travail. Ces 68 établissements totalisent 3820 emplois, soit environ 80 % de la main-d'œuvre de toute l'industrie.

#### Portrait des répondants à l'enquête

Les personnes consultées occupent majoritairement des postes de direction ou en ressources humaines dans les entreprises, comme présenté au tableau suivant. Par leur position stratégique au sein de l'entreprise, ces personnes sont les mieux placées pour témoigner des enjeux de main-d'œuvre et des besoins en développement des compétences au sein de leur entreprise.

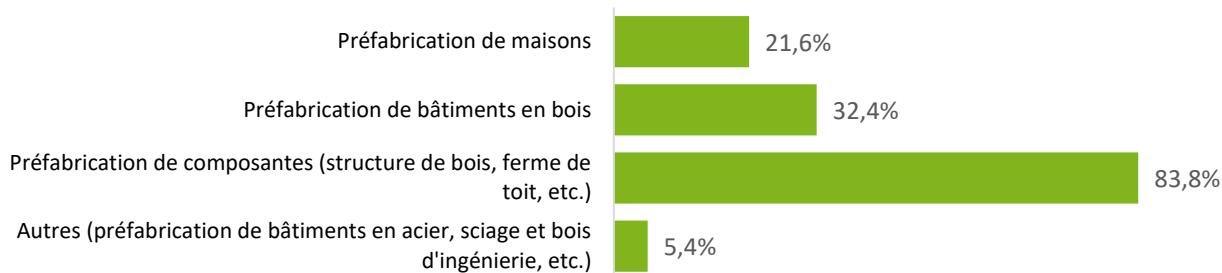
Tableau 3 Fonction des répondants

Fonction au sein de l'entreprise	Proportion
Président, directeur général ou associé	37,8 %
Directeur ou conseiller en ressources humaines	62,1 %

Source : Enquête auprès des employeurs (n = 37).

<sup>4</sup> <https://www.inforoutefpt.org/> : Site web relié à Compétences Québec, un OBNL dont la mission est de promouvoir et valoriser les métiers spécialisés et les programmes de formation professionnelle et technique en vue d'assurer la prospérité économique du Québec.

La figure 1 présente la répartition des entreprises sondées selon leur principal secteur d'activité.



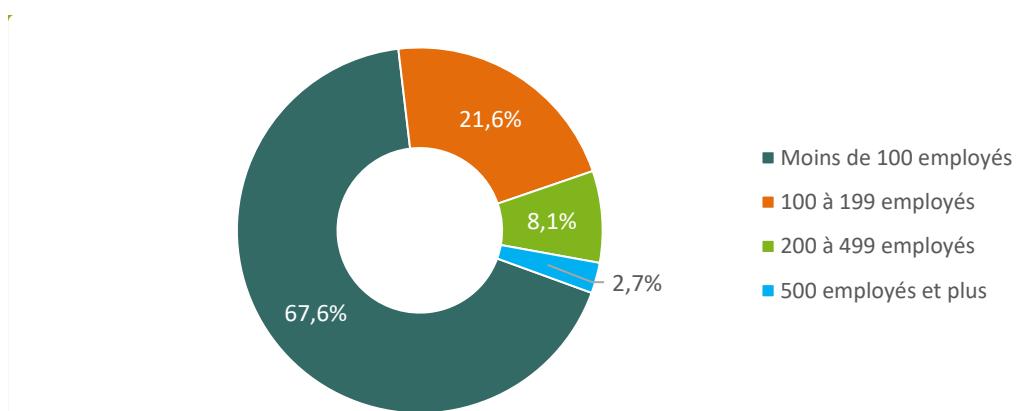
Source : Enquête auprès des employeurs (n = 37; plusieurs réponses étaient possibles).

**Figure 1 Secteur principal d'activités des entreprises sondées**

La majorité des répondants exercent des activités liées à la préfabrication de composantes (83,8 %) et près du tiers (32,4 %) font de la préfabrication de bâtiments en bois.

### Portrait des établissements ayant participé à l'enquête en ligne

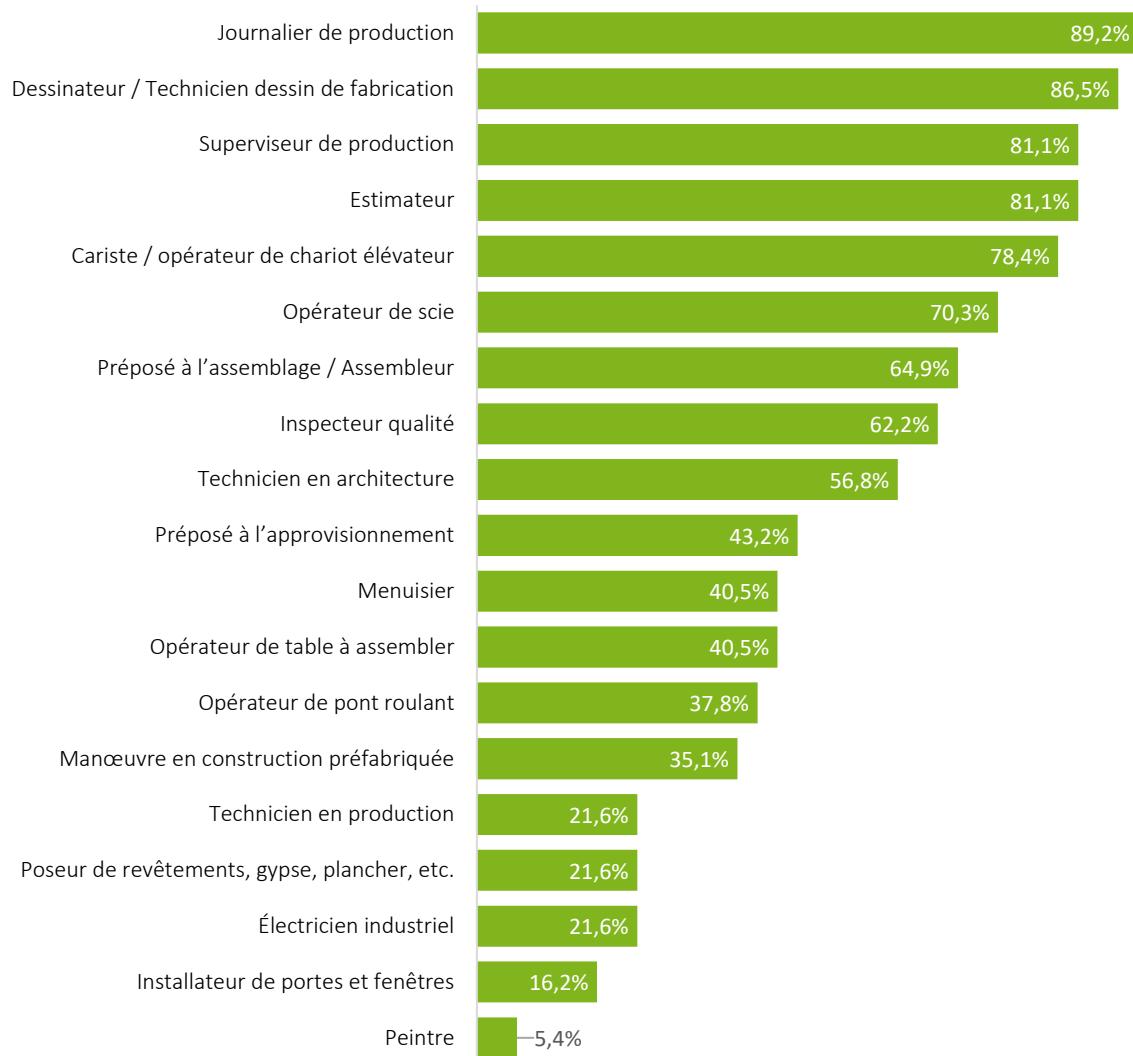
L'enquête en ligne a permis de joindre des établissements de taille variée (figure 2). Cette diversité est importante afin de recueillir les réalités distinctes des entreprises selon leur taille, tout en garantissant une représentativité adéquate des résultats.



Source : Enquête auprès des employeurs (n = 37).

**Figure 2 Taille des entreprises sondées**

La majorité des répondants à l'enquête (67,6 %) ont indiqué être des entreprises de petite taille ayant moins de 100 employés. Elles sont suivies par des entreprises de moyenne taille comptant entre 100 et 199 employés (21,6 %). Au total, 3 820 travailleurs sont représentés par les entreprises répondantes à l'enquête. Le tableau suivant présente la répartition des principales professions qui se trouvent dans les entreprises sondées. À noter que la nomenclature des métiers utilisés dans la présentation de résultats provenant de l'étude, soit de la collecte de données primaires auprès des employeurs, réfère à leur nom usuel employé dans le secteur plutôt que leur appellation officielle de la CNP. Ainsi, plusieurs des métiers présentés dans l'étude peuvent être regroupés dans la même catégorie de la CNP.



Source : Enquête auprès des employeurs (n = 37).

**Figure 3 Professions présentes dans les entreprises sondées**

Neuf des professions ciblées par l'étude sont représentées dans la majorité des entreprises répondantes, dont principalement les postes de journalier de production (89,2 %), de dessinateur ou technicien en dessin de fabrication (86,5 %), de superviseur de production (81,1 %), d'estimateurs (81,1 %) et de cariste ou opérateur de chariot élévateur (78,4 %). À l'inverse, les postes de technicien en production (21,6 %), de poseur de revêtements, gypse, plancher, etc. (21,6 %), d'électricien industriel (21,6 %), d'installateur de portes et fenêtres (16,2 %) et de peintre (4 %) sont présents dans moins du quart de ces entreprises.

## Répartition géographique

Les entreprises répondantes proviennent majoritairement de la région de Chaudière-Appalaches (18,9 %), suivie par plusieurs régions en parts égales, dont le Bas-Saint-Laurent, la Capitale-Nationale, la Montérégie et le Saguenay–Lac-Saint-Jean (10,8 %). Certaines régions comme la Côte-Nord, la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Lanaudière, la Mauricie et Montréal ne comptent aucun établissement sondé.

**Tableau 4 Répartition des entreprises répondantes par région administrative**

Région administrative	Répartition (%)
Chaudière-Appalaches	18,9
Bas-Saint-Laurent	10,8
Capitale-Nationale	10,8
Montérégie	10,8
Saguenay-Lac-Saint-Jean	10,8
Abitibi-Témiscamingue	8,1
Estrie	8,1
Laurentides	8,1
Outaouais	5,4
Centre-du-Québec	2,7
Laval	2,7
Nord-du-Québec	2,7
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

Source : Enquête auprès des employeurs (n = 37)

## Groupe de discussion

À la suite des entrevues et de l'enquête en ligne, les résultats ont été validés et des recommandations préliminaires relatives aux besoins soulevés lors de la phase précédente ont été établies. Le groupe de discussion tenu le 13 novembre 2025, réunissant 48 représentants des entreprises du sous-secteur ciblé, d'organismes publics et de Formabois, a permis d'approfondir ces réflexions. L'objectif principal de cette démarche était d'explorer les résultats de l'enquête en ligne ainsi que d'établir des pistes de solution concrètes et communes face aux différents enjeux et défis en matière de main-d'œuvre, de développement des compétences et de transition verte et numérique.

## 2. PORTRAIT DES SOUS-SECTEURS

La présente section vise à brosser un portrait de l'industrie de préfabrication de maisons, de bâtiments en bois et de produits de charpente en bois. Pour ce faire, plusieurs éléments clés sont abordés, notamment, sur le nombre d'établissements et le nombre d'emplois, mais également certains indicateurs économiques comme les ventes manufacturières, les revenus du sous-secteur ou encore le produit intérieur brut (PIB).

### 2.1 Encadrement de l'industrie

Les sous-secteurs de la préfabrication de maisons mobiles, de la préfabrication de bâtiments en bois et de la fabrication de produits de charpente en bois font partie de l'industrie de la fabrication des produits en bois qui est régie par un cadre législatif et réglementaire visant à assurer la durabilité des ressources naturelles, la sécurité des travailleurs, ainsi que la qualité des produits fabriqués.

#### 2.1.1 Cadre réglementaire fédéral

##### *Code national du bâtiment du Canada (CNB)*

Le CNB contient l'ensemble de normes de construction nationales qui régissent la conception et la construction des bâtiments au Canada. Il couvre tous les aspects de la construction, y compris la sécurité incendie, la résistance structurelle, l'efficacité énergétique, la qualité des matériaux, etc. Pour la construction en bois, le CNB prévoit des règles spécifiques qui s'appliquent aux structures en bois, notamment en ce qui concerne les charges de neige et de vent, la résistance au feu et les exigences de durabilité.

##### *Normes canadiennes de produits en bois*

Les produits en bois utilisés dans la construction doivent répondre aux normes canadiennes de qualité. Par exemple, la norme CSA O86<sup>5</sup> traite des exigences pour la conception et la construction avec des matériaux en bois, y compris les panneaux de bois et le bois d'œuvre.

#### 2.1.2 Cadre réglementaire provincial

##### *Code de construction du Québec*

Le *Code de construction du Québec* repose sur le CNB, mais il inclut des ajustements spécifiques pour répondre aux particularités du climat et des conditions géographiques de la province. Il comprend des règles sur la résistance au feu, la durabilité et les méthodes de construction adaptées aux exigences climatiques du Québec. Il autorise la construction de bâtiments en bois jusqu'à six étages, sous certaines conditions, et impose des exigences strictes en matière de performance des matériaux.

<sup>5</sup> Régie du bâtiment du Québec, s.d. Utilisation de la norme CSA O86-2014 pour une construction en bois.

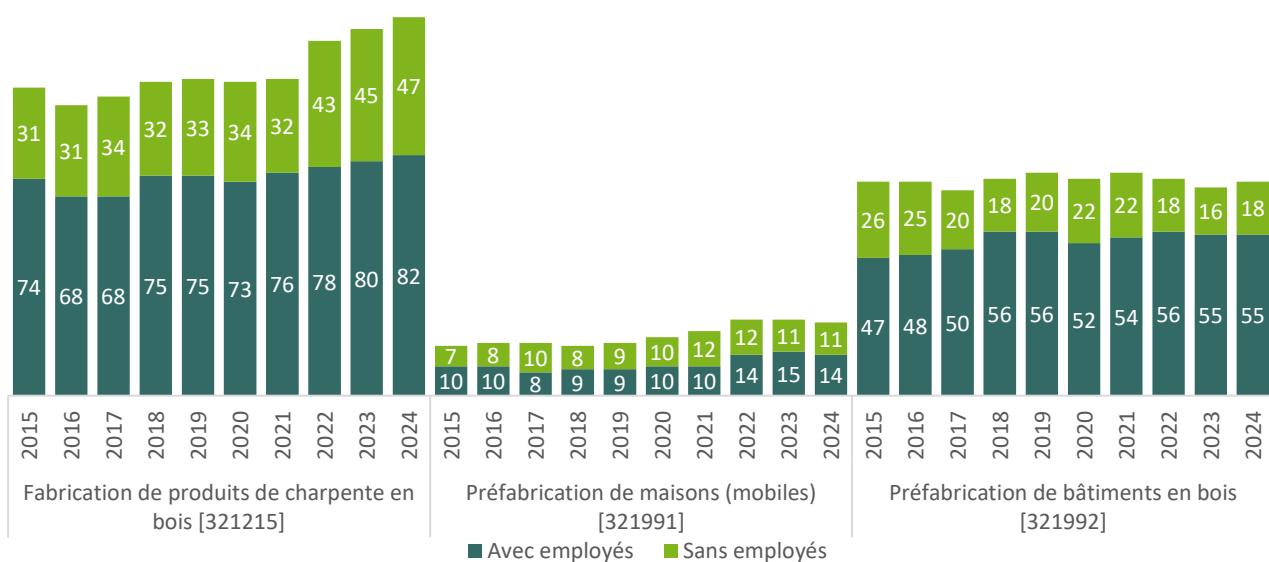
## Réglementation sur les bâtiments en bois

Le Québec a mis en place une législation qui encourage l'utilisation du bois comme matériau de construction, notamment pour répondre aux objectifs environnementaux<sup>6</sup>. En 2020, le gouvernement a permis la construction de bâtiments en bois jusqu'à six étages, ouvrant ainsi de nouvelles perspectives pour le secteur de la construction en bois. Cette initiative s'inscrit dans un cadre législatif qui soutient l'innovation en matière de matériaux écologiques.

La Régie du bâtiment du Québec (RBQ) a publié des directives concernant la construction de bâtiments en bois massif, fournissant des orientations sur les méthodes de construction, les matériaux et les exigences réglementaires applicables<sup>7</sup>.

## 2.2 Établissements

En décembre 2024, le nombre d'entreprises avec employés se chiffrait à 82 pour le sous-secteur de la fabrication de produits de charpente en bois, à 14 pour la préfabrication de maisons (mobiles) et à 55 pour le sous-secteur de la préfabrication de bâtiments en bois. La figure suivante présente l'évolution du nombre d'entreprises avec et sans employés selon les sous-secteurs entre 2015 et 2024.



Source : Statistique Canada. Tableaux multiples<sup>8</sup>. Nombre d'entreprises canadiennes avec et sans employés, décembre 2015-2024.

**Figure 4 Évolution du nombre d'entreprises, avec et sans employés, selon le sous-secteur, Québec, décembre 2015-2024**

<sup>6</sup> Ministère des Forêts, de la Faune et des Parcs, 2021. *Politique d'intégration du bois dans la construction : Plan de mise en œuvre 2021-2026*.

<sup>7</sup> Gouvernement du Québec, 2022. *Bâtiments de construction massive en bois encapsulé d'au plus 12 étages : Directives et guide explicatif*.

<sup>8</sup> Tableaux : 33-10-0039-01, 33-10-0042-01, 33-10-0041-01, 33-10-0083-01, 33-10-0037-01, 33-10-0038-01, 33-10-0105-01, 33-10-0106-01, 33-10-0222-01, 33-10-0223-01, 33-10-0304-01, 33-10-0305-01, 33-10-0493-01, 33-10-0494-01, 33-10-0661-01, 33-10-0662-01, 33-10-0806-01, 33-10-0807-01, 33-10-0764-01, 33-10-0765-01.

- Entre 2015 et 2024, le nombre d'entreprises avec employés du sous-secteur de la fabrication de produits de charpente en bois a connu une augmentation de 10,8 %, alors que le nombre d'entreprises sans employés a quant à lui connu une hausse de plus de 50 % (51,6 %).
- Sur cette même période, le nombre d'entreprises avec employés de préfabrication de maisons (mobiles) a augmenté de 40 %, passant de 10 en 2015 à 14 en 2024.
- Le nombre d'entreprises avec employés pour le secteur de la préfabrication de bâtiments en bois a aussi augmenté de 17 %, alors que le nombre d'entreprises sans employés a connu une diminution marquée de 30,8 %, passant de 25 en 2025 à 18 en 2024.

## 2.2.1 Taille des entreprises

Le tableau 5 présente la répartition des entreprises actives au Québec en juin 2024 dans les sous-secteurs à l'étude selon leur nombre d'employés.

**Tableau 5 Ventilation des emplacements actifs par nombre d'employés au Québec, juin 2024**

	Nombre d'employés								Total
	Sans employés	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 et +		
<b>Fabrication de produits de charpente en bois (SCIAN 321215)</b>	48	17	12	16	20	11	6	130	
Répartition	37 %	13 %	9 %	12 %	15 %	8 %	5 %		
<b>Préfabrication de maisons (mobiles) (SCIAN 321991)</b>	9	5	3	1	3	3	1	25	
Répartition	36 %	20 %	12 %	4 %	12 %	12 %	4 %		
<b>Préfabrication de bâtiments en bois (SCIAN 321992)</b>	17	9	15	16	8	6	2	73	
Répartition	23 %	12 %	21 %	22 %	11 %	8 %	3 %		
<b>Total des sous-secteurs</b>	<b>74</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>33</b>	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	228	
<b>Répartition</b>	<b>32 %</b>	<b>14 %</b>	<b>13 %</b>	<b>14 %</b>	<b>14 %</b>	<b>9 %</b>	<b>4 %</b>		

Note : Les données de juin 2024 sont présentées en raison de données manquantes sur les tranches d'effectifs pour décembre 2024.

Sources : Statistique Canada. Tableaux 33-10-0761-01 et 33-10-0762-01. Nombre d'entreprises canadiennes avec et sans employés, juin 2024.

Parmi les 228 entreprises répertoriées, environ le tiers (32 %) n'a aucun employé. Il s'agit d'entreprises individuelles ou sans personnel salariés, de travailleurs autonomes ou de travailleurs contractuels. Les microentreprises comptant de 1 à 9 employés (27 %) et les petites entreprises comptant de 10 à 99 employés (37 %) représentent également des parts significatives de ces sous-secteurs. Les grandes entreprises de 100 employés et plus demeurent marginales.

## 2.2.2 Répartition géographique

Les établissements de la fabrication de produits de charpente en bois, de préfabrication de maisons (mobiles) et de préfabrication de bâtiments en bois se trouvent dans la majorité des régions administratives du Québec. Le tableau suivant présente la répartition géographique des établissements avec employés, et ce, pour l'ensemble des trois sous-secteurs.

**Tableau 6 Répartition géographique des établissements avec employés pour les trois sous-secteurs, Québec, juin 2025**

Région administrative	Avec employés	Répartition (%)
01 - Bas-Saint-Laurent	7	4,5
02 - Saguenay–Lac-Saint-Jean	16	10,4
03 - Capitale-Nationale	10	6,5
04 - Mauricie	10	6,5
05 - Estrie	8	5,2
06 - Montréal	4	2,6
07 - Outaouais	9	5,8
08 - Abitibi-Témiscamingue	8	5,2
09 - Côte-Nord	1	0,6
10 - Nord-du-Québec	0	0
11 - Gaspésie–Île-de-la-Madeleine	1	0,6
12 - Chaudière-Appalaches	25	16,2
13 - Laval	0	0
14 - Lanaudière	10	6,5
15 - Laurentides	17	11,0
16 - Montérégie	20	13,0
17 - Centre-du-Québec	8	5,2
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>154</b>	<b>100 %</b>

Note : La somme des pourcentages pourrait ne pas être égale à 100, attribuable à l'arrondissement des valeurs. De plus, la répartition des établissements est présentée pour l'ensemble des trois sous-secteurs.

Source : Statistique Canada. Tableau personnalisé. Nombre d'emplacements d'entreprises par région économique au Québec, juin 2025.

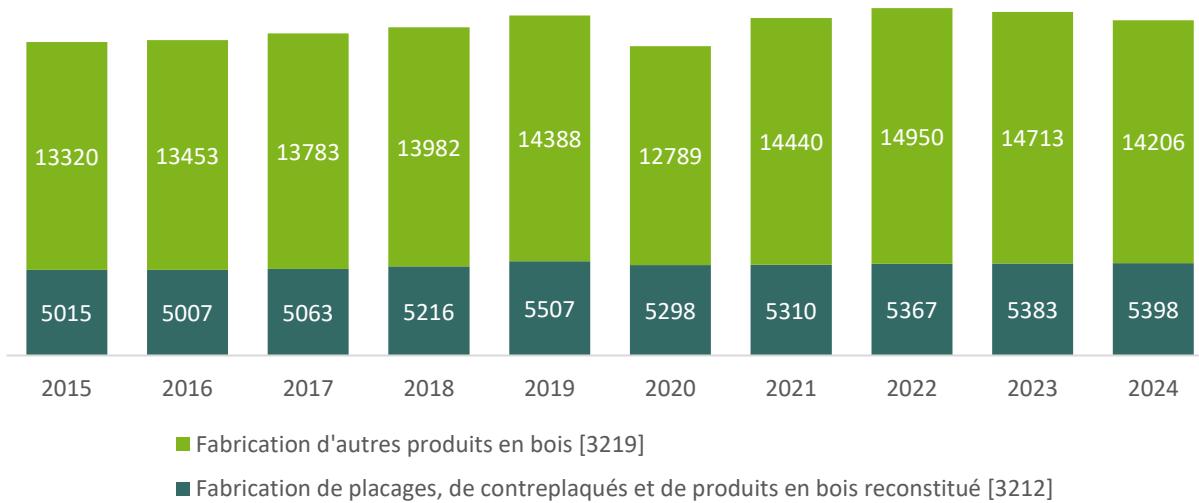
Les quatre régions administratives suivantes semblent regrouper plus de 50 % (50,6 %) du total des établissements avec employés des trois sous-secteurs combinés :

- Chaudière-Appalaches (16,2 %)
- Montérégie (13 %)
- Laurentides (11 %)
- Saguenay–Lac-Saint-Jean (10,4 %)

À l'inverse, la Côte-Nord et la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine n'ont que moins d'un pour cent (0,6 %) des établissements totaux de ces trois sous-secteurs. D'ailleurs, deux régions administratives, soit le Nord-du-Québec et Laval, n'ont aucun établissement issu des sous-secteurs de la fabrication de produits de charpente en bois, de la préfabrication de maisons (mobiles) et de la préfabrication de bâtiments en bois. Il faut cependant faire attention à l'interprétation de cette information, car les établissements se voient attribuer un SCIAN selon l'activité générant le plus grand revenu pour l'entreprise. À titre d'exemple, l'entreprise Chantier Chibougamau, située au Nord-Du-Québec, effectue des activités de préfabrication, mais n'est pas incluse puisque l'activité générant le plus grand revenu n'est pas la préfabrication, mais la première transformation du bois.

## 2.3 Emplois

Les données pour les sous-secteurs à l'étude n'étant pas disponibles de manière isolée, la figure ci-dessous présente l'évolution du nombre total d'emplois dans le secteur de la fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219) et celui de la fabrication de placages, de contreplaqué et de produits en bois reconstitué (SCIAN 3212) au Québec, entre 2015 et 2024. Or, les données incluent à la fois les sous-secteurs ciblés par l'étude (SCIAN 321991, 321992 et 321215) et d'autres sous-secteurs industriels non concernés par la présente étude<sup>9</sup>.



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0202-01. Emploi selon l'industrie, données annuelles.

**Figure 5 Évolution du nombre total d'emplois dans l'industrie de la fabrication d'autres produits en bois et l'industrie de la fabrication de placages, de contreplaqué et de produits en bois reconstitué au Québec, 2015 à 2024**

- De 2015 à 2024, le nombre total d'emplois au sein de l'industrie de la fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219) a connu une augmentation relativement faible de 6,7 %, à raison d'une croissance annuelle moyenne de moins d'un pour cent (0,7 %).

<sup>9</sup> Le secteur de la fabrication de placages, de contreplaqué et de produits en bois reconstitué (SCIAN 3212) inclut les sous-secteurs industriels suivants : usines de placages et de contreplaqué de feuillus (SCIAN 321211), usines de placages et de contreplaqué de résineux (SCIAN 321212), fabrication de produits de charpente en bois (SCIAN 321215), usines de panneaux de particules et de fibres (SCIAN 321216) et usines de panneaux de copeaux (SCIAN 321217).

Le secteur de la fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219) inclut pour sa part les sous-secteurs suivants : fabrication de fenêtres et de portes en bois (SCIAN 321911), fabrication d'autres menuiseries préfabriquées (SCIAN 321919), fabrication de contenants et de palettes en bois (SCIAN 321920), préfabrication de maisons (mobiles) (SCIAN 321991), préfabrication de bâtiments en bois (SCIAN 321992) et fabrication de tous les autres produits divers en bois (SCIAN 321999).

- Le constat est similaire pour le nombre total d'emplois de l'industrie de la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué (SCIAN 3212) qui a connu une croissance totale de 7,6 % de 2015 à 2024, équivalent à une croissance annuelle moyenne de 0,8 %.

Considérant le tableau ci-dessous, les emplois dans le secteur de la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué ainsi que dans la fabrication d'autres produits en bois sont presque exclusivement occupés par des employés salariés (99,5 % et 97,3 %).

**Tableau 7 Répartition des emplois salariés et les postes pourvus par des travailleurs autonomes au Québec, 2024**

Secteur	Proportion d'emplois salariés (%)	Proportion d'emplois pourvus par des travailleurs autonomes (%)
<b>Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué</b>	99,5	0,5
<b>Fabrication d'autres produits en bois</b>	97,3	2,7

Source : Statistique Canada. Tableau 36-10-0489-01.

### 2.3.1 Professions

Les sous-secteurs de la préfabrication de maisons (SCIAN 321991), de la préfabrication de bâtiments en bois (SCIAN 321992) ainsi que la fabrication de produits de charpente en bois (SCIAN 321215) comprennent un large éventail de professions, allant de postes de production à des professions plus techniques ou spécialisées. Cette diversité professionnelle reflète la complexité des opérations menées dans les établissements de ces secteurs et des compétences diversifiées nécessaires au sein des usines. Les données n'étant pas disponibles pour les sous-secteurs ciblés par l'étude, le tableau ci-après présente la répartition des emplois dans les secteurs de la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué (SCIAN 3212) et de la fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219).

Les données du Recensement de la population de 2021 issues du croisement de la CNP avec le SCIAN permettent d'estimer la population active de professions données travaillant dans des sous-secteurs d'activité ciblés. Le tableau ci-dessous détaille donc le nombre de travailleurs et de chercheurs d'emplois dans les métiers à l'étude qui exercent dans l'industrie de fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué (SCIAN 3212) et de fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219).

Cette estimation comporte toutefois des limites méthodologiques qui tendent à surestimer la taille réelle de la population active. Les classifications utilisées ne se restreignent pas exclusivement aux métiers et aux sous-secteurs étudiés, mais incluent des emplois et des entreprises apparentées.

**Tableau 8 Estimation de la population issue du croisement SCIAN et CNP, 2021**

	Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué (SCIAN 3212)	Fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219)	Sous-total (proportion)	Population active totale des métiers ciblés, tous secteurs
Charpentiers-menuisiers (CNP 72310)	50	390	<b>440</b> (5,0 %)	<b>44 850</b>
Ébénistes (CNP 72311)	15	265	<b>280</b> (3,2 %)	<b>5 845</b>
Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (CNP 72400)	225	310	<b>535</b> (6,0 %)	<b>18 000</b>
Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial (CNP 73200)	0	230	<b>230</b> (2,6 %)	<b>10 435</b>
Manutentionnaires (CNP 75101)	370	810	<b>1 180</b> (13,3 %)	<b>48 970</b>
Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction (CNP 751110)	120	260	<b>380</b> (4,3 %)	<b>34 690</b>
Directeurs de la fabrication (CNP 90010)	140	595	<b>735</b> (8,3 %)	<b>17 495</b>
Surveillants dans la transformation des produits forestiers (CNP 92014)	185	325	<b>510</b> (5,7 %)	<b>1 925</b>
Opérateurs de machines à travailler le bois (CNP 94124)	165	665	<b>830</b> (9,4 %)	<b>3 100</b>
Monteurs, finisseurs, restaurateurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires (CNP 94210)	15	230	<b>245</b> (2,8 %)	<b>5 635</b>
Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois (CNP 94211)	145	1 135	<b>1 280</b> (14,4 %)	<b>2 820</b>
Monteurs, finisseurs et contrôleurs de produits divers (CNP 94219)	45	520	<b>565</b> (6,4 %)	<b>6 060</b>
Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois (CNP 95103)	360	1 300	<b>1 660</b> (18,7 %)	<b>5 090</b>
<b>Sous-total (proportion)</b>	<b>1 835</b> (20,7 %)	<b>7 035</b> (79,3 %)	<b>8 870</b>	<b>204 915</b>
<b>Population active totale du sous-secteur, toutes professions</b>	<b>4 475</b>	<b>15 035</b>		<b>4 435 465</b>

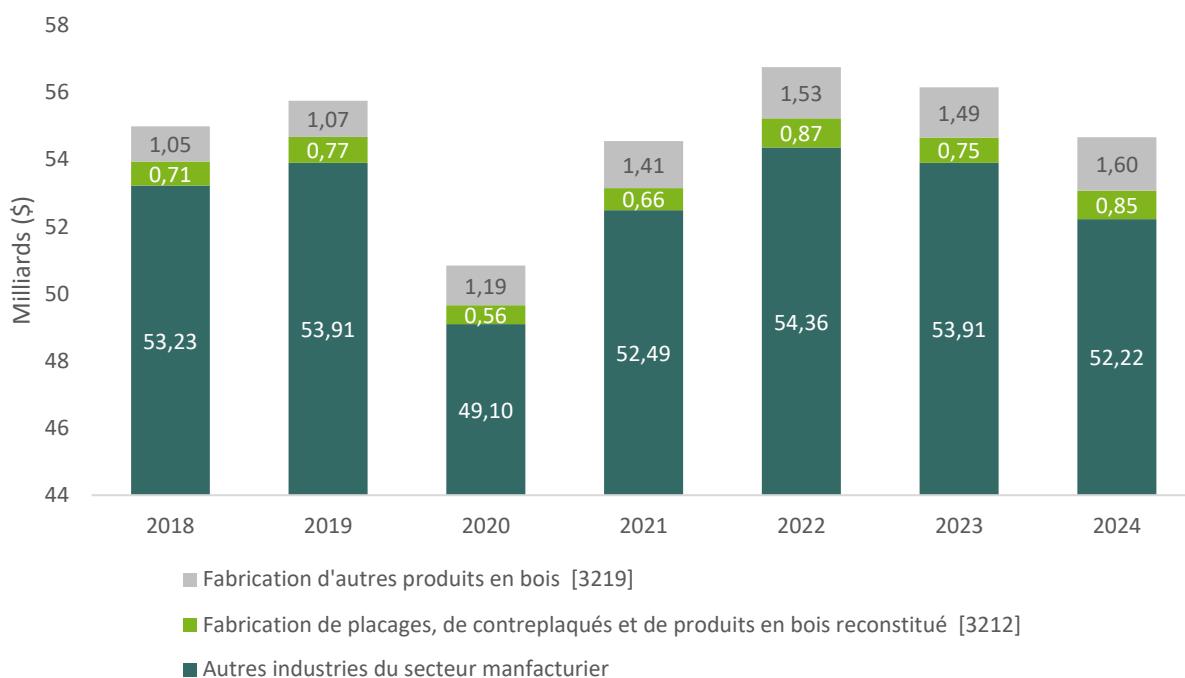
Source : Statistique Canada. (2024). Demande de données personnalisées du *Recensement de la population 2021*.

- En 2021, on comptait 8 870 travailleurs et chercheurs d'emploi dans les métiers et la classe d'industrie (SCIAN à 4 chiffres) liés à la préfabrication de maisons, de bâtiments en bois et de produits de charpente en bois.
- Cette population active est composée principalement de manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois (CNP 95103) (18,7 %), de monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois (CNP 94211) (14,4 %) et de manutentionnaires (CNP 75101) (13,3 %).
- Près de 80 % de la population active proviennent du sous-secteur de la fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219).

## 2.4 Indicateurs économiques

### 2.4.1 Produit intérieur brut

En 2024, le PIB de l'industrie des entreprises de fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué (SCIAN 3212) atteignait 0,85 G\$ et 1,6 G\$ pour celui de la fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219), représentant respectivement 1,5 % et 2,9 % de l'ensemble de l'industrie de la fabrication (SCIAN 31-33). La figure 6 présente l'évolution entre 2018 et 2024 du PIB de l'industrie comparativement au PIB total des autres secteurs manufacturiers. Les données concernant le PIB pour chacun des sous-secteurs individuellement ne sont pas disponibles, ainsi il est uniquement possible d'observer le PIB de manière agrégé.

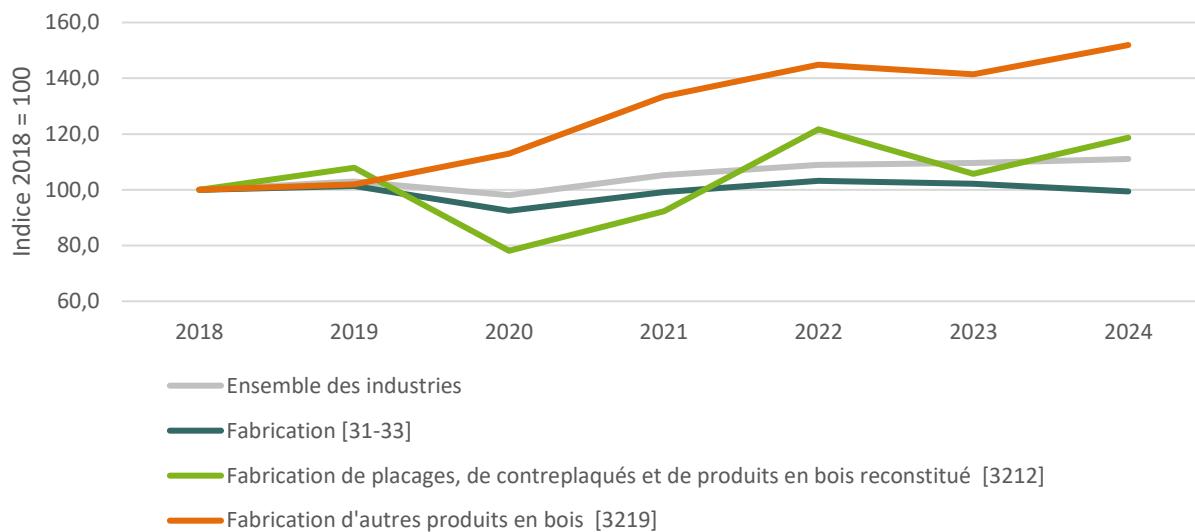


Source : Statistique Canada. Tableau 36-10-0402-01. Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires (x 1 000 000).

**Figure 6 Évolution du PIB des sous-secteurs de préfabrication de maisons, de bâtiments en bois et de produits de charpente en bois par rapport aux autres industries du secteur manufacturier, Québec, 2018-2024**

- Entre 2018 et 2024, le PIB pour le sous-secteur des autres produits en bois (SCIAN 3219) a connu une variation de plus de 50 % (51,9 %). De même, le sous-secteur de la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué a augmenté de 18,7 %, équivalent à une croissance annuelle moyenne de 2,9 %.
- En revanche, les autres secteurs de l'industrie de la fabrication ont connu, dans l'ensemble, un faible recul de 1,9 % de leur PIB entre 2018 et 2024.

La figure suivante présente un portrait comparé de l'évolution (en indices) du PIB des sous-secteurs de la fabrication d'autres produits en bois et de la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué avec l'évolution du PIB pour l'industrie de la fabrication et l'ensemble des industries.



Source : Statistique Canada. Tableau 36-10-0402-01. Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires (x 1 000 000).

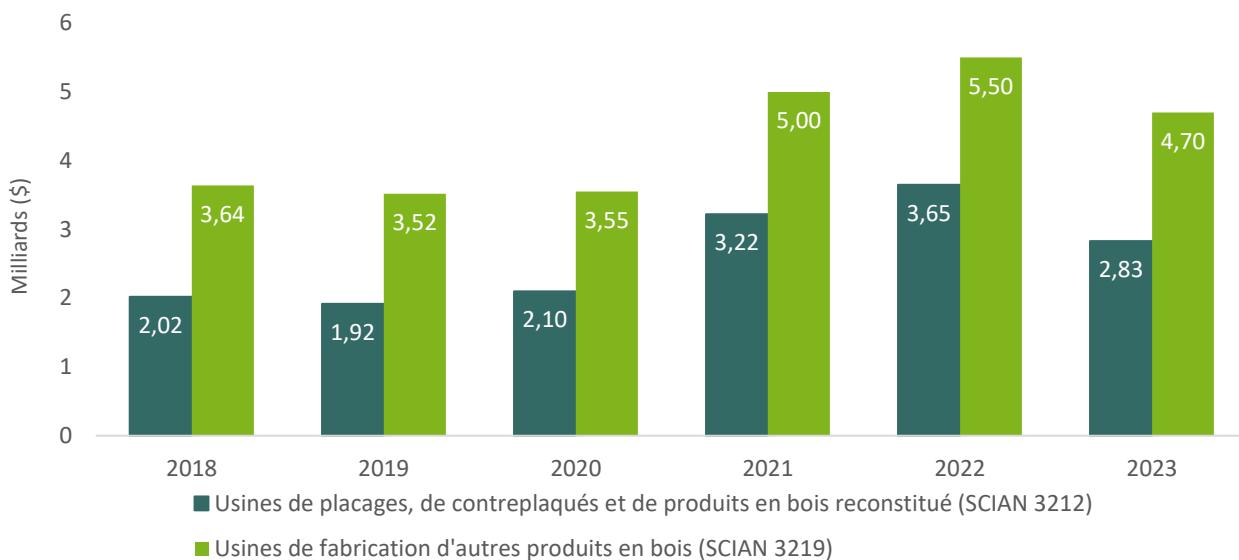
**Figure 7 Évolution du PIB des sous-secteurs de la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué ainsi que de la fabrication d'autres produits en bois par rapport au PIB de l'ensemble des industries et de celui de la fabrication, Québec, 2018-2024**

- Il est possible de constater que le PIB du sous-secteur de la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué a connu une diminution notable de 27,6 % entre 2019 et 2020, pour ensuite croître de 52 % jusqu'en 2024. Ce constat peut potentiellement s'expliquer par les effets de la pandémie. Toutefois, cette tendance ne semble pas avoir eu d'impacts sur le PIB du sous-secteur de la fabrication d'autres produits en bois qui a connu à l'inverse une augmentation de 10,9 % de 2019 à 2020.
- En comparaison, les PIB de l'industrie de la fabrication et de l'ensemble des industries ont connu un recul respectif de -8,8 % et de -4,8 % entre 2019 et 2020.

## 2.5 Revenus d'exploitation

Entre 2018 et 2023, les revenus des usines de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué (SCIAN 3212) ont fluctué, passant de 2,02 G\$ en 2018 à 2,83 G\$ en 2023. Après une légère baisse en 2019, le secteur a connu une forte croissance en 2021 et 2022, atteignant un sommet de 3,65 G\$ avant de reculer en 2023. Les usines de fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219) présentent une tendance similaire, mais avec des revenus plus élevés. De 3,64 G\$ en 2018, ils ont progressé jusqu'à 5,50 G\$ en 2022, avant de diminuer à 4,70 G\$ en 2023.

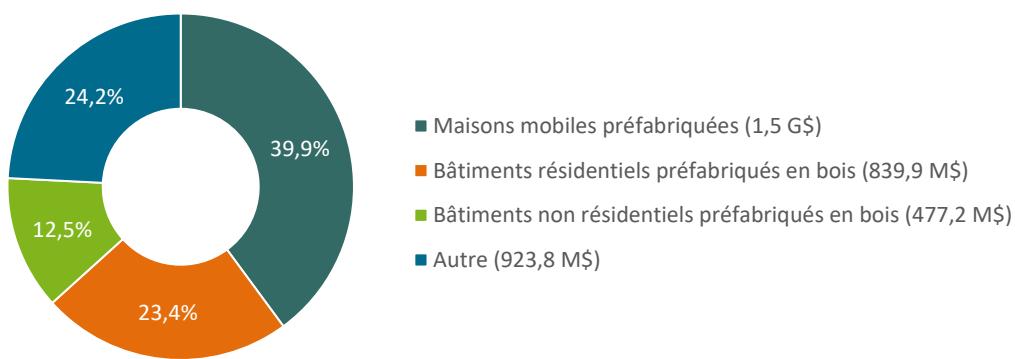
Ces évolutions traduisent une forte expansion en période post-pandémie, suivie d'un ajustement en 2023, probablement lié à la normalisation des marchés et à la baisse des prix.



Source : Statistique Canada. Tableau 16-10-0117-01. Statistiques principales pour les industries manufacturières, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) (x1 000).

**Figure 8 Évolution des revenus totaux pour les usines de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué et les usines de fabrication d'autres produits en bois, Québec, 2018-2023**

Selon IBIS World, l'industrie canadienne de maisons préfabriquées (SCIAN 321991) a généré un revenu de 3,8 G\$ en 2024, avec une croissance annuelle moyenne de 5,2 % entre 2019 et 2024<sup>10</sup>. Cette tendance devrait se poursuivre dans les prochaines années. En effet, une croissance de 2,5 % est prévue pour la période 2024-2029. La figure 9 illustre la répartition des revenus de l'industrie canadienne en 2024.



Source : IBISWorld, Industry Report Prefabricated Home Manufacturing in Canada, 2024.

**Figure 9 Répartition des revenus de l'industrie de la fabrication de maisons préfabriquées selon les produits et services, Canada, 2024**

Au surplus, l'industrie de la fabrication de maisons préfabriquées (SCIAN 321991) a généré des revenus s'élevant à 1,0 G\$ au Québec, représentant 26,6 % du revenu national en 2024<sup>11</sup>. Entre 2019 et 2024, le

<sup>10</sup> IBISWorld. *Canada Industry Provincial Report Prefabricated Home Manufacturing in Quebec*. Novembre 2024.

<sup>11</sup> IBISWorld. *Canada Industry Provincial Report Prefabricated Home Manufacturing in Quebec*. 2024.

secteur a connu une croissance annuelle moyenne de 6,8 %. Cependant, une baisse annuelle moyenne de 1,7 % est projetée pour la période 2024-2029, suggérant un ralentissement potentiel dans la province.

## 2.6 Marché canadien

### 2.6.1 Le marché des maisons préfabriquées

Le marché des maisons préfabriquées au Canada représente une industrie en plein essor avec un chiffre d'affaires estimé à 3,8 G\$ en 2024, avec une croissance annuelle de 5,2 % entre 2019 et 2024<sup>12</sup>. Cette industrie englobe la fabrication de maisons mobiles, de bâtiments modulaires en bois ainsi que de panneaux et sections préfabriqués destinés à des usages résidentiels et non résidentiels. Environ 1 % de la population canadienne vit dans des maisons préfabriquées, un chiffre stable depuis plusieurs décennies en raison de la demande constante, attribuable aux préférences peu changeantes du consommateur et des politiques inchangées.

Les avancées technologiques, comme le modélisme d'information du bâtiment (*building information modeling, BIM*) et l'automatisation, ont contribué à améliorer l'efficacité et la durabilité des processus de la construction préfabriquée. Ces innovations permettent une réduction significative des déchets et une utilisation plus optimisée des matériaux, alignant ainsi le secteur avec les objectifs environnementaux globaux. Cependant, l'industrie doit faire face à des défis importants, notamment la variabilité des codes de construction entre provinces, qui complique la standardisation des produits. De plus, le transport des modules sur de longues distances reste coûteux dans un pays aussi vaste que le Canada, limitant parfois leur adoption.

Au Québec, l'industrie des maisons préfabriquées a généré un chiffre d'affaires de 1 G\$ en 2024<sup>13</sup>. Avec 89 établissements, le Québec est la deuxième province en matière de productivité et d'employabilité (2 357 travailleurs) dans ce domaine. Entre 2019 et 2024, les revenus ont augmenté à un rythme annuel de 6,8 %, tandis que les emplois ont progressé de 4,6 % par an. Les établissements québécois sont majoritairement concentrés dans les zones métropolitaines comme Montréal, qui regroupe 57 % des installations, et Québec, avec 29 %. Cette localisation stratégique offre un accès direct aux ressources nécessaires et aux marchés locaux.

L'expansion des zones urbaines entraîne une augmentation significative de la demande de logements abordables et rapidement construits. Dans ce contexte, les maisons préfabriquées représentent une solution efficace en offrant des délais de construction réduits et des économies potentielles par rapport aux méthodes de construction traditionnelles. Cette approche devient particulièrement cruciale dans les villes confrontées à une pénurie de logements, où la hausse des prix de l'immobilier génère un besoin urgent de solutions de construction innovantes et économiques.

<sup>12</sup> IBISWorld. *Industry Report Prefabricated Home Manufacturing in Canada*. 2024.

<sup>13</sup> IBISWorld. *Canada Industry Provincial Report Prefabricated Home Manufacturing in Quebec*. 2024.

Malgré cette croissance soutenue, une diminution annuelle de 1,7 % des revenus est prévue entre 2024 et 2029, reflétant une possible saturation du marché et des défis économiques locaux. L'industrie québécoise se distingue toutefois par sa capacité à offrir des maisons préfabriquées personnalisées, souvent plus efficaces sur le plan énergétique, ce qui répond à une demande croissante pour des solutions durables et adaptées aux besoins spécifiques des consommateurs. Cependant, la baisse de 4,3 % des investissements privés non résidentiels au Québec pourrait freiner la croissance de projets commerciaux et institutionnels, ayant une incidence importante sur une partie de la demande.

## 2.6.2 Le marché des produits en bois

L'étude de Ressources Naturelles Canada (2020<sup>14</sup>) brosse ainsi le portrait du secteur des produits en bois : le groupe SCIAN 3212 (placages, contreplaqué et produits de bois d'ingénierie) se distingue par son orientation industrielle et exportatrice. Après une forte croissance jusqu'en 2004, il a subi un recul marqué durant la récession de 2008–2009, avant de rebondir à partir de 2012. En 2016, ses ventes manufacturières atteignaient environ 1,8 G\$, pour plus de 4 600 emplois, et ses exportations de panneaux ont culminé à 789 M\$ en 2017, presque exclusivement vers les États-Unis, stimulées par la demande en panneau de lames orientées (OSB) pour la construction résidentielle. Ce segment est caractérisé par des coûts dominés par la matière première et une utilisation de capacité relativement faible (61 % en 2017), mais il affiche les intentions d'expansion les plus élevées (66 % des entreprises prévoient croître, avec une augmentation moyenne de 48 %), ce qui traduit une stratégie axée sur la compétitivité et la croissance des marchés nord-américains.

À l'inverse, le groupe SCIAN 3219 (Fabrication d'autres produits en bois, incluant produits de scieries, palettes et contenants) présente une structure plus diversifiée et fortement ancrée dans le marché domestique. Après une progression entre 1994 et 2003, il a connu un déclin jusqu'en 2011, puis une reprise modérée depuis 2014, portée par les sous-sections des moulures et des palettes. Ce secteur est plus intensif en main-d'œuvre, avec des coûts de personnel représentant une part importante des charges et une dépendance marquée au marché québécois et canadien (46 % des ventes au Québec). Les intentions d'expansion y sont plus prudentes (autour de 40–50 % des entreprises), freinées par des contraintes liées à la disponibilité et au coût de la main-d'œuvre qualifiée. Cette configuration illustre un secteur orienté vers la valeur ajoutée locale, mais vulnérable face aux enjeux de recrutement et à la concurrence internationale.

## 2.6.3 Échanges commerciaux

En 2024, les importations et les exportations du sous-secteur de la fabrication de produits de charpente en bois se chiffraient respectivement à 5,91 M\$ et à 475,3 M\$. Bien que les importations du sous-secteur aient connu une augmentation de 27,1 % entre 2018 et 2024, la croissance des exportations a été nettement plus élevée, soit de 94 % sur la période. Cette dynamique s'est notamment traduite par une hausse également marquée de 95,3 % de la balance commerciale, qui est demeurée largement excédentaire sur l'ensemble de la période.

---

<sup>14</sup> Ressources Naturelles Canada. *Secondary manufacturing of solid wood products in Quebec 2017: Structure and economic contribution*. 2020.

**Tableau 9 Évolution des échanges commerciaux dans le sous-secteur de la fabrication de produits de charpente en bois, Québec, 2018-2024**

Fabrication de produits de charpente en bois (SCIAN 321215)			
Année	Importations (M\$)	Exportations (M\$)	Balance commerciale (M\$)
2018	4,65	244,98	240,33
2019	5,47	270,24	264,77
2020	5,19	360,38	355,19
2021	10,91	555,00	544,08
2022	10,72	620,09	609,37
2023	5,01	504,77	499,77
2024	5,91	475,30	469,39
<b>Variation (%)</b>	<b>+27,10</b>	<b>+94,00</b>	<b>+95,30</b>

Source : Innovations, Sciences et Développement économique Canada. Données sur le commerce en direct.

Concernant le sous-secteur de la préfabrication de bâtiments en bois, les importations et les exportations en 2024 s'élevaient respectivement à 4,43 M\$ et 12,61 M\$. Sur la période de 2018 à 2024, il est possible de constater que les importations ont connu une hausse très marquée de 2 479,9 %, passant de 0,17 M\$ en 2018 à 4,43 M\$ en 2024. Toutefois, il convient de noter que cette importante variation s'explique en partie par le niveau très faible des importations en 2018. À l'inverse, les exportations de ce sous-secteur ont connu une diminution de l'ordre de 48 %. Cette évolution contrastée a entraîné une diminution de 66 % de la balance commerciale, bien qu'elle demeure excédentaire en 2024.

**Tableau 10 Évolution des échanges commerciaux dans le sous-secteur de la préfabrication de bâtiments en bois, Québec, 2018-2024**

Préfabrication de bâtiments en bois (SCIAN 321992)			
Année	Importations (M\$)	Exportations (M\$)	Balance commerciale (M\$)
2018	0,17	24,24	24,06
2019	0,09	23,21	23,13
2020	0,15	16,95	16,80
2021	0,76	13,62	12,86
2022	2,78	9,12	6,34
2023	2,04	44,61	42,57
2024	4,43	12,61	8,18
<b>Variation (%)</b>	<b>+2479,90</b>	<b>-48,00</b>	<b>-66,00</b>

Source : Innovations, Sciences et Développement économique Canada. Données sur le commerce en direct.

Du côté du sous-secteur de la préfabrication de maisons, il est possible de constater une augmentation marquée de 76,3 % des importations, passant de 43 000 \$ en 2018 à 758 000 \$ en 2024. Les exportations ont quant à elle connu une hausse de 34,4 %. Malgré une croissance plus importante des exportations, la balance commerciale demeure excédentaire sur l'ensemble de la période, affichant une hausse de 32 % entre 2018 et 2024.

**Tableau 11 Évolution des échanges commerciaux dans le sous-secteur de la préfabrication de maisons, Québec, 2018-2024**

Préfabrication de maisons (SCIAN 321991)			
Année	Importations (M\$)	Exportations (M\$)	Balance commerciale (M\$)
2018	4,30	78,79	74,48
2019	1,92	109,05	107,13
2020	-	88,47	88,47
2021	11,33	79,50	68,17
2022	11,19	143,11	131,92
2023	10,66	106,93	96,27
2024	7,58	105,88	98,29
<b>Variation (%)</b>	<b>+76,30</b>	<b>+34,40</b>	<b>+32,00</b>

Note : L'unité de mesure diffère de celle des tableaux 9 et 10.

Source : Innovations, Sciences et développement économique Canada. Données sur le commerce en direct.

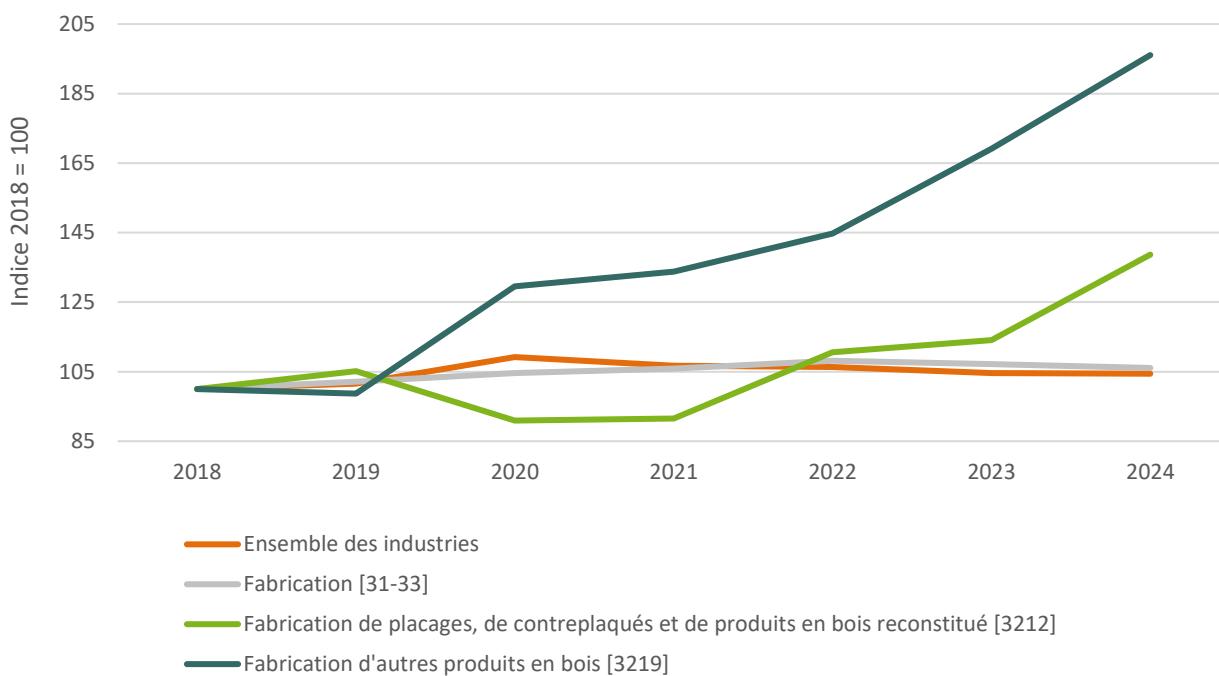
## 2.6.4 Productivité du travail

La productivité du travail est un indicateur de performance étroitement lié à la croissance économique, à la compétitivité ainsi qu'au niveau de vie dans une économie<sup>15</sup>. La productivité du travail exprime le rapport entre la quantité ou le volume total de production (mesuré en PIB) et les ressources en main-d'œuvre utilisées (nombre d'heures travaillées ou nombre d'employés).

La figure 10 présente l'évolution au Québec entre 2018 et 2023 de la productivité du travail en fonction de la valeur ajoutée pour le secteur de la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué (SCIAN 3212) ainsi que pour le secteur des autres produits en bois (SCIAN 3219)<sup>16</sup>, en rapport avec la productivité du travail pour l'industrie de la fabrication de produits en bois (SCIAN 321), de la fabrication (SCIAN 31-33) et de l'ensemble des industries.

<sup>15</sup> Organisation internationale du Travail (OIT). *Statistiques sur la productivité du travail*.

<sup>16</sup> Aucune donnée n'est disponible pour les sous-secteurs de la fabrication de produits de charpente en bois (SCIAN 321215), de la préfabrication de maisons (SCIAN 321991) et de la préfabrication de bâtiments en bois (SCIAN 321992). Ainsi, les données pour les groupes d'industries qui comprennent les trois sous-secteurs sont présentées afin d'illustrer les tendances générales susceptibles de les affecter.



Note : L'industrie de la fabrication regroupe les codes SCIAN 311-316, 321-327, 331-337 et 339.

Source : Statistique Canada. Tableau 36-10-0480-01. Productivité du travail et mesures connexes par industrie du secteur des entreprises et par activité non commerciale, conformes aux comptes des industries.

**Figure 10 Évolution de la productivité du travail en fonction de la valeur ajoutée, Québec, 2018-2023**

- Le secteur de la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué (SCIAN 3212) a connu une augmentation marquée de 38,7 % de sa productivité du travail entre 2018 et 2024. Cette tendance peut potentiellement se refléter sur la productivité du travail du sous-secteur de la fabrication de produits de charpente en bois (SCIAN 321215).
- De même, le secteur de la fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219) a connu une forte hausse de 96,1 % de sa productivité du travail de 2018 à 2024, résultant d'une croissance annuelle moyenne de près de 12 % (11,9 %). Cette augmentation de la productivité du travail peut également se refléter sur les sous-secteurs de la préfabrication de maisons (SCIAN 321991) et de la préfabrication de bâtiments en bois (SCIAN 321992).
- Ces augmentations considérables de la productivité du travail contrastent fortement avec les résultats de l'industrie de la fabrication (SCIAN 31-33) et de l'ensemble des industries, dans la mesure où ils ont connu une hausse limitée de leur productivité du travail de 6 % et de 4,4 % respectivement.

## 3. PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

À partir de sources de données publiques, la section suivante présente un portrait détaillé des travailleurs et des chercheurs d'emploi dans les professions composant les sous-secteurs de préfabrication de maisons (mobiles) et de bâtiments en bois, et de fabrication de produits de charpente en bois. Elle définit le profil des travailleurs en fonction de différentes caractéristiques, soit le genre, l'âge, la scolarité et le statut d'immigration.

### 3.1 Caractéristiques de la main-d'œuvre

#### 3.1.1 Genre

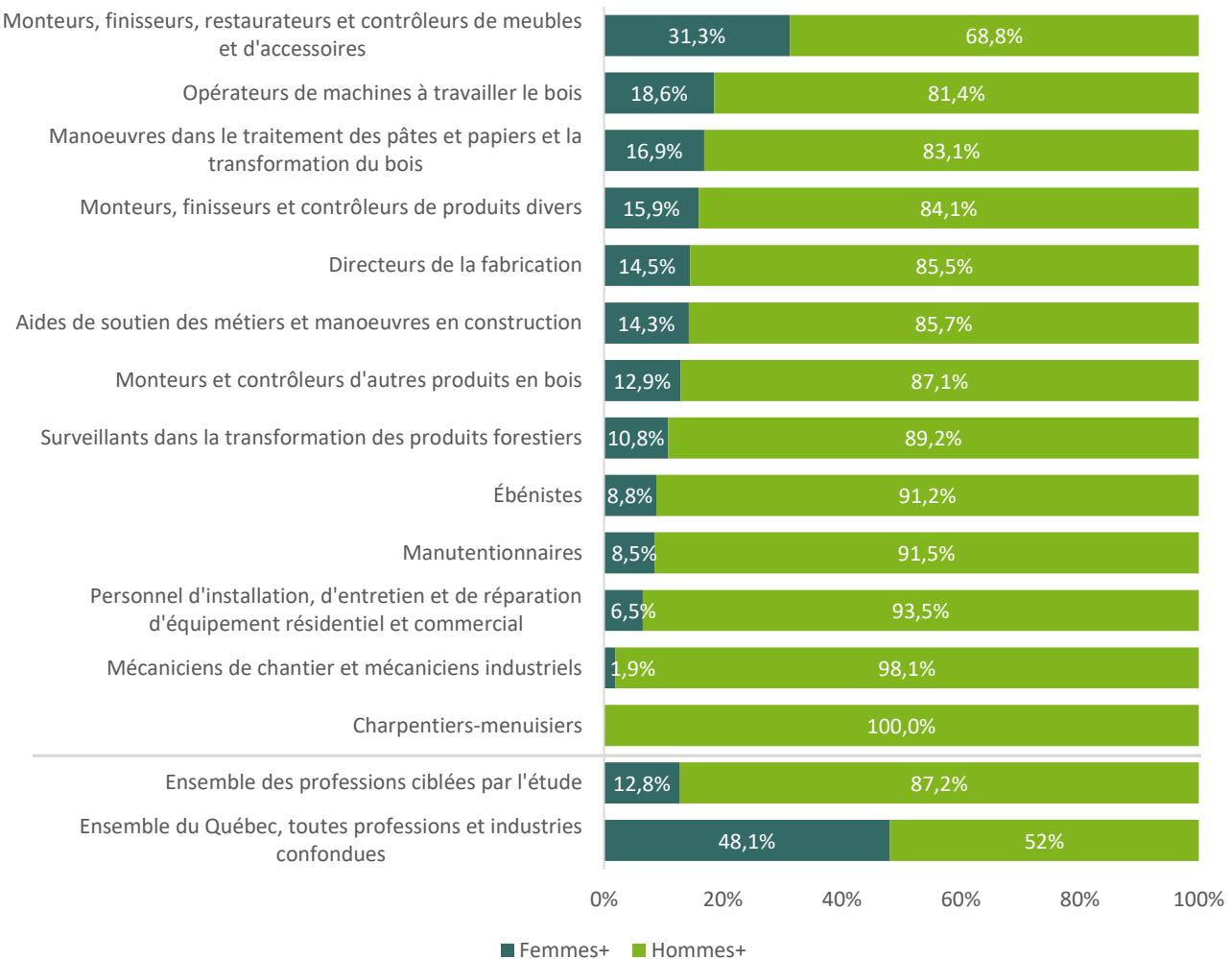
La figure 11 illustre la répartition de la population active des professions à l'étude en fonction du genre auquel ils et elles s'identifient. Puisque les données pour les sous-secteurs à l'étude ne sont pas disponibles, il s'agit des données englobant les secteurs de la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitués (SCIAN 3212) ainsi que celui de la fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219)<sup>17</sup>. Ainsi, les données incluent non seulement la main-d'œuvre des sous-secteurs ciblés par l'étude, mais également celle de sous-secteurs connexes à ces derniers.

- Globalement, les secteurs de la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué (SCIAN 3212) et de la fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219) comptent une proportion plus élevée de travailleurs de genre masculin (87,2 %) que de genre féminin (12,8 %).
- Tous les métiers sont considérés comme non traditionnels pour ces dernières, étant donné qu'elles occupent moins du tiers des emplois.
- Deux professions à l'étude apparaissent comme étant quasi exclusivement masculines, soit :
  - Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (98 % d'hommes)
  - Charpentiers-menuisiers (100 % d'hommes)

Par ailleurs, comparativement à l'ensemble des industries et professions confondues, les femmes sont nettement sous-représentées dans les sous-secteurs à l'étude. Alors que la répartition du genre à l'échelle du Québec tend vers la parité (48 % de femmes et 52 % d'hommes), les professions à l'étude demeurent largement dominées par les hommes.

---

<sup>17</sup> Le secteur de la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué (SCIAN 3212) inclut les sous-secteurs industriels suivants : usines de placages et de contreplaqués de feuillus (SCIAN 321211), usines de placages et de contreplaqués de résineux (SCIAN 321212), fabrication de produits de charpente en bois (SCIAN 321215), usines de panneaux de particules et de fibres (SCIAN 321216) et usines de panneaux de copeaux (SCIAN 321217). Le secteur de la fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219) inclut pour sa part les sous-secteurs suivants : fabrication de fenêtres et de portes en bois (SCIAN 321911), fabrication d'autres menuiseries préfabriquées (SCIAN 321919), fabrication de contenants et de palettes en bois (SCIAN 321920), préfabrication de maisons (mobiles) (SCIAN 321991), préfabrication de bâtiments en bois (SCIAN 321992) et fabrication de tous les autres produits divers en bois (SCIAN 321999).



Hommes+ : Cette catégorie comprend les hommes de même que certaines personnes non binaires.

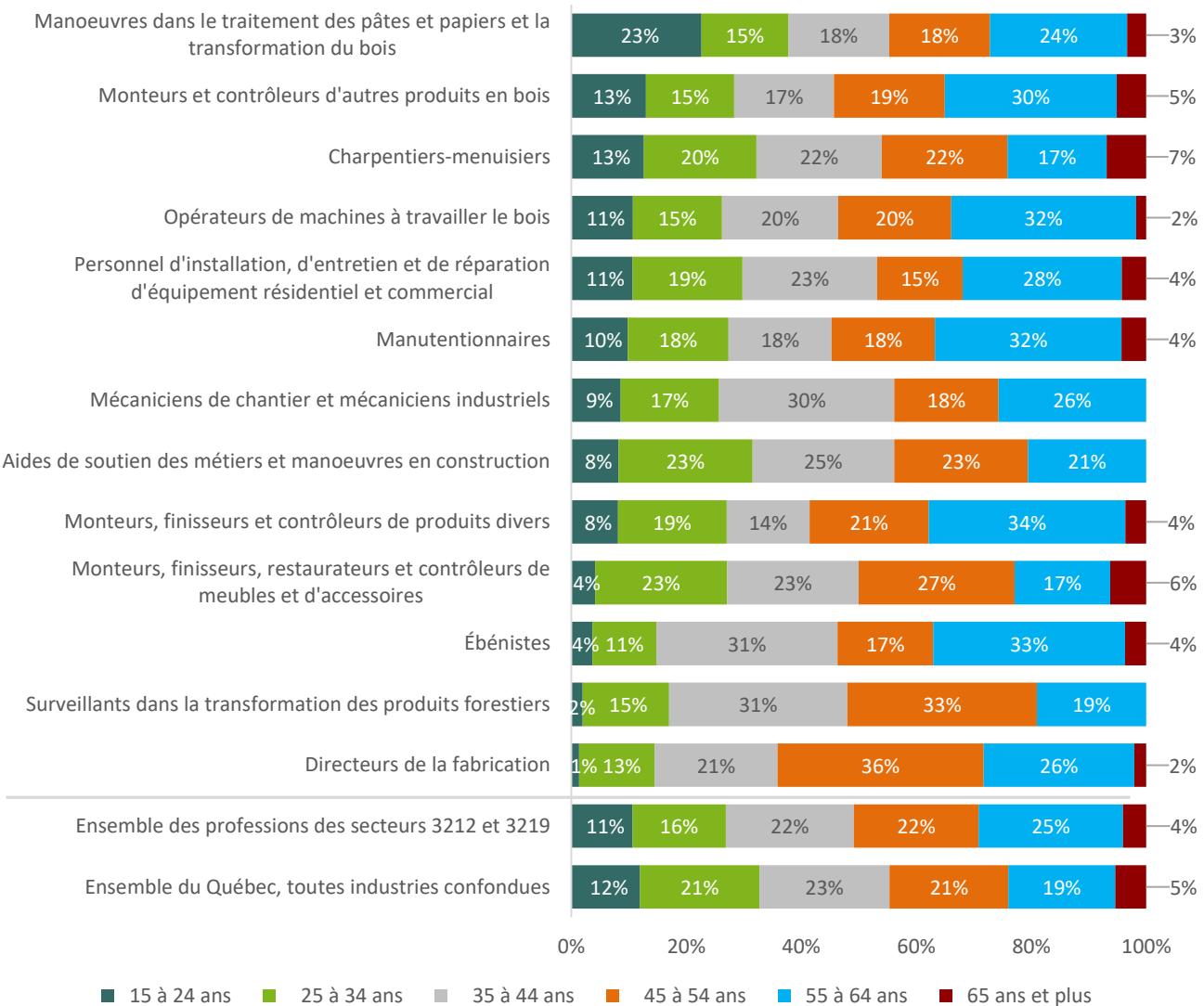
Femmes+ : Cette catégorie comprend les femmes de même que certaines personnes non binaires.

Source : Statistique Canada. Tableau personnalisé de données du Recensement 2021.

**Figure 11 Répartition de la main-d'œuvre selon le genre, Québec, 2021**

### 3.1.2 Âge

La figure 12 illustre la répartition de la population active des professions à l'étude en fonction du genre auquel ils et elles s'identifient. Comme pour le genre, les données pour les sous-secteurs à l'étude sont amalgamées aux secteurs de la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitués (SCIAN 3212) ainsi que celui de la fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219).



Source : Statistique Canada. Tableau personnalisé de données du Recensement 2021.

**Figure 12 Répartition de la main-d'œuvre selon la tranche d'âge, Québec, 2021**

Globalement, le bassin de main-d'œuvre des secteurs de la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitués (SCIAN 3212) et d'autres produits en bois (SCIAN 3219) se caractérise par une plus faible proportion de travailleurs en début de carrière (15 à 34 ans) et une plus grande part de travailleurs expérimentés (55 ans et plus) par rapport à l'ensemble du Québec, toutes industries et professions confondues :

- En 2021, près de 30 % (29,2 %) des travailleurs étaient âgés de 55 ans et plus dans ces secteurs, alors qu'il était de 24,0 % pour l'ensemble du Québec. De fait, plus du quart des travailleurs prendront leur retraite dans les prochaines années.
- Les travailleurs en début de carrière (15 à 34 ans) occupaient 26,9 % des postes, contre 32,7 % pour l'ensemble du Québec.

De plus, neuf des professions ciblées par l'étude affichent une plus grande proportion de travailleurs expérimentés que de jeunes travailleurs (moins de 35 ans), suggérant que la relève n'est pas suffisante pour combler les futurs départs à la retraite. Certaines professions semblent plus critiques :

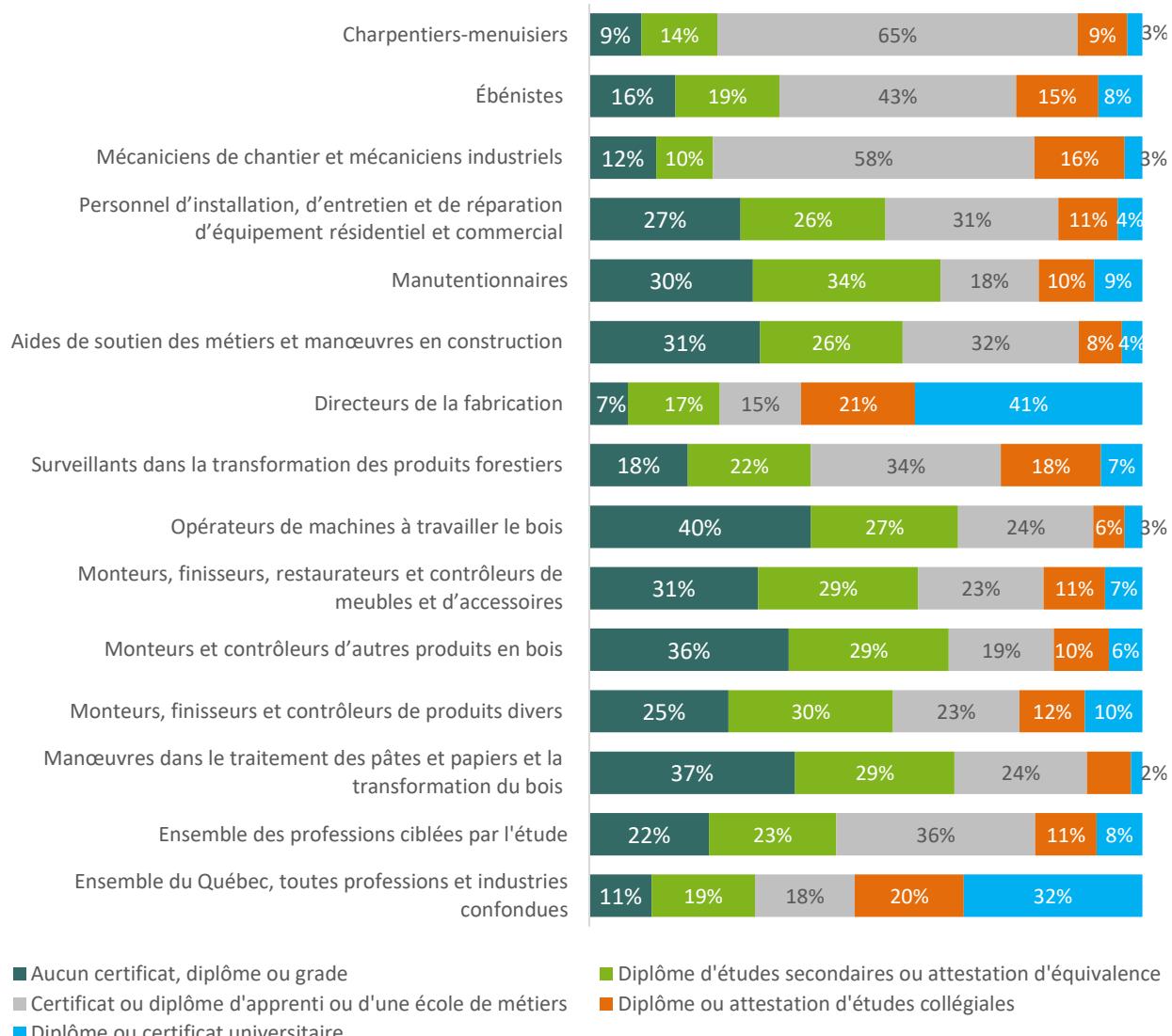
- Monteurs, finisseurs et contrôleurs de produits divers (38 % de travailleurs expérimentés contre 27 % de jeunes travailleurs)
- Ébénistes (37 % contre 15 %)
- Manutentionnaires (38 % contre 28 %)
- Directeurs de la fabrication (28 % contre 14 %)
- Opérateurs de machines à travailler le bois (34 % contre 26 %)
- Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois (35 % contre 28 %)

À l'inverse, quatre professions affichent une plus grande proportion de jeunes travailleurs (moins de 35 ans) que de travailleurs en fin de carrière :

- Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois
- Charpentiers-menuisiers
- Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction
- Monteurs, finisseurs, restaurateurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires

### 3.1.3 Scolarité

La figure suivante présente la répartition de la main-d'œuvre pour chacune des professions ciblées selon le niveau de scolarité. Généralement, le niveau de diplomation augmente en fonction de la spécialisation de l'emploi. Il est important de préciser que la figure ne présente que les données relatives à la formation initiale, c'est-à-dire la formation préparatoire au marché du travail généralement suivie dans un établissement scolaire, et ne tient pas compte de la formation en début d'emploi, ni de la formation continue qui peut parfois jouer un rôle majeur dans le développement des compétences de la main-d'œuvre. Les données présentées incluent l'ensemble des personnes ayant travaillé ou cherché un emploi dans une profession à l'étude, toutes industries confondues. Elles ne se limitent donc pas à la main-d'œuvre des sous-secteurs de la préfabrication de maisons (mobiles) et de bâtiments en bois, et la fabrication de produits de charpente en bois.



Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0449-01. Groupe de base des professions selon la situation d'activité, le plus haut niveau de scolarité, l'âge et le genre.

**Figure 13 Répartition de la main-d'œuvre selon le niveau de diplomation, Québec, 2021**

- La répartition de la population active selon le niveau de diplomation dans les professions étudiées diverge de celle de l'ensemble du Québec, toutes professions et industries confondues. En effet, le groupe des professions étudiées comprend une part beaucoup plus importante de main-d'œuvre ne possédant aucun certificat, diplôme ou grade et de main-d'œuvre détenant des certificats ou diplômes d'apprenti ou d'une école de métiers. Ce groupe a également une proportion plus faible de main-d'œuvre possédant des diplômes, attestations ou certificats collégiaux et universitaires que celle l'ensemble du Québec.
- Le niveau de diplomation le plus présent au sein des professions à l'étude est le certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métiers (36 %). Ce constat peut notamment s'expliquer par le poids relatif des charpentiers-menuisiers qui tend à tirer cette variable à la hausse.

- On retrouve plusieurs métiers composés majoritairement de main-d'œuvre ayant une faible scolarité, c'est-à-dire n'ayant aucun diplôme ou seulement un diplôme de niveau secondaire. Cela suggère que la scolarité ne représente pas une exigence pour accéder à ces métiers :
  - Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial (54 %)
  - Manutentionnaires (63 %)
  - Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction (57 %)
  - Opérateurs de machines à travailler le bois (67 %)
  - Monteurs, finisseurs, restaurateurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires (CNP 94210) (59 %)
  - Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois (65 %)
  - Monteurs, finisseurs et contrôleurs de produits divers (55 %)
  - Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois (66 %)
- Les certificats et des diplômes d'apprenti ou d'une école de métiers se retrouvent en proportion plus importante dans les métiers de charpentiers-menuisiers (65 %), d'ébénistes (43 %) et de mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (58 %).
- Finalement, les directeurs de la fabrication composent la main-d'œuvre la plus scolarisée parmi les professions étudiées : ce groupe comprend à la fois la plus grande part de personnes détenant un diplôme ou une attestation d'études collégiales (21 %), et de personnes possédant un diplôme ou un certificat universitaire (41 %).

### 3.1.4 Immigration

La figure suivante présente la proportion de main-d'œuvre issue de l'immigration dans les sous-secteurs de fabrication de placage, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué (SCIAN 3212) et d'autres produits en bois (SCIAN 3219) au Québec en 2021.

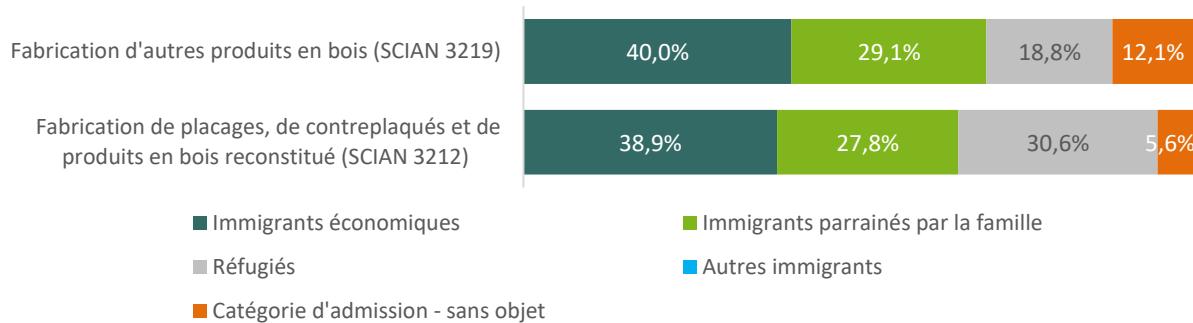
**Tableau 12 Part de la main-d'œuvre issue de l'immigration au Québec, en 2021**

Secteur	Non-immigrant	Immigrant	Résident non permanent
Fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219)	91,5 %	5,7 %	2,7 %
Fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué (SCIAN 3212)	94,3 %	4,2 %	1,6 %

Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0600-01. Catégorie de travailleur incluant la permanence de l'emploi selon les groupes d'industries, le statut d'immigrant et la période d'immigration, la catégorie d'admission et le type de demandeur, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires.

- La grande majorité de la main-d'œuvre du secteur de la fabrication d'autres produits en bois est non-immigrante (91,5 %). Cette proportion s'élève à 94,3 % pour le secteur de la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué.
- De plus, le secteur de la fabrication d'autres produits en bois avait, en 2021, 5,7 % de leur main-d'œuvre qui était des immigrants et 2,7 % des résidents non permanents. Ces proportions respectives sont à 4,2 % et 1,6 % dans le sous-secteur de la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué.

La figure suivante permet de connaître la distribution de cette main-d'œuvre issue de l'immigration en fonction de la catégorie d'admission.



Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0600-01. Catégorie de travailleur incluant la permanence de l'emploi selon les groupes d'industries, le statut d'immigrant et la période d'immigration, la catégorie d'admission et le type de demandeur, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires.

**Figure 14 Répartition selon la catégorie d'admission, Québec, 2021**

- Les deux sous-secteurs présentent un portrait similaire, à savoir que la majorité des personnes issues de l'immigration relève de la catégorie des immigrants économiques ou parrainés par la famille.
- Le sous-secteur de la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué comprend près de deux fois plus de réfugiés que le sous-secteur de la fabrication d'autres produits en bois.

## 3.2 Conditions de travail

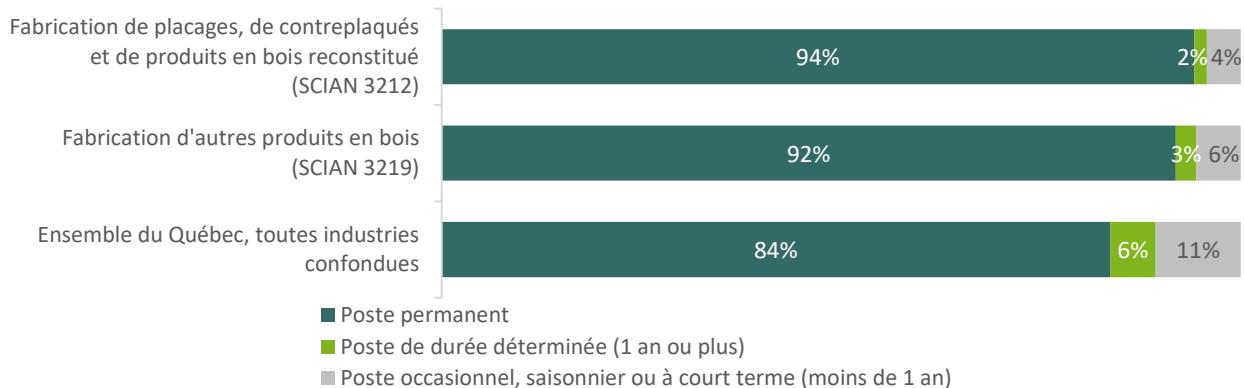
### 3.2.1 Statut d'emploi

Le statut d'emploi se définit au travers du lien d'emploi entre l'employé salarié et l'employeur. L'emploi permanent se définit comme un emploi stable à durée indéterminée<sup>18</sup>. À l'inverse, l'emploi temporaire se caractérise par l'embauche sur une période donnée de travailleurs<sup>19</sup>, ce qui comprend les contrats conclus pour une durée déterminée, pour la réalisation d'une tâche ou d'un projet défini, ainsi que le travail saisonnier ou le travail occasionnel qui incluent le travail journalier.

La figure suivante présente, pour l'année 2021, la répartition de la population active au sein des secteurs de fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué (SCIAN 3212) et de fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219), selon le statut d'emploi. Elle offre également une comparaison avec l'ensemble du Québec, tous secteurs confondus. Les données incluent seulement le personnel salarié et excluent les travailleurs autonomes.

<sup>18</sup> Office québécois de la langue française. 2020. Grand dictionnaire terminologique.

<sup>19</sup> OIT. 2016. *Qu'est-ce que l'emploi temporaire?*



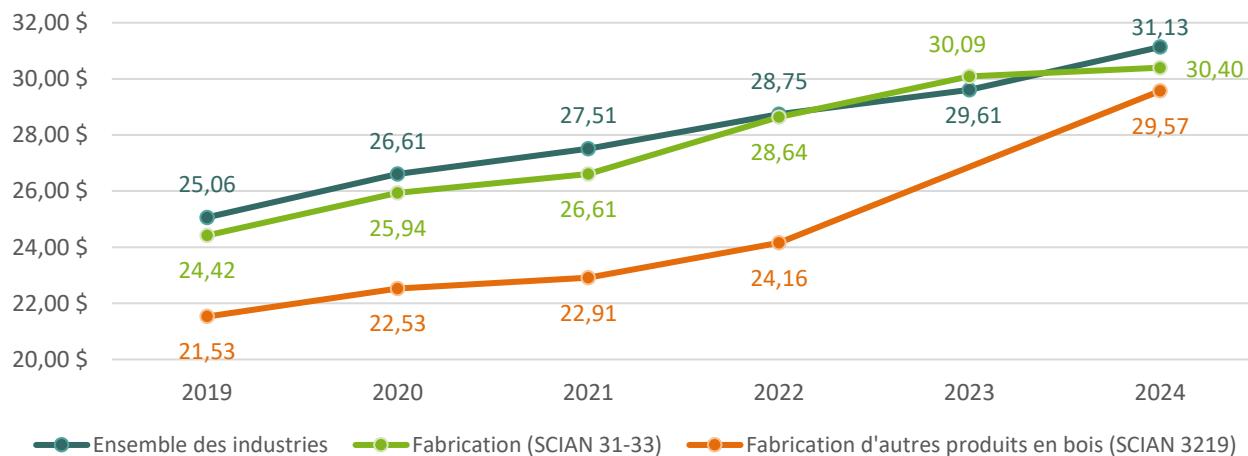
Source : Statistique Canada. Tableau 98-10-0448-01. Groupes d'industries selon la catégorie de travailleur incluant la permanence de l'emploi, la situation d'activité, l'âge et le genre.

**Figure 15 Statut d'emploi par secteur, Québec, 2021**

- La majorité des emplois dans les deux secteurs ciblés sont exercés de manière permanente.
- Les emplois temporaires représentent seulement entre 6 % et 9 % des emplois occupés dans ces industries, ce qui tend à s'écarte de la proportion présente dans l'ensemble du Québec (17 %).

### 3.2.2 Rémunération

L'évolution de la rémunération horaire moyenne, excluant les heures supplémentaires, de l'ensemble des salariés du secteur de fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219) par rapport à l'ensemble des industries et du secteur de la fabrication est présentée dans la figure ci-dessous<sup>20</sup>. Les données pour le secteur de fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué (SCIAN 3212) ne sont pas disponibles.



Note : Les données pour 2023 ne sont pas disponibles pour le secteur de la Fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219).  
Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0206-01. Rémunération horaire moyenne des salariés rémunérés à l'heure, selon l'industrie, données annuelles.

**Figure 16 Évolution de la rémunération horaire moyenne des personnes salariées Québec, 2019-2024**

<sup>20</sup> Les données sur la rémunération correspondent à la rémunération brute avant les déductions à la source.

- Entre 2019 et 2024, le salaire horaire moyen du secteur de fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219) est demeuré en deçà du salaire horaire moyen de l'industrie de la fabrication (SCIAN 31-33) ainsi que de celui de l'ensemble des industries. Toutefois, l'écart salarial tend à diminuer au fil des années, passant d'une différence respective de 2,89 \$ et 3,53 \$ en 2019, à 0,83 \$ et 1,56 \$ en 2024.
- On constate que l'industrie de fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219) a connu une augmentation de 30 % en 2024 par rapport à la moyenne des années précédentes.

Le tableau ci-dessous présente le salaire horaire médian des professions à l'étude dans l'ensemble du Québec pour l'année 2024. Ces données incluent l'ensemble des travailleurs exerçant ces professions, toutes industries confondues<sup>21</sup>.

**Tableau 13 Rémunération selon la profession, Québec, 2025**

CNP 2021	Profession	Salaire horaire (\$)		
		Bas	Médian	Haut
72310	Charpentiers-menuisiers	22,93	36,00	43,00
72311	Ébénistes	18,00	23,00	28,00
72400	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	25,00	32,00	47,00
73200	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	18,00	24,00	30,00
75101	Manutentionnaires	16,00	21,00	30,53
751110	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	19,09	28,00	36,32
90010	Directeurs de la fabrication	30,00	49,23	89,74
92014	Surveillants dans la transformation des produits forestiers	25,00	31,25	47,86
94124	Opérateurs de machines à travailler le bois	16,00	21,50	28,00
94210	Monteurs, finisseurs, restaurateurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires	17,60	20,58	25,00
94211	Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois	18,35	21,50	27,00
94219	Monteurs, finisseurs et contrôleurs de produits divers	16,40	20,00	28,00
95103	Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	17,69	22,71	29,00

Source : Gouvernement du Canada, 2024. Guichet-Emplois : Informations sur le marché du travail.

De façon générale, la rémunération horaire tend à augmenter selon la spécialisation ou les responsabilités associées aux professions. La plupart des professions comprennent un écart significatif d'au moins 10 \$/h entre le salaire d'entrée (ou bas) et le salaire horaire haut, mais quatre professions se distinguent particulièrement :

- Directeurs de la fabrication (59,74 \$)
- Surveillants dans la transformation des produits forestiers (22,86 \$)
- Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (22,00 \$)
- Charpentiers-menuisiers (20,07 \$)

<sup>21</sup> Les données du titre du groupe professionnel de la CNP représentent les résultats pour l'ensemble des professions inclus dans le groupe professionnel.

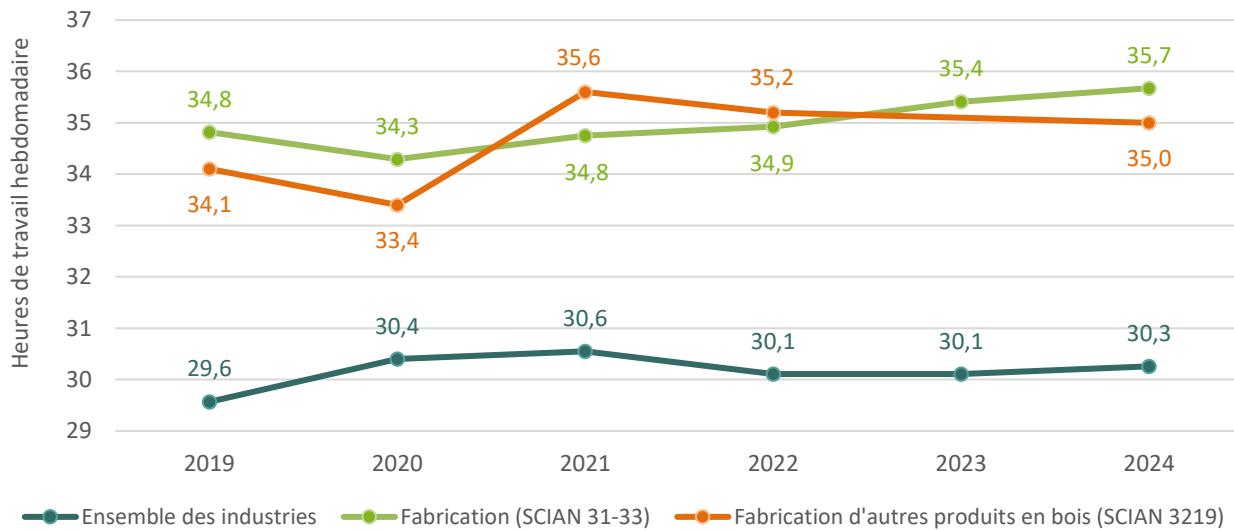
Inversement, deux professions affichent une progression salariale limitée :

- Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois (7,40 \$)
- Monteurs, finisseurs et contrôleurs de produits divers (8,65 \$)

Les directeurs de la fabrication et les charpentiers-menuisiers affichent les salaires horaires médians les plus élevés avec respectivement 49,23 \$ et 36,00 \$, tandis que les postes les moins bien rémunérés incluent les monteurs, finisseurs et contrôleurs de produits divers, et les monteurs, finisseurs, restaurateurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires avec respectivement 20,00 \$ et 20,58 \$.

### 3.2.3 Heures de travail

La prochaine figure présente l'évolution des heures hebdomadaires moyennes des salariés rémunérés à l'heure du secteur de fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219) par rapport à l'ensemble des industries et du secteur de la fabrication entre 2019 et 2024. Les données excluent les heures supplémentaires. Les heures hebdomadaires moyennes pour le secteur de la fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué sont trop peu fiables pour être publiées par Statistique Canada.



Note : Les données pour 2023 ne sont pas disponibles pour le secteur de la Fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219).  
Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0208-01. Heures hebdomadaires moyennes des salariés rémunérés à l'heure, selon l'industrie, données annuelles.

**Figure 17 Évolution des heures hebdomadaires moyennes des personnes salariées, Québec, 2019-2024**

- Le nombre d'heures hebdomadaires moyen des salariés du secteur de fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219) se fixait à 35,0 en 2024. Bien qu'ils travaillent en moyenne moins que ceux de l'ensemble de l'industrie de fabrication (SCIAN 31-33) (35,7 h/semaine), la durée de leur semaine de travail demeure nettement plus élevée que dans l'ensemble des industries (30,3 h/semaine).
- Comparativement à la moyenne des années précédentes, les heures travaillées hebdomadairement dans le secteur de fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219) ont augmenté de 1,2 % en 2024, contre 2,4 % dans le secteur de la fabrication (SCIAN 31-33) et 0,4 % dans l'ensemble des industries.

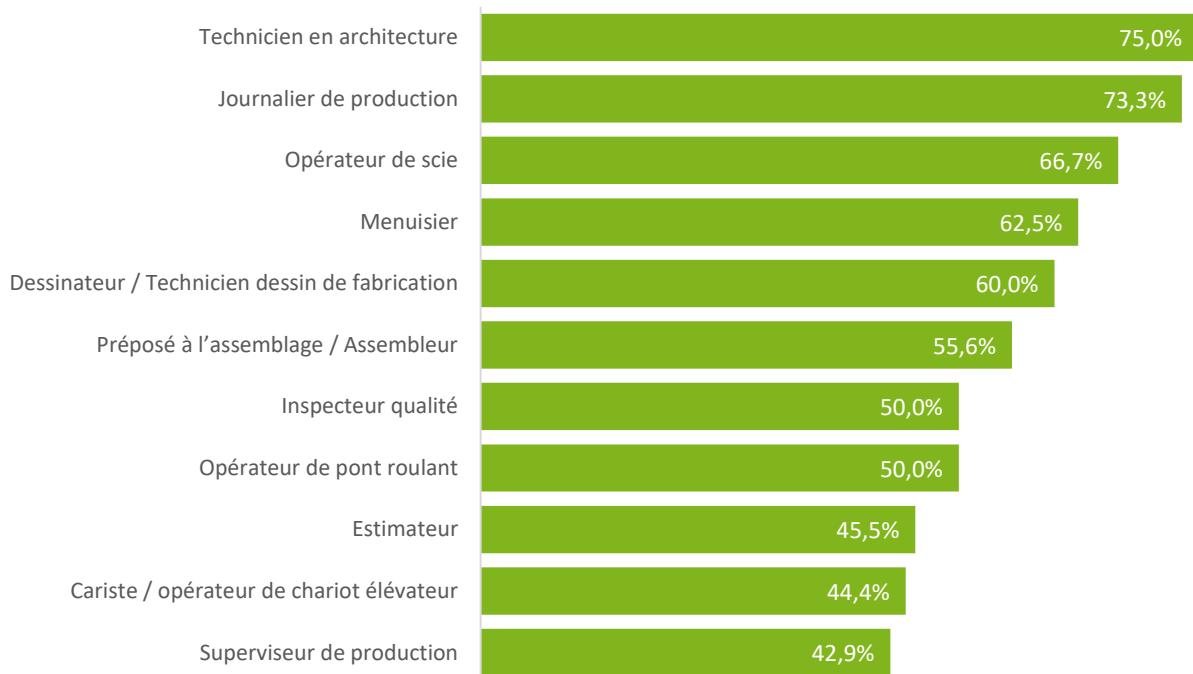
## 4. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Cette section propose un portrait des principales dynamiques en gestion des ressources humaines (GRH) dans les sous-secteurs de la préfabrication de maisons (mobiles) (SCIAN 321991), de la préfabrication de bâtiments en bois (SCIAN 321992) et de la fabrication de produits de charpente en bois (SCIAN 321215). Elle traite des enjeux liés à la rétention du personnel, au recrutement et à l'attraction de nouveaux talents, tout en mettant en lumière les stratégies mises en place par les entreprises sondées pour relever ces défis.

### 4.1 Crédit de nouveaux postes

L'analyse des perspectives de création de postes dans les sous-secteurs de la fabrication de produits de charpente en bois (SCIAN 321215), de la préfabrication de maisons (mobiles) (SCIAN 321991) et de préfabrication de bâtiments en bois (SCIAN 321992) indique que les postes de production sont ceux qui représentent la principale priorité en matière de croissance de l'emploi.

La figure suivante présente la proportion d'employeurs sondés pensant créer de nouveaux postes selon les différentes professions des sous-secteurs.



Note : Le nombre de répondants sur lequel le calcul de la proportion est établi varie selon le nombre d'entreprises ayant répondu aux différentes professions.

Source : Enquête auprès des employeurs (n = 15).

**Figure 18 Proportion d'entreprises sondées désirant créer de nouveaux postes, selon la profession**

- 75 % des entreprises sondées prévoient créer de nouveaux postes d'ici 2027 pour la profession de technicien en architecture, suivi de près pour le poste de journalier de production (73,3 %).
- Les opérateurs de scie (66,7 %), les menuisiers (62,5 %) ainsi que les dessinateurs ou les techniciens dessin de fabrication (60 %) sont également des professions où la majorité des employeurs veulent créer des postes d'ici 2027.

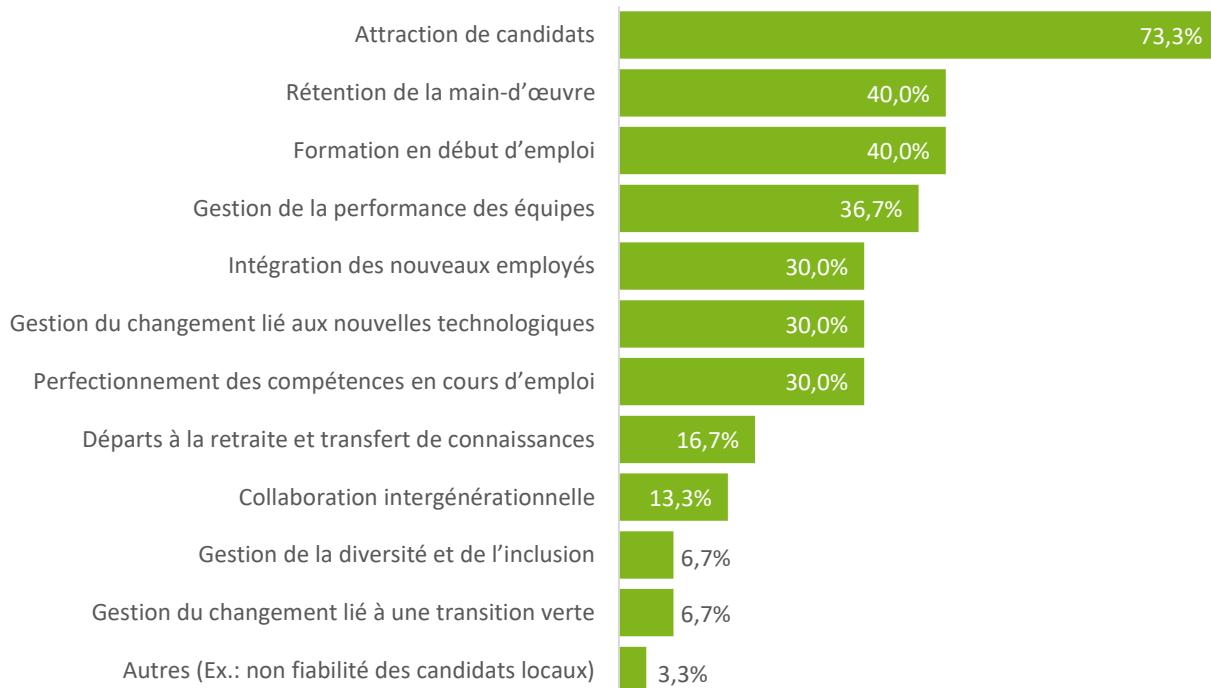
## 4.2 Accueil et intégration des employés

L'intégration efficace des nouveaux employés constitue une étape cruciale dans le cycle de GRH. Un processus d'accueil structuré permet non seulement de faciliter l'adaptation des employés à leur nouvel environnement de travail, mais contribue également à renforcer leur engagement, leur sentiment d'appartenance ainsi que leur rétention à moyen et à long terme.

Parmi les entreprises sondées, 80,0 % ont mentionné disposer d'un processus interne structuré pour l'accueil et l'intégration des nouveaux employés. Seulement un employeur sur cinq (20,0 %) n'a actuellement pas de processus d'accueil et d'intégration des employés. Ces résultats témoignent de l'importance qu'accordent les entreprises des sous-secteurs de bien outiller les recrues dès leur entrée en fonction.

## 4.3 Enjeux en ressources humaines

Lors de l'enquête en ligne, des entretiens individuels et des groupes de discussion, les organisations participantes ont été invitées à déterminer les enjeux en GRH qu'elles jugent critiques.



Source : Enquête auprès des employeurs (n = 30).

**Figure 19 Enjeux actuels de gestion des ressources humaines**

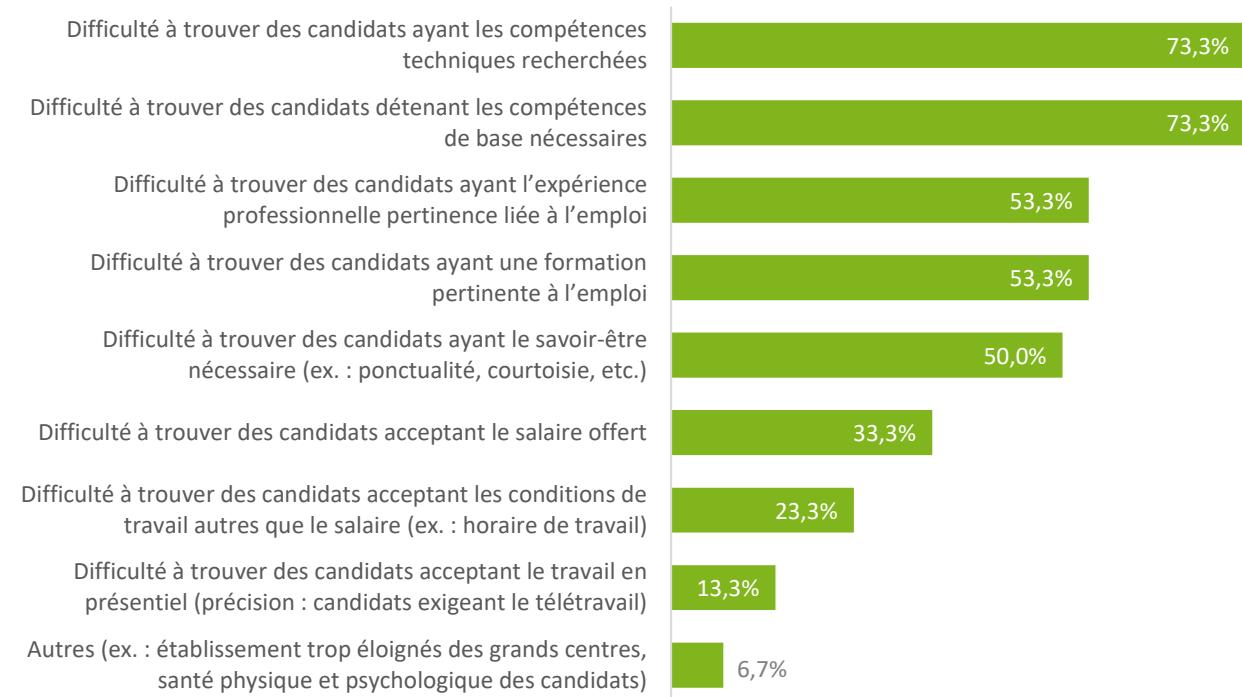
Plusieurs préoccupations se dégagent plus significativement. Les enjeux critiques ciblés le plus souvent par les entreprises de fabrication de produits de charpente en bois (SCIAN 321215), de la préfabrication de maisons (mobiles) (SCIAN 321991) et de préfabrication de bâtiments en bois (SCIAN 321992) sont :

- L'attraction de candidats (73,3 %)
- La rétention de la main-d'œuvre (40 %)
- La formation en début d'emploi (40 %)

Ces résultats témoignent que les entreprises sondées rencontrent des difficultés d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre, en plus d'éprouver des enjeux au niveau de la formation des employés.

### 4.3.1 Acquisition et attraction de candidats

La figure précédente a permis de mettre en lumière les défis des entreprises des sous-secteurs quant au recrutement de la main-d'œuvre. Dans cette optique, l'acquisition et l'attraction de candidats sont essentielles. La figure suivante se penche sur les principales difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises sondées.

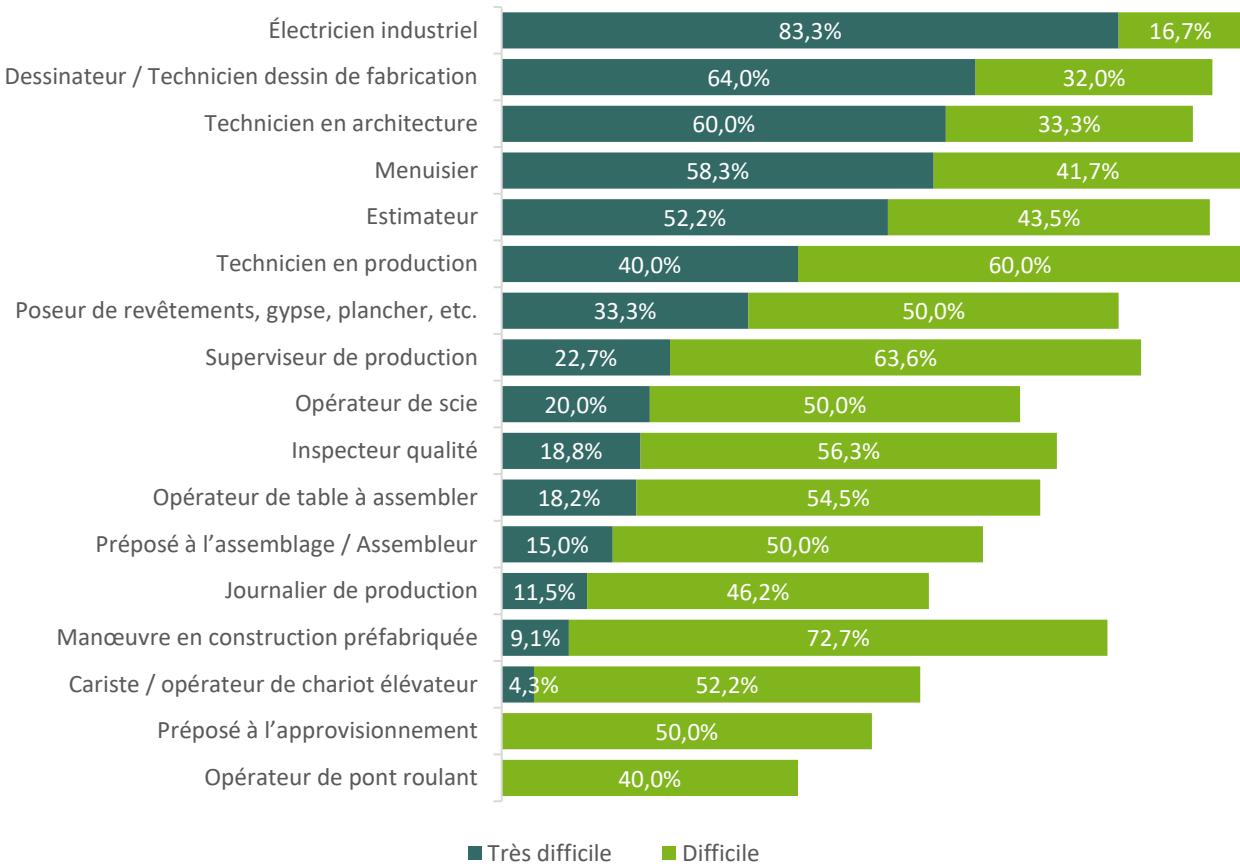


Source : Enquête auprès des employeurs (n = 30).

**Figure 20 Principales difficultés de recrutement rencontré par les entreprises sondées**

- Les données de l'enquête semblent indiquer que les entreprises des sous-secteurs ont beaucoup de difficultés à trouver des candidats qui possèdent les compétences techniques et de base nécessaires aux différents postes, ces deux difficultés ayant été mentionnées par 73,3 % des employeurs.
  - Plus spécifiquement, les participants aux entrevues et aux groupes de discussion insistent sur la pénurie de main-d'œuvre possédant une base solide en charpenterie (du moins aux compétences applicables à la préfabrication), particulièrement dans les régions rurales. Cette situation oblige les employeurs à former la majorité des nouveaux travailleurs « à partir de zéro », ce qui accentue la pression sur les équipes existantes et retarde l'intégration efficace des employés. Le manque de compétences fondamentales, combiné à l'absence de formation adaptée à la préfabrication, créent un double défi : répondre aux besoins immédiats de production tout en investissant dans le développement des compétences à long terme.
- De même, il est intéressant de constater que 53,3 % des employeurs sondés indiquent que les principales difficultés lors du recrutement sont reliées aux difficultés de trouver des candidats ayant une expérience professionnelle ou une formation pertinente pour l'emploi.
- Dans l'ensemble, les résultats de l'enquête suggèrent qu'il existe un écart important entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre disponible. De plus, le manque d'expériences professionnelles et d'une formation pertinente à l'emploi peut aggraver cet écart et ainsi renforcer les difficultés d'attraction et de rétention rencontrées par les employeurs des sous-secteurs.
- D'autre part, la moitié (50,0 %) des entreprises sondées mentionne qu'il est difficile de trouver des candidats ayant le savoir-être nécessaire à l'emploi (ponctualité, courtoisie, etc.). De plus, un employeur sur trois (33,3 %) indique que le salaire offert peut représenter une difficulté majeure lors du processus de recrutement. À nouveau, ce constat est particulièrement vrai pour les métiers pour lesquels il existe un partage du bassin de main-d'œuvre avec l'industrie de la construction, comme pour les charpentiers.

La figure suivante présente le niveau de difficulté de recrutement par profession dans les entreprises sondées.



Note : Le nombre d'employeurs sur lequel le calcul de la proportion est établi varie selon le nombre d'entreprises qui embauche pour ces professions. Seules les professions présentes dans un minimum de cinq entreprises répondantes sont illustrées dans le graphique.

Source : Enquête auprès des employeurs (n = 26).

**Figure 21 Niveau de difficulté du recrutement par profession dans les entreprises sondées**

Les résultats de l'enquête montrent que plusieurs postes présentent des défis importants en matière de recrutement. Les métiers ayant été les plus indiqués comme étant très difficiles ou difficiles à recruter sont :

- Électricien industriel (83,33 % très difficile et 16,7 % difficile)
- Menuisier (58,3 % et 41,7 %)
- Technicien en production (40,0 % et 60,0 %)
- Dessinateur et technicien en dessin de fabrication (64,0 % et 32,0 %)
- Estimateur (52,2 % et 43,5 % difficile)
- Technicien en architecture (60,0 % et 33,3 %)

Dans l'ensemble, les résultats indiquent que les professions techniques et de production sont celles pour lesquelles il est le plus souvent difficile à recruter par les entreprises des sous-secteurs de la fabrication de produits de charpente en bois (SCIAN 321215), de la préfabrication de maisons (mobiles) (SCIAN 321991) et de préfabrication de bâtiments en bois (SCIAN 321992).

À l'inverse, les postes de préposé à l'approvisionnement et d'opérateur de pont roulant rencontrent moins de difficulté à être pourvus, puisque le recrutement est considéré comme facile ou très facile pour plus de la moitié des répondants.

#### 4.3.1.1 Postes vacants

Les résultats de l'enquête révèlent que les postes vacants se concentrent principalement dans les métiers spécialisés et les fonctions de production.

**Tableau 14 Taux de vacance par professions dans les entreprises sondées**

Profession	Taux de vacance (%)
Cariste / opérateur de chariot élévateur	3,7
Dessinateur / Technicien dessin de fabrication	3,9
Électricien industriel	1,7
Estimateur	9,8
Journalier de production	5,7
Maneuvre en construction préfabriquée	10,3
Menuisier	16,0
Opérateur de scie	2,9
Opérateur de table à assembler	4,0
Préposé à l'approvisionnement	4,4
Préposé à l'assemblage / Assembleur	7,5
Superviseur de production	2,3
Technicien en architecture	4,8
Technicien en production	6,7
<b>Toutes professions confondues, secteur de la fabrication de produits en bois (SCIAN 321)<sup>22</sup></b>	<b>3,4</b>

Note : Le nombre de répondants sur lequel le calcul de la proportion est établi varie selon le nombre d'entreprises ayant répondu aux différentes professions.

Source : Enquête auprès des employeurs (n = 29).

Les données collectées auprès des employeurs ont permis de déterminer plusieurs professions ayant un taux de vacance supérieur aux 3,4 % observés lors du deuxième trimestre de 2025 dans le secteur de la fabrication de produits en bois (SCIAN 321). Les données suivantes offrent donc une comparaison des résultats de l'étude avec des données secondaires sur les postes vacants tirés de la revue de la littérature. Ainsi, cinq professions des sous-secteurs peuvent être considérées comme étant en pénurie, dans la mesure où leur taux de vacance est nettement plus élevé :

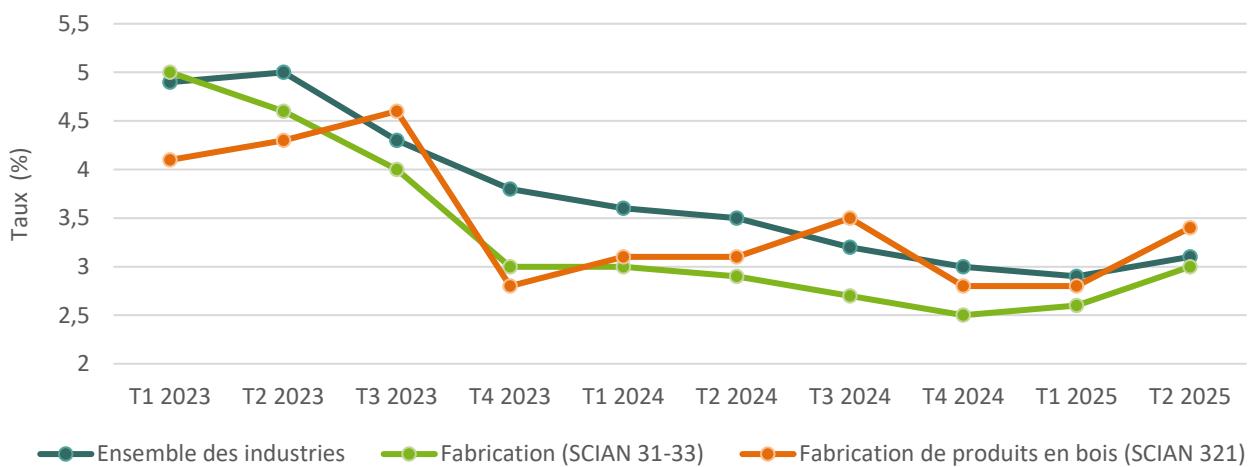
<sup>22</sup> Statistique Canada. Tableau 14-10-0442-01. *Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon le sous-secteur de l'industrie, données trimestrielles non désaisonnalisées.*

- Menuisier (16 %)
- Manœuvre en construction préfabriquée (10,3 %)
- Estimateur (9,76 %)
- Préposé à l'assemblage / Assembleur (7,5 %)
- Technicien en production (6,7 %)

Ces professions font donc face à une forte tension sur le marché du travail. À l'inverse, seulement deux professions affichent un taux de vacance inférieur à celui de l'industrie de la fabrication de produits en bois (SCIAN 321), toutes professions confondues :

- Opérateur de scie (2,9 %)
- Superviseur de production (2,3 %)

De manière générale, l'évolution du taux de vacance pour le secteur de la fabrication de produits en bois (SCIAN 321) a connu une diminution de moins d'un point de pourcentage (0,7 %) entre le premier trimestre (T1) 2023 et le deuxième trimestre (T2) 2025. Cette tendance, affectant les sous-secteurs de la fabrication de produits de charpente en bois (SCIAN 321215), de la préfabrication de maisons (mobiles) (SCIAN 321991) et de préfabrication de bâtiments en bois (SCIAN 321992), est moins marquée que celle de l'industrie de la fabrication (SCIAN 31-33) et de l'ensemble des industries qui ont connu une diminution respective de 2 et 1,8 points de pourcentage au cours de la même période.



Source : Statistique Canada. Tableau 14-10-0442-01. *Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon le sous-secteur de l'industrie, données trimestrielles non désaisonnalisées.*

**Figure 22 Taux de vacance selon le trimestre, T1 2023 au T2 2025**

#### 4.3.1.2 Groupes sous-représentés sur le marché du travail

Les résultats de l'enquête révèlent une composition de la main-d'œuvre marquée par une faible diversité dans certains groupes. En moyenne, 16,15 % des employés sont des femmes, confirmant une sous-représentation dans ce secteur historiquement masculin. La part des personnes immigrantes s'élève à 13,35 %; cette donnée met en lumière une contribution importante à la main-d'œuvre, mais aussi la nécessité d'accroître les efforts d'intégration.

Les peuples autochtones représentent 0,52 % et les personnes en situation de handicap environ 1,00 %, des proportions très faibles qui soulignent des enjeux d'inclusion. Les personnes judiciarises comptent pour 0,95 %, ce qui demeure marginal. Enfin, 12,18 % des travailleurs ont 55 ans et plus, un constat rappelant les enjeux du renouvellement des compétences et de la planification de la relève dans un contexte de vieillissement démographique.

**Tableau 15 Présence de la main-d'œuvre sous-représentée sur le marché du travail dans les entreprises sondées**

Groupes de main-d'œuvre	Moyenne (%)
Femmes	16,2
Personnes immigrantes	13,4
Personnes en emploi âgées de 55 ans et plus	12,2
Personnes en situation de handicap	1,0
Personnes judiciarises	1,0
Peuples autochtones (Premières Nations, Inuit et Métis)	0,5

Note : Le nombre de répondants sur lequel le calcul de la proportion est établi varie selon le nombre d'entreprises ayant répondu aux différents groupes sous-représentés.

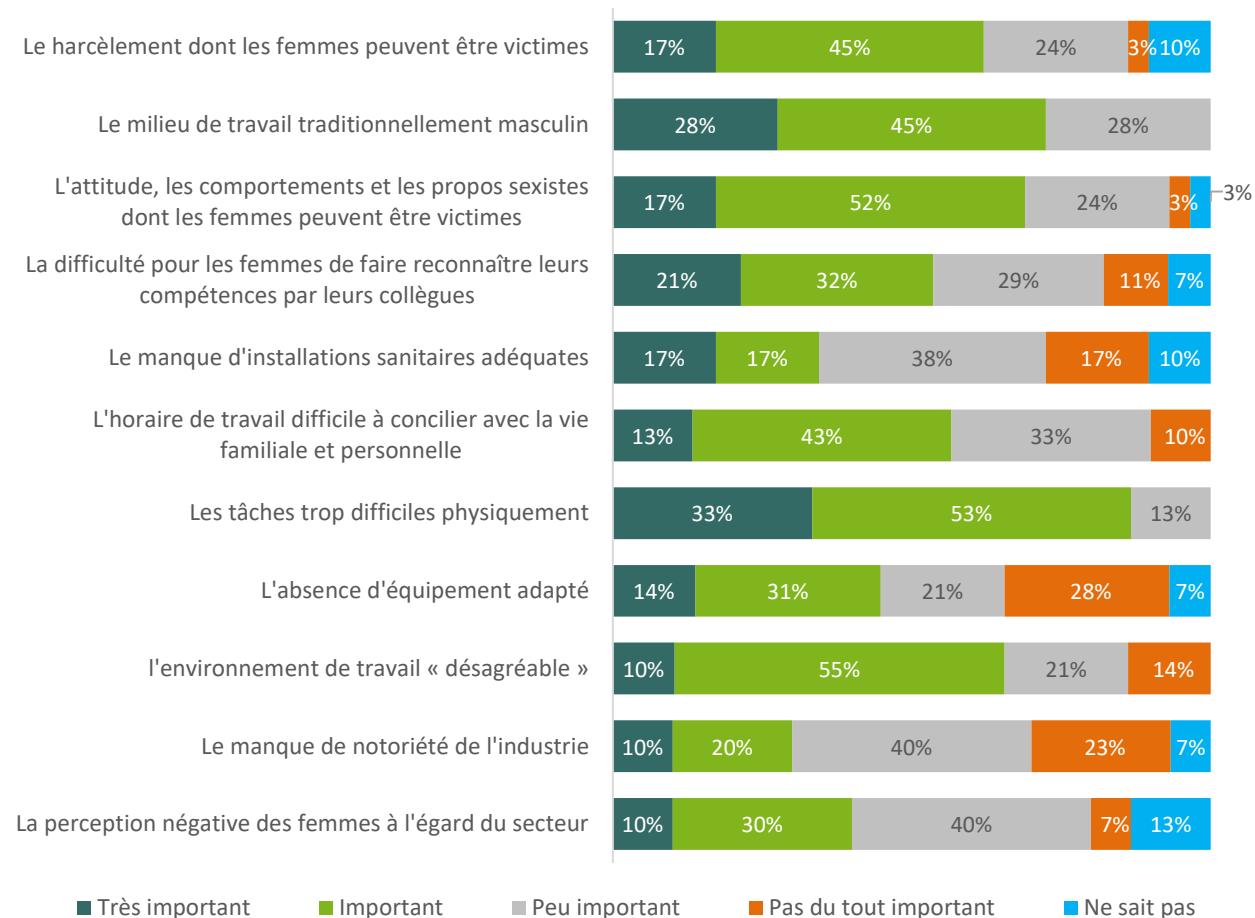
Source : Enquête auprès des employeurs (n = 28)

D'autre part, afin de mieux comprendre la sous-représentation des femmes dans les sous-secteurs, la figure 24 présente la répartition des réponses des employeurs sondés sur les principaux facteurs explicatifs possibles.

Parmi les facteurs pouvant expliquer la sous-représentation des femmes dans les sous-secteurs, on constate que :

- 33,3 % des employeurs sondés estiment que les tâches trop difficiles physiquement est un facteur très important.
- 27,6 % des entreprises sondées croient que l'un des facteurs explicatifs est le fait que le milieu de travail soit traditionnellement masculin.

D'autre part, il est important de souligner que 44,8 % des entreprises sondées estiment que le harcèlement dont les femmes peuvent être victimes au travail est un facteur important. Également, plus de la moitié (51,7 %) croit que l'attitude, les comportements et les propos sexistes dont les femmes peuvent être victimes est également un facteur explicatif important.



■ Très important ■ Important ■ Peu important ■ Pas du tout important ■ Ne sait pas

Note : Le nombre de répondants sur lequel le calcul de la proportion est établi varie selon le nombre d'entreprises ayant répondu aux différents facteurs explicatifs. Selon le facteur, les résultats s'appuient sur les réponses de 28 à 30 employeurs.

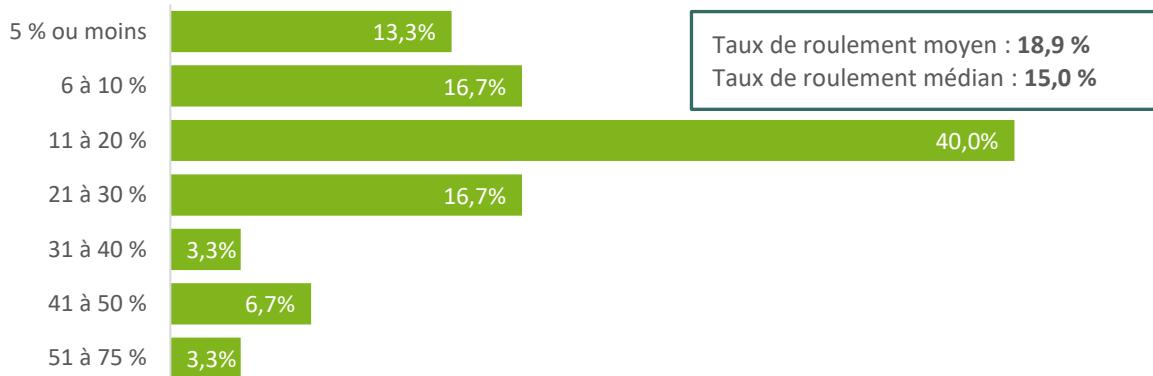
Source : Enquête auprès des employeurs (n = 30).

**Figure 23 Facteurs explicatifs de la sous-représentation des femmes**

## 4.3.2 Fidélisation et rétention

### 4.3.2.1 Roulement

Les résultats de l'enquête indiquent que le taux de roulement moyen pour les entreprises sondées des sous-secteurs de la fabrication de produits de charpente en bois (SCIAN 321215), de la préfabrication de maisons (mobiles) (SCIAN 321991) et de préfabrication de bâtiments en bois (SCIAN 321992) est de 18,9 %. La figure suivante présente le taux de roulement annuel au sein des employeurs sondés, selon différents intervalles.



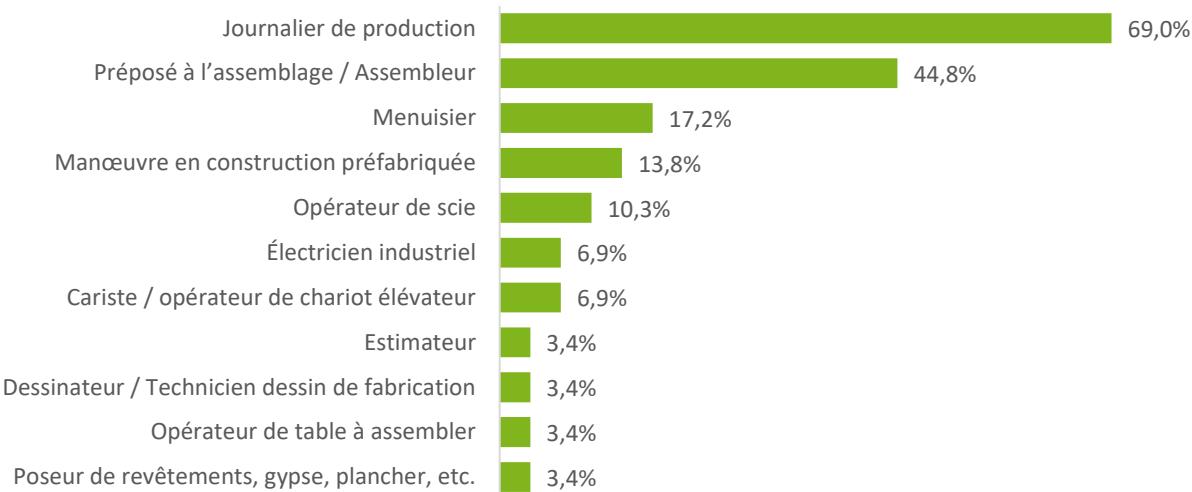
Note : Seules les catégories ayant des répondants sont présentées dans la figure.

Source : Enquête auprès des employeurs (n = 30).

**Figure 24 Taux de roulement dans les entreprises sondées**

- 40 % des employeurs sondés ont un taux de roulement annuel qui se situe entre 11 % et 20 %. Toutefois, une part non négligeable de 30 % des entreprises sondées a un taux de roulement variant entre 21 % et 75 %.
- À l'inverse, il y a également 30 % des employeurs sondés qui ont un taux de roulement annuel de moins de 10 %.

D'autre part, le roulement de personnel ne touche pas toutes les professions de la même manière dans les sous-secteurs. Dans cette optique, il est intéressant d'analyser les professions où le taux de roulement est le plus élevé pour les employeurs sondés.



Note : Seules les professions ayant été mentionnées par les répondants sont présentées. Les entreprises pouvaient indiquer deux professions, ce qui explique le total dépassant 100 %.

Source : Enquête auprès des employeurs (n = 29).

**Figure 25 Professions pour lesquelles le taux de roulement est le plus élevé dans les entreprises sondées**

Les données de l'enquête indiquent que deux professions se distinguent par le fait qu'elles ont, selon les employeurs sondés, le taux de roulement le plus élevé, soit :

- Journalier de production (69 %)
- Préposé à l'assemblage et assemeleur (44,8 %)

Les postes de production comme menuisier (17,2 %), manœuvre en construction préfabriquée (13,8 %) et opérateur de scie (10,3 %) sont également mentionnés par les employeurs comme étant des postes où le taux de roulement est critique.



Source : Enquête auprès des employeurs (n = 37).

**Figure 26 Principales causes de difficultés de rétention**

Selon les données recueillies, trois principales causes de difficulté de rétention se distinguent. Plus précisément, il s'agit de :

- Obtention d'un emploi dans un autre secteur d'activité (53,3 %)
- Raisons personnelles comme un retour aux études ou un problème de santé (40 %)
- Tâches qui ne correspondent pas aux attentes (33,3 %)

Il est intéressant de constater que plus de la majorité des employeurs sondés estiment que l'obtention d'un emploi dans un autre secteur d'activité est la principale cause de difficulté de rétention. Ce constat laisse envisager le fait qu'il existe une compétitivité intersectorielle très forte pour la main-d'œuvre. De même, il semble que la main-d'œuvre des sous-secteurs perçoive peu de possibilités de progression dans leur carrière (20 %), ce qui peut inciter les travailleurs à migrer vers un autre secteur d'activité où les possibilités d'avancement sont plus clairement établies.

#### 4.3.2.2 Départs à la retraite

Le renouvellement de la main-d'œuvre constitue un enjeu d'importance pour de nombreuses entreprises des sous-secteurs. Dans ce contexte, il est intéressant de se pencher sur le taux de départ à la retraite par professions.

**Tableau 16 Taux de départs à la retraite d'ici 2027 par profession dans les entreprises sondées**

Profession	Taux de départ à la retraite (%)
Cariste / opérateur de chariot élévateur	8,9
Dessinateur / technicien dessin de fabrication	2,4
Estimateur	1,4
Inspecteur qualité	11,1
Journalier de production	1,4
Menuisier	7,1
Opérateur de pont roulant	2,9
Opérateur de scie	8,5
Préposé à l'assemblage / assembleur	6,5
Superviseur de production	2,4
Technicien en architecture	1,7

Note : Le nombre de répondants sur lequel le calcul de la proportion est établi varie selon le nombre d'entreprises ayant répondu pour les différentes professions. Selon la profession, les résultats s'appuient sur les réponses de 6 à 15 employeurs et uniquement les professions ayant au moins 6 répondants sont présentées.

Source : Enquête auprès des employeurs (n = 15).

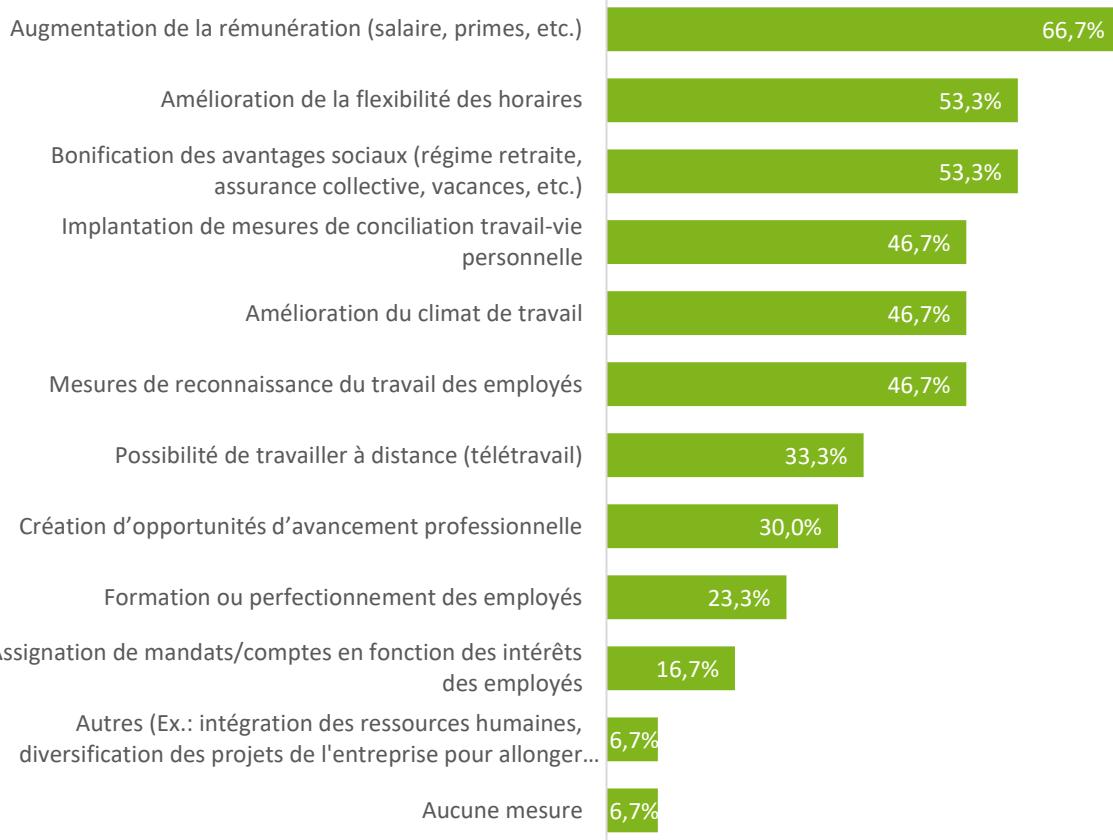
Parmi les professions ciblées par l'étude, il est possible de constater que plusieurs ont un taux de départ à la retraite prévu pour 2027 relativement élevé, soit :

- Inspecteur qualité (11,1 %)
- Cariste / opérateur de chariot élévateur (8,9 %)
- Opérateur de scie (8,5 %)
- Menuisier (7,1 %)
- Préposé à l'assemblage / assembleur (6,5 %)

Pour les employeurs des sous-secteurs, ces professions sont exposées à une plus grande vulnérabilité, dans la mesure où la pression pour renouveler cette main-d'œuvre est beaucoup plus forte que d'autres professions comme journalier de production (1,42 %), estimateur (1,35 %) ou encore technicien en architecture (1,69 %).

## 4.4 Mesures facilitantes et pistes d'action

Face aux défis de GRH, les entreprises des sous-secteurs de la fabrication de produits de charpente en bois (SCIAN 321215), de la préfabrication de maisons (mobiles) (SCIAN 321991) et de préfabrication de bâtiments en bois (SCIAN 321992) déploient différentes stratégies visant à améliorer leur attractivité aux yeux des travailleurs et à renforcer la fidélisation du personnel. La prochaine figure présente les mesures mises en place par les entreprises sondées.



Source : Enquête auprès des employeurs (n = 30).

**Figure 27 Mesures mises en place par les entreprises sondées pour faciliter l'attraction et la fidélisation de leur main-d'œuvre**

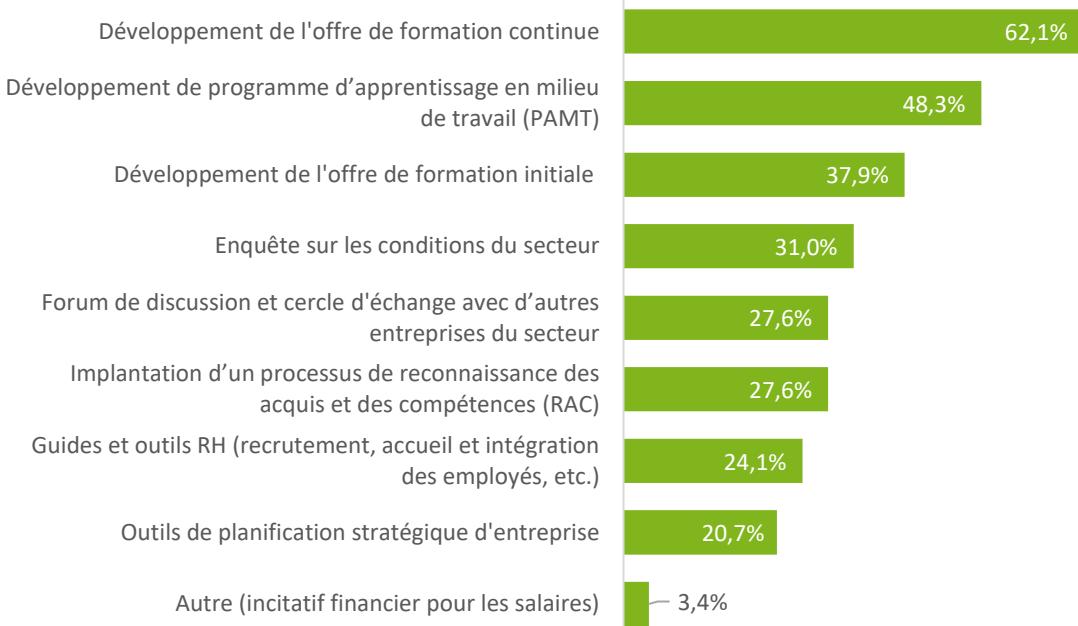
Pour contrer les défis de recrutement et de rétention, plusieurs leviers sont avancés :

- L'amélioration de la rémunération (66,7 %) et des avantages sociaux (53,3 %) demeurent des mesures incontournables pour renforcer la compétitivité du secteur.
- À cela s'ajoutent des initiatives visant directement les horaires et le mode de travail avec l'ajout de plus de flexibilité dans les horaires (53,3 %), le télétravail (33,3 %) et les mesures de conciliation du travail de la vie personnelle (46,7 %).

À l'inverse, une part marginale des entreprises sondées (6,7 %) n'ont implanté aucune mesure spécifique pour favoriser l'attraction et la fidélisation.

#### 4.4.1 Pistes d'action pour faire face aux défis de gestion des ressources humaines pour les trois prochaines années

En ajout à ces mesures et stratégies mises en place, les entreprises sondées ont énuméré plusieurs pratiques qui, selon elles, pourraient les aider à relever les défis liés à la GRH.



Source : Enquête auprès des employeurs (n = 30).

**Figure 28 Mesures les plus utiles à mettre en place pour aider les entreprises dans leurs défis de gestion des ressources humaines**

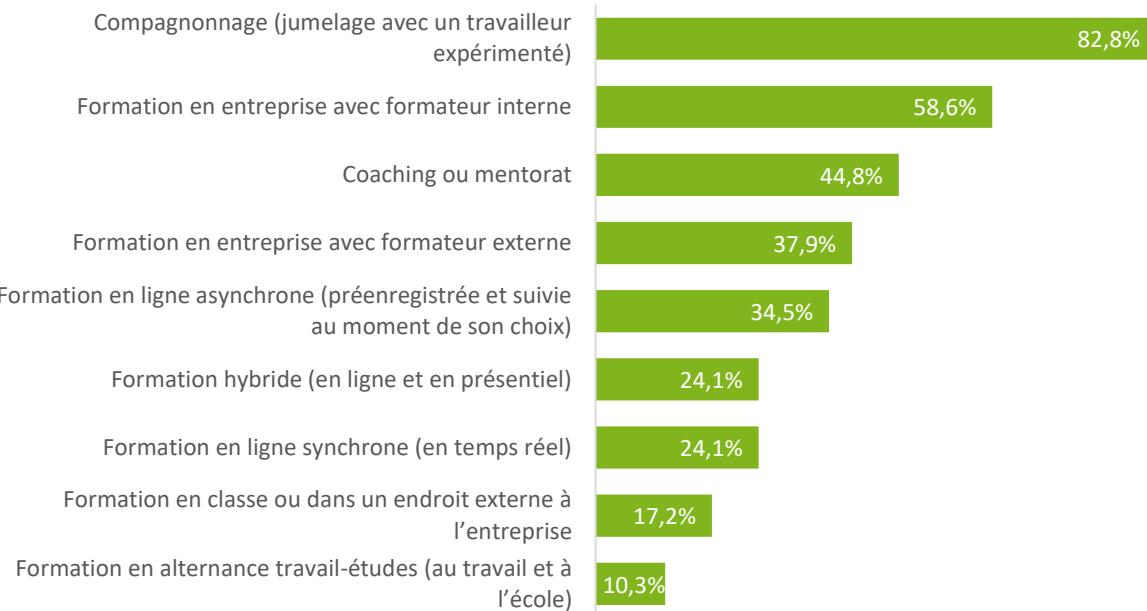
Selon les réponses recueillies, l'enrichissement de l'offre de formation est jugé comme la mesure la plus utile par les répondants, autant au niveau de la formation continue (62,1 %), de la formation en milieu de travail par le PAMT (48,3 %) que de la formation initiale (37,9 %). L'implantation d'un processus de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) et la mise en place de forums de discussion ou de cercles d'échange sont mentionnées par respectivement 27,59 % des répondants. Pour leur part, les guides et outils RH (24,14 %) et les outils de planification stratégique (20,69 %) demeurent des mesures moins fréquemment utilisées.

#### 4.5 Formation continue et développement des compétences

Cette section porte sur les pratiques de formation en début d'emploi ainsi qu'en cours d'emploi au sein des entreprises sondées. Elle brosse un portrait des méthodes employées pour la formation et met également en lumière les besoins de formation exprimés par les employeurs selon le degré d'urgence, tout en exposant les obstacles auxquels les entreprises font face dans la mise en œuvre de ces activités.

#### 4.5.1 Méthode de formation actuelle au sein des entreprises

La grande majorité des entreprises sondées offre des activités de formation à leur personnel (83,3 %). Les principales méthodes de formation en début et en cours d'emploi employées pour développer et hausser les compétences de leur main-d'œuvre sont présentées à la figure suivante.



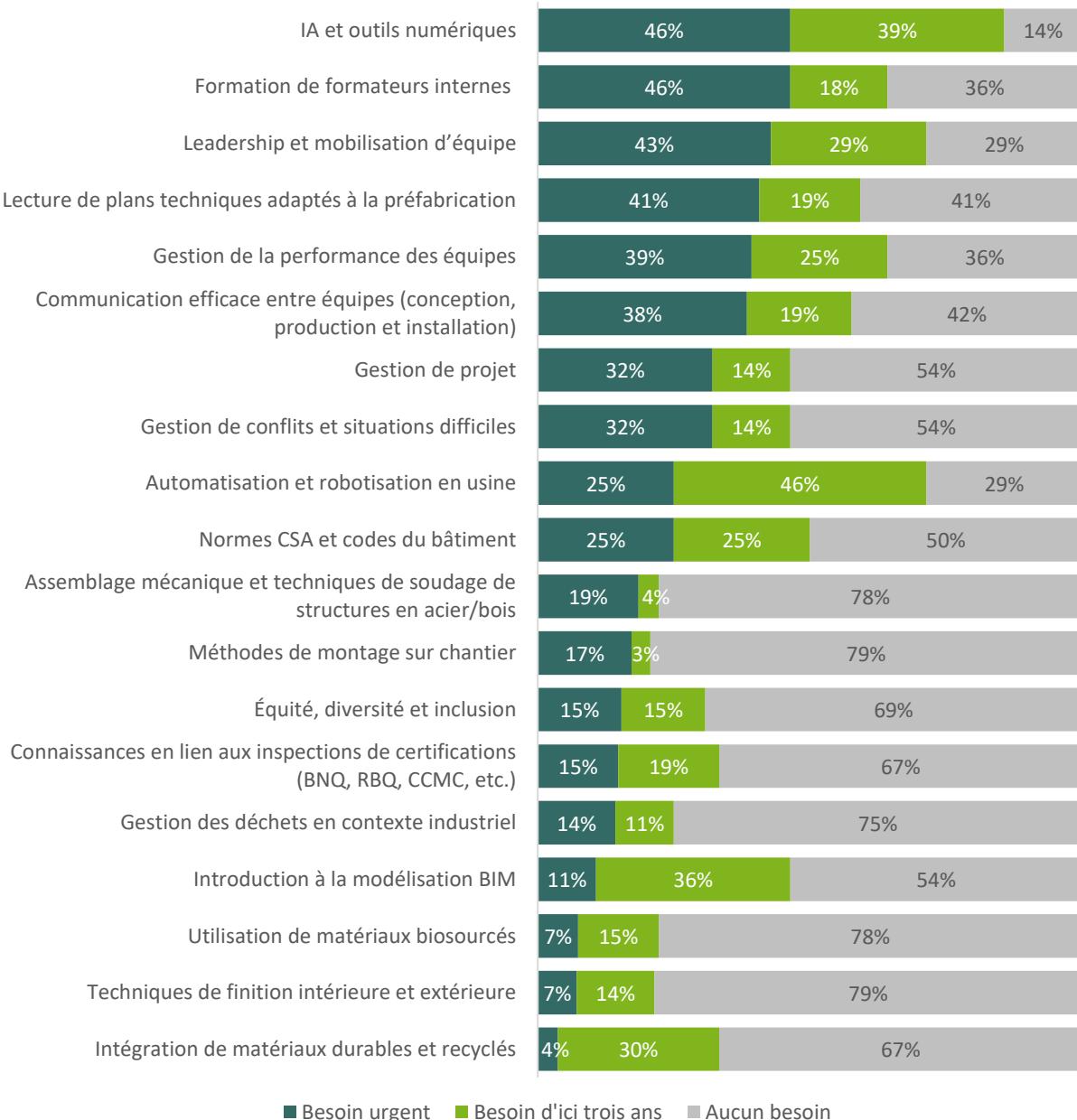
Source : Enquête auprès des employeurs (n = 37).

**Figure 29 Méthodes utilisées pour la formation en début et en cours d'emploi**

Les résultats de l'enquête indiquent un recours fréquent aux méthodes de formation en milieu de travail : compagnonnage (jumelage avec un travailleur expérimenté) (82,8 %), formation en entreprise avec formateur interne (58,6 %) et formation en entreprise avec formateur externe (37,9 %), tandis qu'une plus faible proportion d'entreprises offre des formations en ligne, dans un endroit externe ou en alternance avec les études. Cela peut suggérer une préférence pour des méthodes d'apprentissage plus adaptées au milieu de travail et aux tâches réalisées. Il est possible également que les formations en milieu de travail s'intègrent mieux à l'horaire de travail.

## 4.5.2 Besoins de formation

Les besoins soulevés par les entreprises sondées pour offrir des activités de formation à leur main-d'œuvre témoignent d'une volonté marquée d'amélioration des compétences et de la performance organisationnelle. La figure ci-dessous présente les besoins de formation dans les entreprises sondées.



Source : Enquête auprès des employeurs (n = 37).

**Figure 30 Besoins de formation dans les organisations**

Peu d'entreprises considèrent leurs besoins comme urgent pour la majorité des thématiques présentées. Toutefois, il est possible de ressortir quelques sujets d'intérêt qui représentent des besoins de formation dans l'immédiat ou dans les trois prochaines années pour une majorité d'entreprises :

- IA et outils numériques (46 % besoin urgent et 39 % besoin d'ici trois ans)
- Leadership et mobilisation d'équipe (43 % et 29 %)
- Automatisation et robotisation en usine (25 % et 46 %)
- Formation de formateurs internes (46 % et 18 %)
- Gestion de la performance des équipes (39 % et 25 %)
- Lecture de plans techniques adaptés à la préfabrication (41 % et 19 %)
- Communication efficace entre équipes (conception, production et installation) (38 % et 19 %)
- Normes CSA et codes du bâtiment (25 % et 25 %)

### Constats et précisions tirés des entrevues et groupes de discussion

Les entrevues et le groupe de discussion ont permis de discuter en détail des besoins de formation. Il en ressort que la charpenterie orientée vers la préfabrication constitue un besoin prioritaire. Les entreprises soulignent l'importance d'une approche industrielle combinant précision, rapidité et maîtrise des outils numériques. La lecture avancée de plans et la modélisation, incluant l'intégration des technologies BIM, sont également jugées essentielles pour améliorer la coordination entre conception et fabrication, réduire les erreurs et optimiser les flux de production.

La formation de formateurs est également un aspect sur lequel les entreprises insistent beaucoup durant les échanges. Les entreprises reconnaissent la nécessité de structurer la transmission des connaissances par la formation de formateurs internes. Cette approche vise à pérenniser les savoir-faire et à réduire la dépendance aux ressources externes. Par ailleurs, le développement des compétences en leadership et en gestion d'équipe est jugé indispensable pour soutenir la mobilisation des travailleurs et améliorer la rétention dans un contexte marqué par la rareté de main-d'œuvre qualifiée. En somme, mieux outiller les travailleurs expérimentés à gérer et à former la prochaine génération semble un impératif avant qu'ils prennent leur retraite.

### 4.5.3 Principaux freins au recours à la formation continue

Selon les résultats de l'enquête, les principaux obstacles au recours à la formation continue sont de nature organisationnelle (figure 32) :

- Surplus de travail : 58,6 % des répondants signalent que la charge de travail empêche de libérer les employés pour suivre des activités de formation;
- Horaires incompatibles avec le travail : 41,4 % estiment que les formations ne s'intègrent pas aux horaires professionnels.

Des contraintes liées à l'accessibilité des formations disponibles sont aussi relevées :

- Manque de formations à proximité (37,9 %)
- Formation désirée inexistante (34,5 %)
- Absence de formateur qualifié à l'interne (27,6 %)
- Coûts élevés des formations (24,1 %)
- Manque de formation accessible à distance (17,2 %)

Certains obstacles liés à la qualité et l'adéquation des contenus sont aussi relevés, mais en moins grand nombre :

- Durée des formations trop longue (27,6 %)
- Niveau trop novice des formations disponibles (13,8 %)
- Méthodes d'enseignement inadaptées (10,3 %)
- Inadmissibilité aux activités de formation (10,3 %)
- Durée des formations trop courte (6,9 %)

Ainsi, les contraintes relevées semblent moins concerner l'adéquation et la qualité des formations disponibles, mais plutôt la surcharge de travail, les exigences liées à l'horaire ou encore l'accessibilité des formations disponibles.



Source : Enquête auprès des employeurs (n = 29).

**Figure 31 Facteurs limitant le recours à la formation continue**

#### Programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

En réponse à ces irritants liés à la formation, les Programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) ont été mentionnés à de nombreuses reprises lors des échanges, apparaissant comme des outils pertinents pour structurer l'acquisition des compétences directement en entreprise. Ils permettent de formaliser la transmission des savoir-faire et d'offrir une reconnaissance officielle des compétences, ce qui contribue à valoriser les métiers et à soutenir la qualification de la main-d'œuvre. Cette approche est particulièrement adaptée aux secteurs où la formation pratique est essentielle, comme celui du bois.

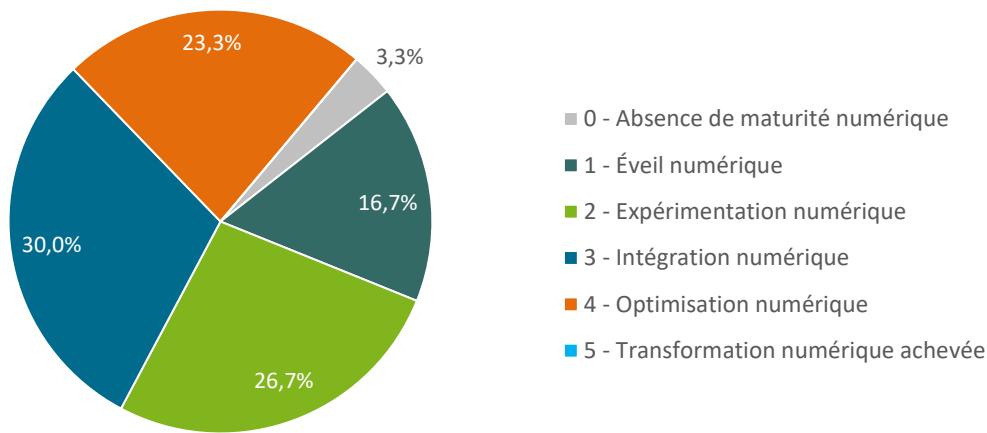
Les entreprises soulignent la pertinence de développer de nouveaux PAMT pour le secteur de la fabrication, mais que la création de nouveaux PAMT dépend fortement de la démonstration d'une demande suffisante, ce qui constitue un frein dans un contexte où la mobilisation collective autour de ces enjeux reste limitée. Une étude de pertinence ressort alors comme l'une des conclusions clés à retenir du groupe de discussion pour faire connaître les PAMT dans l'industrie et la mobiliser autour d'un ou deux projets de développement de formation prioritaire adoptant ce mode d'enseignement.

Ces mêmes discussions ont permis de cibler des métiers pour lesquels la mise en place de PAMT serait particulièrement stratégique aux yeux des entreprises : technicien en structure du bois, charpentier et assembleur de structure de bois. Une étude de faisabilité pour ces métiers est donc jugée essentielle afin de confirmer la pertinence et d'orienter les efforts de développement. La reconnaissance officielle de ces compétences contribuerait à renforcer l'attractivité des professions et à structurer les parcours professionnels dans l'industrie du bois.

## 5. TRANSITION NUMÉRIQUE

La numérisation des procédés se distingue de la robotisation, bien qu'ils soient souvent combinés dans les usines. La robotisation correspond à l'utilisation de robots pour effectuer des tâches de précision répétitives, alors que la numérisation renvoie à l'utilisation de technologies qui permettent la collecte de données sur les processus et la connexion entre les différentes parties des procédés de production<sup>23</sup>. La collecte, l'analyse et la communication entre des systèmes sont possibles grâce à l'intelligence artificielle<sup>24</sup>.

Dans le cadre de l'enquête, les entreprises sondées ont été invitées à se positionner sur leur niveau de maturité numérique.



Source : Enquête auprès des employeurs (n = 30).

**Figure 32 Autoévaluation de la maturité numérique des entreprises sondées**

Les résultats révèlent que la majorité (96,7 %) a déjà amorcé un processus de transformation numérique, mais à divers degrés :

- Éveil numérique : 16,7 % reconnaissent la nécessité d'une transition, mais n'ont pas encore entrepris de démarches concrètes;
- Expérimentation numérique : 26,7 % testent certaines solutions numériques, sans toutefois les avoir généralisées;
- Intégration numérique : 30,0 % ont intégré les technologies numériques dans plusieurs de leurs opérations;
- Optimisation numérique : 23,3 % des entreprises sondées utilisent les technologies numériques non seulement pour améliorer leurs opérations actuelles, mais aussi pour créer de nouvelles opportunités;
- Transformation numérique achevée : Aucune des entreprises sondées n'a atteint ce stade.

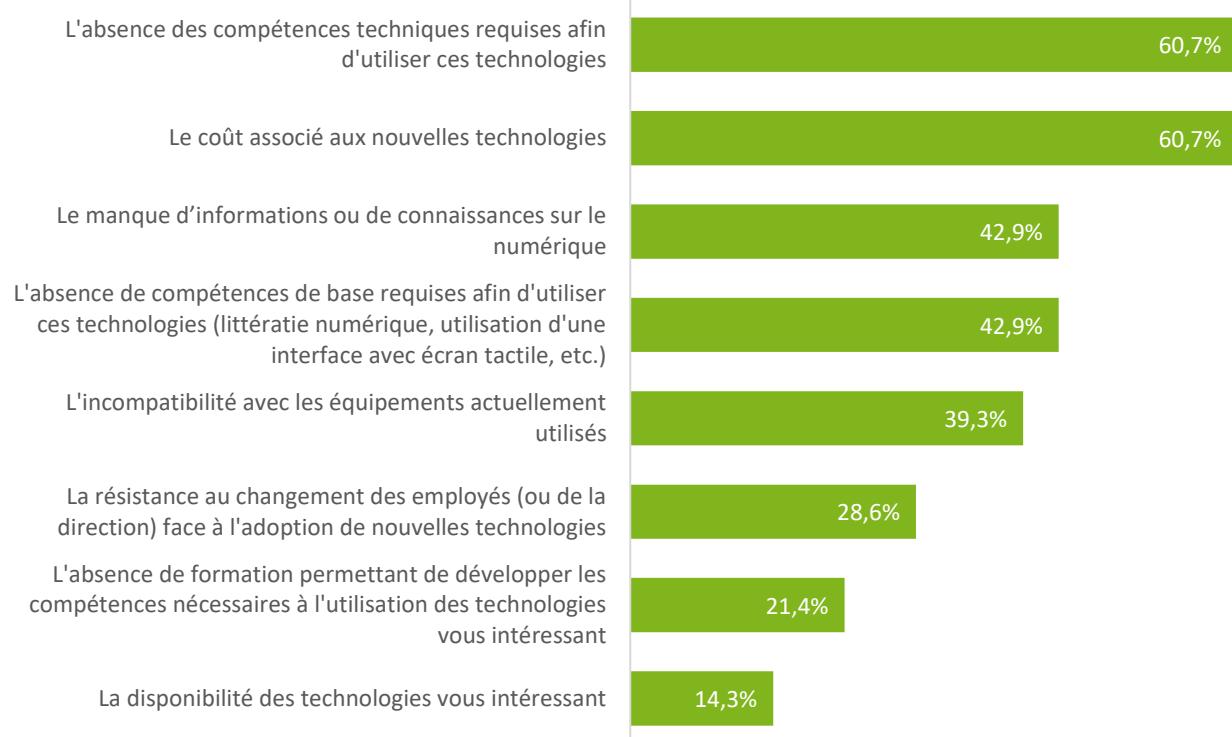
<sup>23</sup> BCD. *Qu'est-ce que l'industrie 4.0?*

<sup>24</sup> Office québécois de la langue française. 2018. *Industrie 4.0*.

Ainsi, la majorité des entreprises déclarent avoir amorcé leur transition numérique, mais aucune n'a encore atteint le stade d'une intégration complète des technologies numériques dans l'ensemble de ses opérations.

Plusieurs freins sont relevés à cette pleine intégration (figure 34) :

- L'absence des compétences techniques requises afin d'utiliser ces technologies et les coûts associés à l'acquisition et à l'entretien des nouvelles technologies constituent les principaux obstacles, cités chacun par 60,7 % des répondants.
- Environ 40 % des entreprises soulignent également :
  - Manque d'informations ou de connaissances sur le numérique (42,9 %)
  - Absence de compétences de base requises afin d'utiliser ces technologies (42,9 %)
  - Incompatibilité avec les équipements actuellement utilisés (39,3 %)
- La résistance au changement des employés (ou de la direction) face à l'adoption de nouvelles technologies est aussi identifiée comme défi par 28,6 % des répondants.



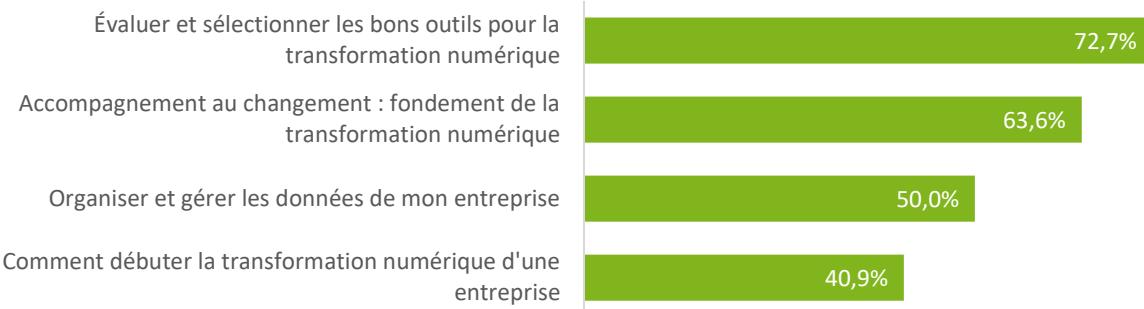
Source : Enquête auprès des employeurs (n = 29).

**Figure 33 Freins à l'intégration des technologies numériques**

Les entreprises sondées ciblent plusieurs domaines prioritaires pour accompagner leur transformation numérique (figure 35) :

- Évaluation et sélection des outils numériques : 72,7 % des entreprises considèrent cette compétence comme essentielle, soulignant l'importance de choisir les technologies adaptées aux besoins et à la stratégie de l'entreprise.
- Accompagnement au changement : 63,6 % des répondants jugent indispensable de former leurs équipes pour faciliter l'adoption et l'intégration des nouvelles pratiques numériques.

- Organisation et gestion des données : 50,0 % des entreprises expriment le besoin de maîtriser le traitement, la structuration et l'exploitation des données, cœur de toute transformation digitale.
- Démarrage de la transformation numérique : 40,9 % estiment qu'une formation sur les étapes initiales et la planification de la transition est nécessaire pour bien amorcer le processus.



Source : Enquête auprès des employeurs (n = 22).

**Figure 34 Besoins de formations liées à la transition numérique**

#### Constats tirés des entrevues et groupe de discussion concernant la transition numérique

Les entretiens qualitatifs ont permis de déterminer que de nombreuses ressources existent pour soutenir l'innovation numérique dans le secteur. Parmi celles-ci, on retrouve les centres de gouvernance numérique, les conseillers en innovation régionaux ainsi que les audits numériques financés, qui visent à faciliter l'adoption de technologies et à améliorer la compétitivité des entreprises. Toutefois, la multiplicité des acteurs et des programmes génère parfois une certaine confusion quant aux démarches à entreprendre et aux portes d'entrée appropriées. Cette situation souligne la nécessité d'un rôle de coordination sectorielle afin de simplifier l'accès aux ressources et d'assurer une meilleure cohérence dans l'accompagnement.

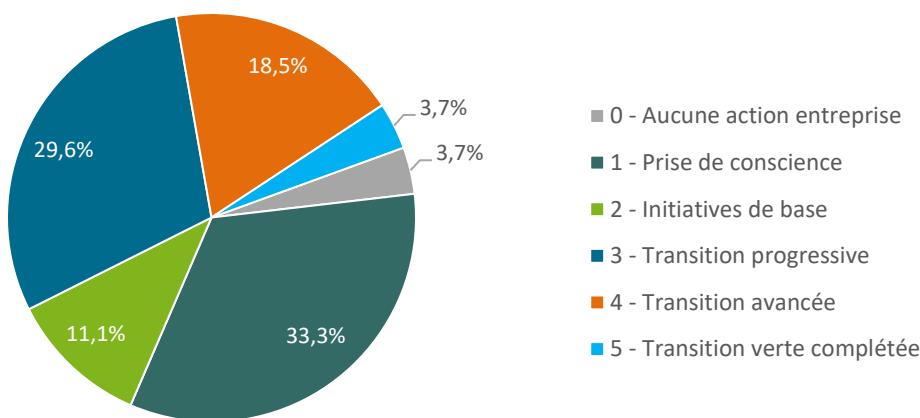
Qui plus est, le virage numérique est désormais perçu comme incontournable par les entreprises des sous-secteurs du bois. Il se traduit par l'automatisation des processus, l'intégration du BIM pour la conception et la planification, l'optimisation des flux de production et l'amélioration de l'ergonomie et de la sécurité des postes. Ces innovations contribuent à accroître l'efficacité opérationnelle et à rendre les emplois plus attractifs, en réduisant la pénibilité et en valorisant les compétences technologiques.

Cependant, l'adoption de ces technologies demeure inégale, principalement en fonction de la taille des entreprises et de leur capacité d'investissement. Les PME, qui constituent une part importante du secteur, rencontrent des défis liés aux coûts, à la formation et à la disponibilité des ressources spécialisées. Cette disparité appelle à des mesures ciblées pour soutenir la transformation numérique de manière équitable et progressive.

## 6. TRANSITION VERTE

La transition verte correspond au passage vers un modèle économique durable, visant à améliorer le bien-être humain et l'équité sociale, tout en réduisant les risques environnementaux et la pénurie de ressources<sup>25</sup>. Elle repose sur l'adoption d'énergies renouvelables, l'amélioration de l'efficacité énergétique, la promotion de l'économie circulaire et l'intégration de technologies propres. Cette transition touche également le marché du travail puisqu'elle nécessite le développement de nouvelles compétences.

Les entreprises sondées ont été interrogées sur le stade de leur démarche en matière de transition verte. Selon les données de l'enquête, la majorité d'entre elles a entamé une telle démarche au sein de leur établissement.



Source : Enquête auprès des employeurs (n = 27).

**Figure 35 Autoévaluation du stade de la transition verte au sein des entreprises sondées**

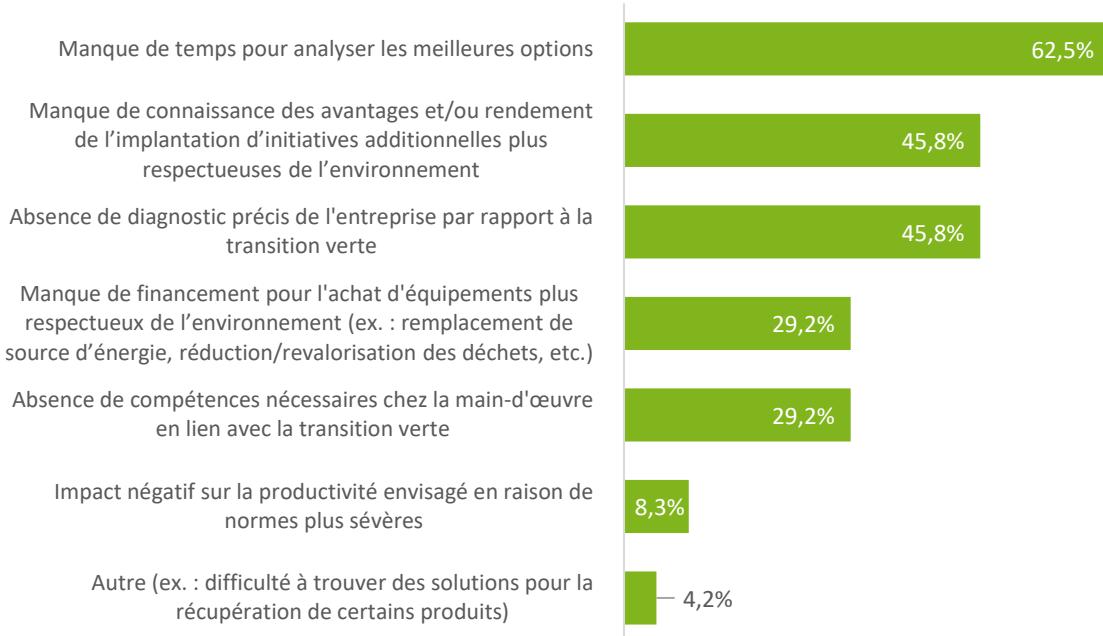
Parmi les entreprises sondées du secteur :

- Aucune action : seulement 3,7 % des entreprises sondées n'ont pas amorcé leur transition verte. Cette inaction peut être attribuée à des contraintes financières, de ressources humaines ou à la perception que les bénéfices à court terme demeurent faibles.
- Prise de conscience : 33,3 % reconnaissent la nécessité d'une transition, mais n'ont pas encore adopté de mesures concrètes.
- Initiatives de base : 11,1 % indiquent avoir amorcé la transition verte de leur entreprise.
- Transition progressive : 29,6 % ont mis en place des procédures pour parvenir à une transition verte réussie, mais il reste encore beaucoup à faire pour une transition généralisée.

<sup>25</sup> PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR L'ENVIRONNEMENT. Vers une économie verte. *Pour un développement durable et l'éradication de la pauvreté*. 2011, p. 16; Cité dans ENVIROCOMPÉTENCES. *Le Grand diagnostic vert. Impacts de la transition verte sur les secteurs soutenus par les comités sectoriels de main-d'œuvre au Québec*. 2025. 556 p.

- Transition avancée : 18,5 % indiquent avoir déployé des efforts significatifs dans plusieurs domaines pour promouvoir la durabilité et réduire l'impact environnemental. Des résultats tangibles sont observés, mais des défis persistent.
- Transition verte complétée : 3,7 % des entreprises ont atteint ce stade.

Si la majorité des entreprises sondées ont indiqué avoir entamé une démarche de transition verte, plusieurs défis freinent la mise en place de pratiques durables.



Source : Enquête auprès des employeurs (n = 24).

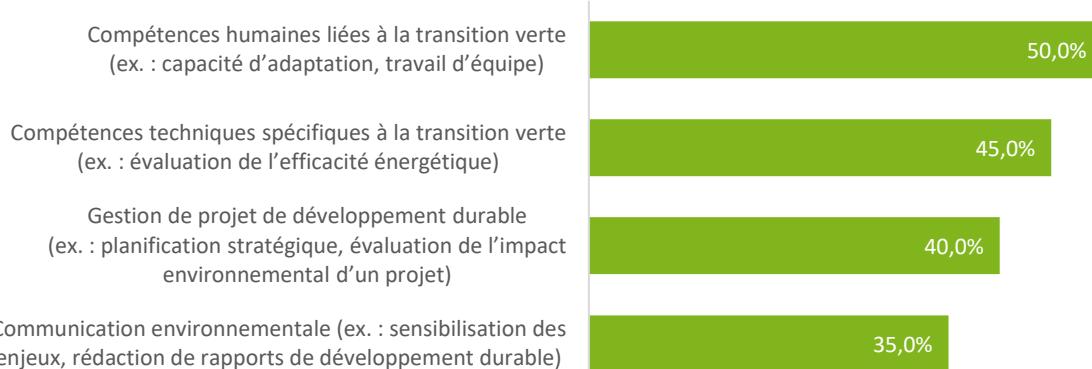
**Figure 36 Enjeux liés à la mise en place des pratiques de transition verte**

Les résultats de l'enquête montrent que le principal frein à l'implantation de pratiques vertes dans les entreprises sondées est le manque de temps pour analyser les meilleures options (62,5 % des répondants). Ce constat souligne que, même lorsque les intentions sont présentes, la pression opérationnelle limite la capacité des entreprises à planifier et prioriser des initiatives durables.

De plus, près de la moitié (45,8 %) des participants mentionne, à égalité, le manque de connaissance des avantages et du rendement des initiatives respectueuses de l'environnement et l'absence de diagnostic précis de l'entreprise par rapport à la transition verte, ce qui suggère que plusieurs entreprises éprouvent des difficultés à évaluer l'efficacité et la pertinence des actions environnementales à mettre en place, ce qui peut ralentir leur adoption.

Le manque de financement pour l'achat d'équipements plus écologiques et l'absence de compétences nécessaires chez la main-d'œuvre sont également identifiés par près de 30 % des répondants, reflétant des contraintes financières et de compétences qui peuvent limiter la concrétisation des projets verts.

Quant aux compétences du futur, les entreprises ont établi des compétences variées et complémentaires comme cruciales pour soutenir la transition verte.



Source : Enquête auprès des employeurs (n = 20).

### Figure 37 Compétences du futur en matière de transition verte

La compétence du futur la plus fréquemment citée est celle des compétences humaines liées à la transition verte (50,0 %), ce qui inclut l'adaptabilité, la collaboration et le travail d'équipe. Ce constat souligne que la réussite des initiatives environnementales dépend autant de la dimension humaine et organisationnelle que des connaissances techniques : la mobilisation et l'implication des équipes sont essentielles pour intégrer durablement les pratiques vertes.

Les compétences techniques spécifiques à la transition verte (45,0 %) et la gestion de projet en développement durable (40,0 %) sont aussi relevées par près de la moitié des répondants, ce qui reflète un besoin concret d'expertise technique pour assurer la planification et l'exécution de ces projets, tout en assurant leur pertinence et leur impact environnemental.

Enfin, la communication environnementale (35,0 %), bien que moins citée, demeure un aspect clé. La sensibilisation aux enjeux, la rédaction de rapports de développement durable et la capacité à communiquer les efforts environnementaux renforcent l'adhésion interne et externe, favorisant la crédibilité et l'acceptation des initiatives.

### Constats tirés des entrevues concernant la transition verte

Plusieurs entreprises du secteur ont amorcé des démarches concrètes en matière de transition écologique. Parmi les pratiques les plus courantes, on retrouve la récupération complète des déchets de bois, qui permet de réduire l'empreinte environnementale et de valoriser les coproduits de fabrication. Certaines entreprises ont également procédé à la conversion énergétique, en adoptant des systèmes de chauffage alimentés par les résidus de production, ce qui diminue la dépendance aux sources externes et optimise l'utilisation des ressources internes. Enfin, l'abandon progressif des énergies fossiles, notamment le gaz, illustre une volonté de réduire les émissions de carbone et de s'inscrire dans une logique de durabilité.

Ces initiatives sont généralement intégrées comme une composante de la culture d'entreprise, reflétant un engagement envers la responsabilité environnementale. Elles ne sont toutefois pas encore systématiquement exploitées comme un levier stratégique de recrutement, bien qu'elles contribuent indirectement à renforcer l'image responsable des organisations.

Bien que la transition verte ne soit pas utilisée comme outil principal d'attraction de la main-d'œuvre, elle exerce un effet positif sur la perception du secteur. En adoptant des pratiques écologiques, les entreprises modernisent leur image et se positionnent comme des acteurs responsables, ce qui peut séduire une main-d'œuvre plus jeune et sensible aux enjeux environnementaux. Cette orientation contribue également à différencier l'industrie du bois des autres secteurs manufacturiers, en mettant en avant des valeurs de durabilité et d'innovation.

À terme, la mise en valeur des initiatives exemplaires pourrait devenir un atout stratégique pour le recrutement, en renforçant la marque employeur et en alignant les pratiques industrielles avec les attentes sociétales en matière de développement durable.

## 7. RELÈVE DES SOUS-SECTEURS : TENDANCES DE FORMATION ET PERSPECTIVES D'EMPLOI

S'appuyant sur des données provenant de sources secondaires, cette section présente à la fois un portrait des perspectives d'emploi pour les professions ciblées par la présente étude et un aperçu de la formation initiale liée au secteur. L'analyse tient compte de la répartition géographique, du nombre d'inscriptions, ainsi que du nombre de diplômes ou de certificats délivrés. Seules les formations menant directement aux professions visées par l'étude ou destinées spécifiquement à la main-d'œuvre occupant ces professions seront décrites.

### 7.1 Perspectives d'emploi par profession

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) a produit un diagnostic de l'équilibre de main-d'œuvre pour chacune des professions, intégrant des prévisions pour la période 2025-2028. Cet exercice permet d'évaluer, d'une part, le niveau de difficulté rencontré par les chercheurs d'emploi pour accéder au marché du travail et, d'autre part, les enjeux rencontrés par les employeurs pour pourvoir leurs postes vacants. Le tableau ci-dessous présente les résultats pour l'ensemble du Québec et pour les régions métropolitaines de recensement (RMR) de Montréal et de Québec<sup>26</sup>.

Tableau 17 État d'équilibre de main-d'œuvre par profession, 2025-2028

CNP 2021	Profession	Ensemble du Québec	RMR de Montréal	RMR de Québec	Nbre de régions en déficit ou léger déficit	Nbre de régions en équilibre
<b>Légende :</b> ● Équilibre ● Léger déficit ● Déficit ● ● Diagnostic différent pour 2025 et 2028						
72310	Charpentiers-menuisiers	●	●	● ●	13	3
72311	Ébénistes	●	●	●	8	5
72400	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	●	●	●	16	0
73200	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	●	●	●	13	2
75101	Manutentionnaires	●	●	●	12	4
75110	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	●	●	●	8	8
90010	Directeurs de la fabrication	●	●	●	7	9
92014	Surveillants dans la transformation des produits forestiers	●	●	●	7	5
94124	Opérateurs de machines à travailler le bois	●	●	●	13	1
94210	Monteurs, finisseurs, restaurateurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires	●	●	●	11	2
94211	Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois	●	●	●	9	2
95103	Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	●	●	●	16	0

Note : Aucun diagnostic n'est disponible pour la profession des monteurs, finisseurs et contrôleurs de produits divers (CNP 94219).

Source : MESS. *État d'équilibre du marché du travail à court et moyen termes*. Édition 2025.

<sup>26</sup> Les données par région administrative peuvent être consultées dans le rapport du MESS.

Selon ce diagnostic, l'ensemble des professions ciblées par l'étude sont évaluées en léger déficit ou en déficit de main-d'œuvre pour l'ensemble du Québec. Parmi celles-ci :

- Dix professions sont évaluées en léger déficit de main-d'œuvre.
- Deux des professions les plus représentées dans l'industrie de fabrication de placages, de contreplaqués et de produits en bois reconstitué (SCIAN 3212) et de fabrication d'autres produits en bois (SCIAN 3219) affichent des déficits de main-d'œuvre dans l'ensemble du Québec :
  - Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois (CNP 95103)
  - Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (CNP 72400)

Selon ce diagnostic, il sera vraisemblablement plus difficile de pourvoir certains postes vacants, dans un contexte où le nombre de personnes en recherche d'emploi risque d'être inférieur aux offres d'emplois disponibles. Le MESS souligne que les acteurs du marché du travail devront intensifier leurs efforts afin d'augmenter le bassin de travailleurs et travailleuses disponibles. Dans ce contexte, ces professions présenteront d'excellentes perspectives d'emploi pour les personnes disposant des aptitudes requises ou appelées à les acquérir au cours de la période visée (2025-2028).

## 7.2 Inscription dans les programmes de formation menant aux professions des sous-secteurs

Cette sous-section présente en détail les différents programmes de formation clés liés aux professions du secteur de la préfabrication. Elle aborde également les tendances d'inscription dans ceux-ci au cours des dernières années

### 7.2.1 Formations professionnelles

Le tableau 18 détaille le nom des programmes ainsi que le type de sanction, le nombre d'unités, la durée et les professions liées pour chacune des formations professionnelles permettant de qualifier des travailleurs essentiels au secteur de la préfabrication d'habitation.

Tableau 18 Caractéristiques des programmes d'études professionnelles

Titre du programme	Code	Sanction	Unités	Heures	Professions liées
Mécanique d'entretien en commandes industrielles	5006	ASP	30	450	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (CNP 72400)</li><li>▪ Électromécaniciens (CNP 72422)</li></ul>
Mécanique industrielle de construction et d'entretien	5399	DEP	120	1800	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (CNP 72400)</li><li>▪ Électromécaniciens (CNP 72422)</li><li>▪ Électriciens industriels (CNP 72201)</li></ul>
Électromécanique de systèmes automatisés	5388	DEP	120	1800	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (CNP 72400)</li><li>▪ Électromécaniciens (CNP 72422)</li><li>▪ Électriciens industriels (CNP 72201)</li></ul>
Mécanique d'engins de chantier	5331	DEP	120	1800	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (CNP 72400)</li></ul>

Titre du programme	Code	Sanction	Unités	Heures	Professions liées
Mécanique de machines fixes	5359	DEP	120	1800	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (CNP 72400)</li> <li>▪ Mécaniciens de centrales et opérateurs de réseaux électriques (CNP 92100)</li> </ul>
Ébénisterie	5352	DEP	110	1 650	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ébénistes (CNP 72311)</li> </ul>
Charpenterie-menuiserie	5319	DEP	90	1350	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Charpentiers-menuisiers (CNP 72310)</li> </ul>

Source : Inforoute FPT. (s. d.) Diplôme d'études professionnelles (DEP); (s. d.) Attestation de spécialisation professionnelle (ASP).

### 7.2.1.2 Inscriptions et diplomation pour les formations professionnelles

L'évolution du nombre d'inscriptions dans les programmes d'études professionnelles liés au sous-secteur de la préfabrication de 2019-2020 à 2022-2023 est présentée dans le tableau suivant. Les données incluent le nombre d'inscriptions des programmes d'équivalence en langue anglaise.

**Tableau 19 Évolution des inscriptions selon le programme de formation professionnelle**

Titre du programme	Nombre d'inscriptions par année scolaire					Variation entre 2019-2020 et 2023-2024
	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	
<b>Attestation de spécialisation professionnelle (ASP)</b>						
Mécanique d'entretien en commandes industrielles	4	-	12	11	-	
<b>Diplôme d'études professionnelles (DEP)</b>						
Ébénisterie	219	313	378	268	S.O.	<b>22,4 %</b>
Charpenterie-menuiserie	1397	2241	2806	2395	S.O.	<b>+71,4 %</b>
Mécanique d'engins de chantier	914	1013	1023	960	995	<b>+8,9 %</b>
Mécanique de machines fixes	317	362	335	290	287	<b>-9,5 %</b>
Électromécanique de systèmes automatisés	3332	3635	3615	3358	3609	<b>+8,3 %</b>
Mécanique industrielle de construction et d'entretien	1398	1414	1322	1235	1195	<b>-14,5 %</b>

Source : MEQ. 2025. Demande d'information personnalisée.

La plupart des programmes professionnels pertinents pour le secteur de la préfabrication enregistrent une augmentation du nombre d'inscriptions. Cette hausse est particulièrement marquée pour le programme de charpenterie-menuiserie, ce qui représente une tendance encourageante pour l'industrie, et ce, même si la majorité des diplômés se tourne vers l'industrie de la construction.

## 7.2.2 Formations collégiales

Le tableau 20 détaille le titre des programmes, le type de sanction, le nombre d'unités, la durée et les métiers visés pour chacune des formations collégiales pertinentes pour qualifier des travailleurs pour le secteur de la préfabrication.

**Tableau 20 Caractéristiques des programmes d'études collégiales**

Titre du programme	Code	Sanction	Durée	Professions liées
Technologie de la transformation des produits forestiers	190.A0	DEC	36 mois	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Technologues et techniciens en génie industriel et en génie de fabrication (CNP 22302)</li> <li>▪ Surveillants dans la transformation des produits forestiers (CNP 92014)</li> </ul>
Technologie du génie industriel	235.B0	DEC	36 mois	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Technologues et techniciens en génie industriel et en génie de fabrication (CNP 22302)</li> <li>▪ Technologues et techniciens en génie électrique et électronique (CNP 22310)</li> </ul>
Technologie de systèmes ordinés	243.A0	DEC	2790 h	
Technologie du génie électrique : électronique programmable	243.G0	DEC	36 mois	
Technologie de l'électronique	243.B0	DEC	36 mois	
Technologie du génie électrique : automatisation et contrôle	243.D0	DEC	36 mois	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Technologues et techniciens en génie électrique et électronique (CNP 22310)</li> <li>▪ Électriciens industriels (CNP 72201)</li> </ul>
Technologie du génie physique	244.A0	DEC	36 mois	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Technologues et techniciens en génie électrique et électronique (CNP 22310)</li> </ul>
Technologie de maintenance industrielle	241.D0	DEC	36 mois	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (CNP 72400)</li> </ul>
Automatisation des procédés industriels	ELJ.3J	AEC	810 h	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Technologues et techniciens en génie électrique et électronique (CNP 22310)</li> <li>▪ Électromécaniciens (CNP 72422)</li> </ul>
Automatisation et instrumentation industrielles	ELJ.2C	AEC	660 h	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Électriciens industriels (CNP 72201)</li> </ul>

Source : Inforoute FTP. (s. d.) Diplôme d'études collégiales (DEC); (s. d.) Attestation d'études collégiales (AEC).

### 7.2.2.1 Inscriptions et diplomation pour les formations collégiales

Le tableau 21 présente l'évolution du nombre d'inscriptions pour chaque programme d'études collégiales lié au secteur de la préfabrication entre 2019 et 2025. Il est important de noter que les données 2024-2025 sont provisoires.

**Tableau 21 Évolution des inscriptions selon le programme de formation collégiale**

Titre du programme	Nombre d'inscriptions par année scolaire						Variation entre 2019-2020 et 2024-2025p	Variation annuelle moyenne entre 2019-2020 et 2025-2025p
	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025p		
<b>Attestation d'études collégiales (AEC)</b>								
Automatisation des procédés industriels	-	14	27	23	11	16	-	-
Automatisation et instrumentation industrielles	40	41	18	42	62	47	+17,5 %	+3,3 %
<b>Diplôme d'études collégiales (DEC)</b>								
Technologie de la transformation des produits forestiers	12	12	12	11	24	21	+75 %	+11,8 %
Technologie de l'électronique	191	188	161	169	164	65	-66 %	-19,4 %
Technologie de maintenance industrielle	198	174	183	168	196	194	-2 %	-0,4 %
Technologie de systèmes ordinés	414	423	417	395	372	213	-48,6 %	-12,4 %
Technologie du génie électrique : automatisation et contrôle	-	-	54	581	1147	1637	-	-
Technologie du génie électrique : électronique programmable	-	-	-	-	43	375	-	-
Technologie du génie industriel	311	313	287	244	285	324	+4,2 %	+0,8 %
Technologie du génie physique	206	209	185	193	210	207	+0,5 %	+0,1 %

Note : P indique que les données de 2024-2025 sont provisoires.

Source : MES. (2025). Demande d'information personnalisée.

Quant aux inscriptions au collégial, les tendances sont plus difficiles à dégager. Depuis quelques années, de nouveaux programmes pertinents pour l'industrie sont offerts, tels que Technologie du génie électrique : automatisation et contrôle, dont la progression du nombre d'inscriptions laisse entrevoir une forte popularité du programme pour les années à venir. Cependant, cette situation pourrait suggérer que ces nouveaux programmes attirent une partie des étudiants qui se seraient inscrits dans des programmes similaires (ex. : Technologie de l'électronique), ce qui expliquerait la diminution observée pour ces derniers. Les fluctuations sont donc à interpréter avec prudence puisqu'elles ressemblent davantage au déplacement d'un bassin d'étudiants stable vers de nouveaux programmes techniques menant à des professions comparables.

## 8. BESOINS FUTURS DE MAIN-D'ŒUVRE DES SOUS-SECTEURS

### 8.1 Métiers en émergence

Les échanges et les tendances sectorielles indiquent l'émergence de plusieurs métiers stratégiques dans la filière du bois, particulièrement en lien avec la préfabrication, la transition numérique et la transition écologique. Parmi les profils les plus recherchés figurent le technicien en structure du bois, le charpentier industriel spécialisé en préfabrication et l'assembleur de structures en bois, qui répondent à la montée des solutions modulaires et aux exigences de précision industrielle. À cela s'ajoutent des métiers liés à l'automatisation et à la maintenance, tels qu'opérateur *CNC*<sup>27</sup>, électromécanicien et mécanicien industriel, indispensables pour soutenir la modernisation des usines. Enfin, des rôles transversaux émergent, notamment les dessinateurs-concepteurs *BIM*, les spécialistes en *Lean manufacturing* et les responsables en développement durable.

### 8.2 Adéquation entre la formation et l'emploi

Les échanges ont révélé un écart significatif entre la formation existante et les compétences requises en entreprise, particulièrement dans les sous-secteurs de la préfabrication et de la transformation du bois. Les programmes actuels de charpenterie et de menuiserie demeurent largement orientés vers la construction traditionnelle, ce qui ne correspond pas aux exigences industrielles des usines de préfabrication. Ces dernières imposent des seuils de tolérance très serrés (jusqu'à 2 mm), une rigueur accrue et une maîtrise des outils numériques, des compétences rarement abordées dans les curriculums actuels.

Ce décalage se traduit par une forte dépendance à la formation interne, les entreprises devant former la majorité des recrues « à partir de zéro », ce qui entraîne des coûts supplémentaires et ralentit la productivité initiale. Les besoins énumérés incluent la lecture avancée de plans, l'intégration du *BIM*, la culture manufacturière *Lean*, ainsi que des compétences en leadership et gestion d'équipe pour soutenir la mobilisation.

Par ailleurs, la rareté de main-d'œuvre qualifiée, combinée à une faible attractivité des métiers manuels et à la concurrence intersectorielle (notamment avec la construction), accentuent la pression sur les employeurs. Cette situation confirme la nécessité d'adapter les programmes scolaires aux réalités industrielles, de développer des formations modulaires spécialisées et de renforcer les mécanismes de RAC et de déployer des PAMT pour structurer les parcours professionnels.

<sup>27</sup> Appellation la plus utilisée dans l'industrie bien que CNC soit un anglicisme pour : *computer numerical control*

## 9. RECOMMANDATIONS STRATÉGIQUES

À la lumière des échanges, plusieurs pistes d'action structurantes se dégagent pour Formabois et ses partenaires afin de répondre aux enjeux de formation, de reconnaissance des compétences et de transformation sectorielle.

### 1. Structuration de l'offre de formation

Il est recommandé de développer des programmes spécialisés en préfabrication de structures en bois, intégrant des compétences avancées en lecture de plans et en précision industrielle. Les curriculums de charpenterie devraient être adaptés aux réalités manufacturières, en mettant l'accent sur la productivité et la qualité. Par ailleurs, des formations modulaires sur la culture *Lean* et l'utilisation des outils numériques, notamment le *BIM*, doivent être proposées pour soutenir l'optimisation des processus et la modernisation des pratiques.

#### 1.1. Programme de charpenterie spécifique à l'industrie de la préfabrication

L'un des besoins les plus criants nommés lors de l'étude est celui des « charpentiers pour l'industrie de la préfabrication ». La profession est nommée, car ces professionnels n'ont pas besoin d'avoir toutes les mêmes compétences que celles d'un vrai charpentier en raison du contexte de travail en préfabrication. De plus, lorsqu'ils engagent de « vrai charpentier », les entreprises n'arrivent pas à concurrencer les salaires offerts dans l'industrie de la construction et ne conservent donc pas ces derniers à long terme. Cette situation oblige les employeurs à former la majorité des nouveaux travailleurs destinée à ce métier « à partir de zéro », ce qui accentue la pression sur les équipes existantes et retarde l'intégration efficace des employés. Le manque de compétences fondamentales, combiné à l'absence de formation adaptée à la préfabrication, créent un double défi : répondre aux besoins immédiats de production tout en investissant dans le développement des compétences à long terme. En ce sens, une étude plus fine devrait être effectuée sur ce métier afin de voir quelle est la réponse idéale à ce besoin commun à l'ensemble de l'industrie. Certains nomment l'attestation d'études professionnelles (AEP) de très courte durée, mais cette formule semble peu idéale considérant que la majorité de la formation se donnerait probablement sur les bancs d'école. Les solutions alternatives tendent plutôt à considérer des formules de formation en entreprise comme le PAMT, la formule COUD<sup>28</sup>, ou de formation à la carte pour isoler les compétences pertinentes à l'industrie de la préfabrication à partir du programme de charpenterie-menuiserie.

### 2. Déploiement stratégique des PAMT et de la RAC

Une action prioritaire consiste à sensibiliser les entreprises aux Programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) existants et à la Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC). Il est essentiel de documenter la demande par une étude de pertinence afin de justifier la création de nouveaux PAMT spécifiques au secteur, notamment pour les métiers ciblés comme stratégiques (charpentier, technicien en structure du bois, assembleur, etc.). La mise en place de partenariats avec les centres de formation permettra d'intégrer ces dispositifs dans une offre cohérente et accessible.

<sup>28</sup> Le programme COUD permet de former des personnes en emploi n'ayant pas toutes les compétences requises pour leur emploi, qu'elles soient nouvellement embauchées ou qu'elles viennent d'obtenir une promotion. Le programme permet aussi la requalification des personnes ayant perdu leur emploi. Ce programme offre la possibilité aux employés de suivre une formation reconnue par le ministère de l'Éducation ou le ministère de l'Enseignement supérieur tout en travaillant. La formation se compose d'une partie théorique et d'une partie pratique avec un stage en entreprise.

### **3. Soutien au recrutement et à la rétention**

Pour contrer la pénurie de main-d'œuvre, il est recommandé de valoriser les métiers clés tels que charpentier industriel et technicien en préfabrication, en mettant en avant leurs perspectives d'évolution. Le développement d'outils RH sectoriels (guides, bonnes pratiques, forums) et la promotion des carrières contribueront à renforcer l'attractivité et la fidélisation des travailleurs.

### **4. Accompagnement en transition numérique et verte**

Enfin, il est proposé de créer un guichet unique, soit un répertoire rassemblant toute l'information pertinente au secteur, pour faciliter l'accès aux ressources en innovation et en transformation numérique. Des formations ciblées sur les pratiques écologiques et les technologies numériques doivent être développées pour accompagner la transition du secteur. La mise en valeur des initiatives exemplaires renforcera l'image d'un secteur innovant et durable, favorisant ainsi son attractivité auprès des nouvelles générations de travailleurs.

## CONCLUSION

L'étude sous-sectorielle réalisée offre un portrait détaillé des secteurs de la préfabrication de maisons (mobiles) et de bâtiments en bois au Québec, ainsi que de la fabrication des produits de charpente en bois. Elle met en évidence des caractéristiques économiques, des enjeux liés à la main-d'œuvre et des tendances structurantes, notamment la transition numérique et la transition écologique. Ces secteurs évoluent dans un contexte favorable à l'innovation, mais demeurent confrontés à des défis importants en matière de recrutement, de formation et d'adaptation aux nouvelles technologies.

Les résultats montrent que la mise à jour des compétences techniques et numériques, l'amélioration des pratiques de GRH et l'intégration des principes de durabilité sont des priorités pour assurer la compétitivité et la pérennité des entreprises. La formation initiale et continue, ainsi que des dispositifs tels que les Programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), apparaissent comme des leviers essentiels pour répondre aux besoins actuels et anticiper les évolutions futures.

À la lumière des constats, plusieurs recommandations se dégagent : adapter les programmes de formation aux réalités manufacturières en intégrant des modules sur la lecture avancée de plans, le *BIM* et la culture manufacturière *Lean*; déployer les PAMT et renforcer la RAC pour structurer la qualification des métiers stratégiques; soutenir le recrutement et la rétention par des outils RH sectoriels et la valorisation des carrières; et accompagner les transitions numérique et écologique par la création d'un guichet unique, le développement de formations ciblées et la mise en valeur des initiatives exemplaires. Ces actions permettront de consolider la capacité d'innovation des entreprises et de répondre aux exigences croissantes en matière de qualité, de durabilité et de performance.

## ANNEXE 1

**Définition des professions ciblées par l'étude**

**Tableau 1 Professions ciblées par l'étude**

CNP 2021	Profession	Exemples d'appellations
72310	<b>Charpentiers-menuisiers</b>  Les charpentiers-menuisiers construisent, érigent, installent, entretiennent et réparent des ouvrages de charpente en bois, en aggloméré, en acier léger ou d'autres matériaux. Ils travaillent pour des compagnies de construction, des entrepreneurs en charpenterie et des services d'entretien d'usine, des entreprises ou d'autres établissements, ou ils peuvent être des travailleurs autonomes. Ce groupe inclut aussi les apprentis.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Apprenti charpentier</li> <li>▪ Charpentier – d'entretien, de finition, de gros œuvre, en rénovation</li> <li>▪ Compagnon charpentier</li> <li>▪ Monteur de charpentes en métal</li> </ul>
72311	<b>Ébénistes</b>  Les ébénistes utilisent une variété de bois et de stratifiés pour fabriquer et réparer des meubles, des meubles supports, des accessoires en bois et des articles semblables. Ils travaillent dans des usines de fabrication ou de réparation de meubles, des entreprises de construction, pour des entrepreneurs en ébénisterie ou ils peuvent être des travailleurs autonomes. Ce groupe inclut aussi les apprentis.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Apprenti ébéniste</li> <li>▪ Ébéniste</li> <li>▪ Ébéniste de meubles</li> <li>▪ Fabricant de meubles en bois hors-série</li> </ul>
72400	<b>Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels</b>  Les mécaniciens de chantier et les mécaniciens industriels installent, entretiennent, dépannent, remettent en état et réparent de la machinerie industrielle fixe ainsi que du matériel mécanique. Les mécaniciens de chantier travaillent pour des entrepreneurs de chantier. Les mécaniciens industriels travaillent dans des usines de transformation, des entreprises de services publics et divers autres établissements industriels. Ce groupe inclut aussi les apprentis.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Affûteur de cardes</li> <li>▪ Apprenti – mécanicien industriel, mécanicien-monteur</li> <li>▪ Mécanicien industriel</li> <li>▪ Mécanicien-monteur</li> <li>▪ Mécanicien – d'entretien d'usine de traitement, de chantier à l'entretien, de chantier de construction, de matériel d'usine</li> </ul>
73200	<b>Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial</b>  Les travailleurs d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial installent et font l'entretien d'une grande variété de produits préfabriqués pour l'intérieur et l'extérieur, tels que des fenêtres, des portes, des appareils électriques, des chauffe-eaux, des clôtures, des structures de jeu, des installations sanitaires et des systèmes d'irrigation dans des propriétés résidentielles, commerciales ou institutionnelles. Ils travaillent dans des entreprises spécialisées dans l'installation et l'entretien de produits particuliers.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Installateur – d'appareils électriques, de cuve thermale, de fenêtres, de fenêtres en aluminium</li> <li>▪ Monteur – de clôtures, de matériel récréatif</li> <li>▪ Ouvrier – à l'entretien et à la réparation de chauffe-eau</li> <li>▪ Poseur – d'armoires de cuisine et de tables de toilette, de recouvrement extérieur, de parements extérieurs</li> <li>▪ Technicien en installation et entretien de systèmes d'irrigation</li> </ul>

CNP 2021	Profession	Exemples d'appellations
75101	<p><b>Manutentionnaires</b></p> <p>Les manutentionnaires manipulent, déplacent, chargent et déchargent des matériaux à la main ou à l'aide de divers appareils de manutention. Ils travaillent dans des entreprises de transport et d'entreposage et des compagnies de déménagement ainsi que dans une gamme variée d'usines de fabrication et de traitement et dans des entrepôts de commerce de détail et de gros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Chargeur de camions, de wagons</li> <li>▪ Conducteur de chariot élévateur à fourche</li> <li>▪ Déménageur de meubles</li> <li>▪ Empileur de bois d'œuvre - matériaux de construction</li> <li>▪ Entreposeur</li> <li>▪ Ouvrier – à la pile de stockage, d'entrepôt, à la manutention</li> <li>▪ Pupitreur au convoyeur</li> </ul>
75110	<p><b>Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction</b></p> <p>Les aides de soutien des métiers et les manœuvres en construction aident les ouvriers qualifiés et accomplissent des tâches de manœuvres dans des chantiers de construction, des carrières et des mines à ciel ouvert. Ils travaillent dans des entreprises de construction, pour des entrepreneurs en construction ou des exploitants de carrières ou de mines à ciel ouvert.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aide en construction</li> <li>▪ Aide-charpentier</li> <li>▪ Journalier en construction</li> <li>▪ Manœuvre à la démolition</li> <li>▪ Manœuvre terrassier</li> <li>▪ Opérateur de mandrin</li> <li>▪ Ponceur de cloisons sèches</li> <li>▪ Signaleur</li> </ul>
90010	<p><b>Directeurs de la fabrication</b></p> <p>Les directeurs de la fabrication planifient, organisent, dirigent, contrôlent et évaluent les activités des usines de fabrication, ou des services de l'exploitation ou de la production à l'intérieur des usines de fabrication, sous la direction d'un directeur général ou d'un autre cadre supérieur. Ils travaillent dans des entreprises de fabrication.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Directeur d'usine de fabrication</li> <li>▪ Directeur – fabrication, production, opérations de fabrication</li> <li>▪ Surintendant de manufacture</li> </ul>
92014	<p><b>Surveillants dans la transformation des produits forestiers</b></p> <p>Les surveillants dans la transformation des produits forestiers supervisent et coordonnent les activités des travailleurs qui travaillent dans la production des pâtes et papiers et dans la transformation et la fabrication du bois. Ils travaillent dans des usines de pâtes et papiers et de façonnage du papier, des scieries, des usines de traitement du bois et de rabotage du bois, des usines de fabrication de panneaux de particules et d'autres entreprises de traitement du bois.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Chef de poste d'exploitation - pâtes et papiers</li> <li>▪ Contremaître – aux panneaux gaufrés, à la machine à papier, à la fabrication de contreplaqué, à la classification du bois débité, de quarts de travail, de scierie</li> <li>▪ Contremaître d'usine – de papier, de pâtes, de traitement du bois,</li> <li>▪ Surveillant en transformation du papier</li> </ul>
94124	<p><b>Opérateurs de machines à travailler le bois</b></p> <p>Les opérateurs de machines à travailler le bois règlent, programment et font fonctionner une ou plusieurs machines à travailler le bois, permettant de fabriquer ou de réparer des pièces en bois pour des meubles, des accessoires ou d'autres produits en bois. Ils travaillent dans des établissements de fabrication de meubles, d'accessoires et d'autres produits en bois.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Façonneur</li> <li>▪ Opérateur – d'encolleuse de bandes de finition, de machine à coller, de machine à percer, de perceuse, de raboteuse, de scie à ruban à commande numérique par ordinateur (CNC)</li> <li>▪ Ponceur au tambour</li> </ul>

CNP 2021	Profession	Exemples d'appellations
94210	<p><b>Monteurs, finisseurs, restaurateurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires</b></p> <p>Les monteurs de meubles et d'accessoires assemblent des pièces pour constituer des sous-ensembles ou pour compléter des meubles et des accessoires. Les finisseurs de meubles vernissent les nouveaux meubles en bois ou en métal en leur donnant la teinte et le vernis spécifiés. Les restaurateurs de meubles remettent en état les meubles réparés, usés ou vieillis. Les contrôleurs inspectent les sous-ensembles de meubles et d'accessoires ainsi que les produits finis pour s'assurer de leur qualité. Ils travaillent pour des compagnies de fabrication de meubles, dans des usines de fabrication de meubles, dans des magasins de meubles, dans des ateliers de finition et/ou de réparation de meubles, ou ils peuvent être des travailleurs autonomes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Assembleur – de chaises, de meubles en bois</li> <li>▪ Contrôleur du montage</li> <li>▪ Décapeur de meubles</li> <li>▪ Inspecteur de meubles</li> <li>▪ Monteur – d'accessoires, de tables</li> <li>▪ Opérateur – de machine à décolorer, de machine de finition</li> <li>▪ Polisseur de meubles</li> <li>▪ Préposé – à la teinture de meubles, aux retouches</li> </ul>
94211	<p><b>Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois</b></p> <p>Les monteurs d'autres produits en bois assemblent différents types de produits en bois et de produits d'atelier, tels que des châssis de fenêtres et des portes. Les contrôleurs vérifient des produits en bois afin de s'assurer de leur qualité. Ils travaillent dans des établissements qui fabriquent différents types de produits en bois et de produits d'atelier.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Assembleur – d'articles en bois à l'établi, de boîtes en bois, de menuiseries préfabriquées</li> <li>▪ Contrôleur du montage d'articles en bois</li> <li>▪ Fabricant de portes en bois</li> <li>▪ Monteur – d'habitations préfabriquées, de caisses en bois, de produits en bois</li> <li>▪ Ouvrier à la production d'habitations préusinées en bois</li> </ul>
94219	<p><b>Monteurs, finisseurs et contrôleurs de produits divers</b></p> <p>Les monteurs, finisseurs et contrôleurs de produits divers montent, finissent et contrôlent des composantes ou des produits de matériaux divers, tels que des bijoux, de l'argenterie, des boutons, des crayons, des lentilles sans ordonnance, des brosses, des horloges et des montres, des instruments de musique, des articles de sport, des jouets, des bateaux et d'autres produits divers. Ils travaillent dans une gamme variée d'entreprises de fabrication.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contrôleur de bateaux</li> <li>▪ Monteur de canots</li> <li>▪ Opérateur de façonneuse de prismes</li> <li>▪ Opérateur de machine à fabriquer les brosses</li> <li>▪ Vérificateur du montage de pianos</li> </ul>
95103	<p><b>Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois</b></p> <p>Les manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois effectuent une gamme variée de tâches générales et courantes dans la transformation du bois et aident les opérateurs d'usine à papier et de machines de fabrication du papier. Ils travaillent dans des usines de pâtes et papiers et de transformation du papier, des scieries, des usines de corroyage, de traitement du bois, de fabrication de panneaux de particules et autres compagnies de transformation du bois.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aide à la coupeuse</li> <li>▪ Aide-opérateur de pile raffineuse</li> <li>▪ Distributeur de bois pour défibreur</li> <li>▪ Homme/femme à tout faire</li> <li>▪ Nettoyeur de convoyeurs</li> <li>▪ Dresseur de bois débité</li> <li>▪ Ouvrier à la table de triage pour bois vert</li> <li>▪ Préposé au stockage de copeaux</li> </ul>

Source : Statistique Canada. *Classification nationale des professions*. 2021. Version 1.0.

## ANNEXE 2

**Tableau de correspondance entre la Classification nationale des professions (CNP) de 2016 et de 2021**

**Tableau 2 Correspondance de la CNP de 2016 et 2021 des professions ciblées par l'étude**

Profession (CNP 2021)		Profession (CNP 2016)	
72310	Charpentiers-menuisiers	7271	Charpentiers-menuisiers
72311	Ébénistes	7272	Ébénistes
72400	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels	7311	Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels
73200	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial	7441	Personnel d'installation, d'entretien et de réparation d'équipement résidentiel et commercial
75101	Manutentionnaires	7452	Manutentionnaires
		6221	Spécialiste des ventes techniques (commerce de gros)
75110	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	7371	Grutiers
		7611	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction
90010	Directeurs de la fabrication	0911	Directeurs de la fabrication
92014	Surveillants dans la transformation des produits forestiers	9215	Surveillants dans la transformation des produits forestiers
94124	Opérateurs de machines à travailler le bois	9437	Opérateurs de machines à travailler le bois
94210	Monteurs, finisseurs, restaurateurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires	9532	Monteurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires
		9534	Finisseurs et restaurateurs de meubles
94211	Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois	9533	Monteurs et contrôleurs d'autres produits en bois
94219	Monteurs, finisseurs et contrôleurs de produits divers	9531	Monteurs de bateaux et contrôleurs de montage de bateaux
		9537	Monteurs, finisseurs et contrôleurs de produits divers
95103	Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois	9614	Manœuvres dans le traitement des pâtes et papiers et la transformation du bois

Source : Statistique Canada. *Tableau de correspondance entre la Classification nationale des professions (CNP) 2016 v1.3 et la Classification nationale des professions (CNP) 2021 v1.0.*