



PORTRAIT DE L'INDUSTRIE MÉTALLURGIOUE DU QUÉBEC

2017-2020

Rapport complet du diagnostic sectoriel de main-d'œuvre

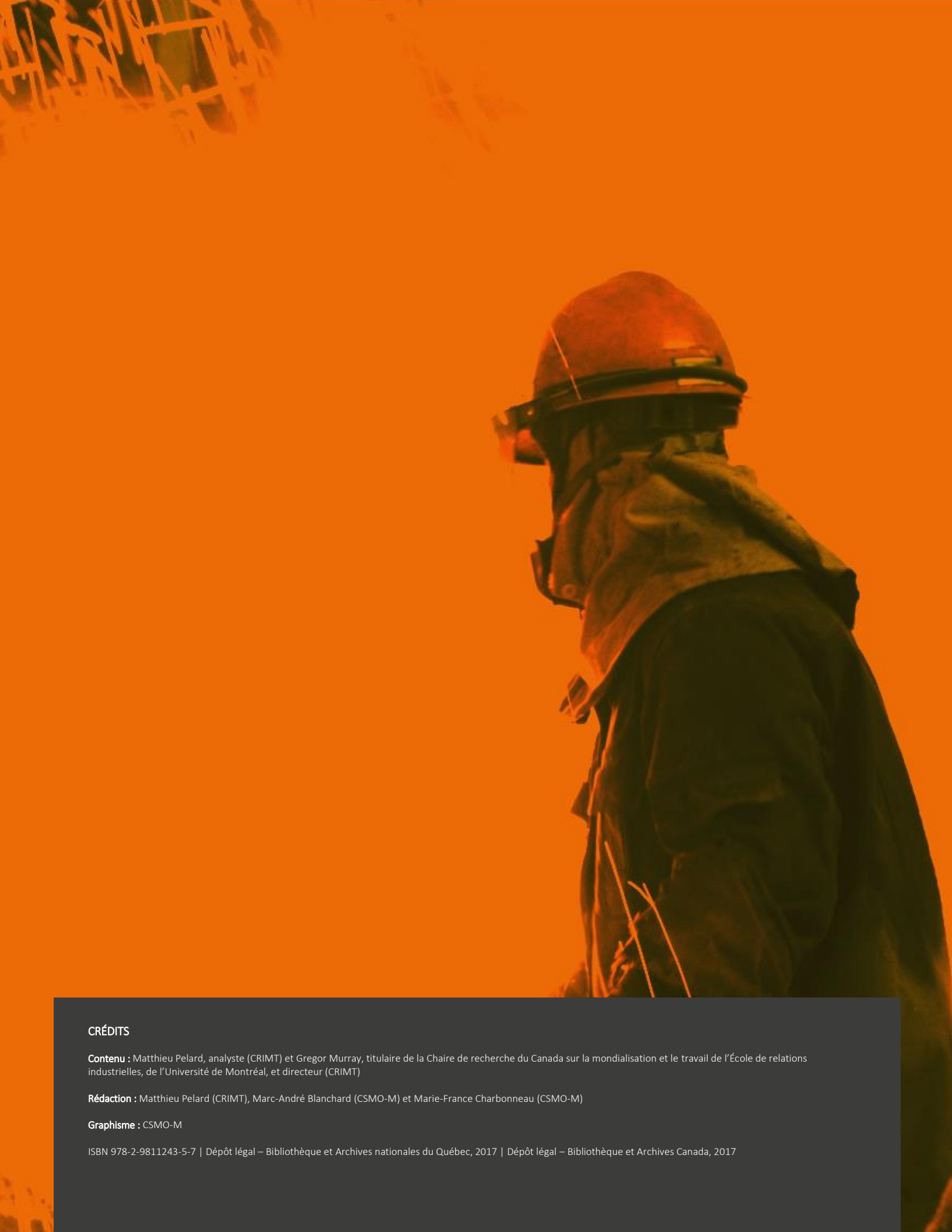
Commission
des partenaires
du marché du travail

Québec 



Comité sectoriel de main-d'œuvre
de la métallurgie du Québec

metallurgie.ca



CRÉDITS

Contenu : Matthieu Pelard, analyste (CRIMT) et Gregor Murray, titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur la mondialisation et le travail de l'École de relations industrielles, de l'Université de Montréal, et directeur (CRIMT)

Rédaction : Matthieu Pelard (CRIMT), Marc-André Blanchard (CSMO-M) et Marie-France Charbonneau (CSMO-M)

Graphisme : CSMO-M

ISBN 978-2-9811243-5-7 | Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2017 | Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2017

MOT DES COPRÉSIDENTS

Historiquement important pour l'économie québécoise et canadienne, le secteur métallurgique doit composer avec divers facteurs externes qui déstabilisent l'équilibre fragile qui caractérise la dernière décennie. L'arrivée de l'industrie 4.0 et de ses concepts d'usines intelligentes, de big data, d'Internet des objets, de réalité augmentée ou d'informatique nuagique amène les entreprises à repenser les notions de productivité, d'organisation du travail et de compétences. Les perturbations géopolitiques, notamment la remise en question d'associations entre pays ou d'accords de libre-échange, provoquent un climat d'incertitude au sein d'une industrie exportatrice. La surcapacité des matières premières sur le marché, la consommation mondiale des métaux, les coûts de l'énergie et la concurrence des pays émergents sont tous des enjeux qui appliquent une pression sur les entreprises québécoises.

C'est dans ce contexte socio-économique que le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT), en partenariat avec la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), a réalisé le diagnostic sectoriel de main-d'œuvre 2017-2020. Cette étude exhaustive vise à exposer les réalités du secteur par rapport aux enjeux de productivité et de main-d'œuvre et à dégager les conditions gagnantes pour y faire face. Le diagnostic sectoriel de main-d'œuvre constitue la plateforme privilégiée pour alimenter les discussions avec les nombreux partenaires dans l'écosystème industriel. Les constats qui découlent de ces échanges représentent la source fondamentale d'information du CSMO-M afin d'établir son plan d'action triennal.

Une telle étude ne serait possible sans la collaboration exceptionnelle de plusieurs partenaires. Nous tenons ainsi à remercier toutes les organisations qui ont contribué à sa réalisation : entreprises, syndicats, institutions scolaires et gouvernementales, centres de recherche et autres organisations au cœur de l'industrie manufacturière. Tout le temps investi à répondre au sondage, à participer aux entrevues individuelles, aux rencontres régionales et à partager vos connaissances démontre la mobilisation unique qui caractérise le secteur métallurgique du Québec. Bonne lecture!



Steve Morin
Directeur des
ressources humaines
Rio Tinto Fer et Titane
Coprésident patronal
CSMO-M



Mathieu Lafleur
Vice-président
à la vie syndicale
Fédération de l'industrie
Manufacturière - CSN
Coprésident syndical
CSMO-M

TABLE DES MATIÈRES

DIAGNOSTIC SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE	1
A. Description du CSMO-M	1
B. Le CRIMT	1
C. Qu'est-ce qu'un diagnostic sectoriel?	1
D. Méthodologie	1
PORTRAIT DE L'INDUSTRIE DE LA MÉTALLURGIE AU QUÉBEC	2
A. Description de l'industrie	2
GRAPHIQUE 1 Répartition sectorielle des établissements et des personnes en emploi dans les établissements de la première transformation des métaux, Québec, 2016	2
GRAPHIQUE 2 Répartition des établissements et des personnes en emploi par sous-secteur (en %), 2016	2
GRAPHIQUE 3 Répartition des établissements et des personnes en emploi par taille d'établissement (en %), 2016	3
GRAPHIQUE 4 Répartition régionale des établissements et des personnes en emploi dans les établissements de la première transformation des métaux (en %), 2016	3
B. Portrait économique	4
GRAPHIQUE 5 Répartition du PIB de la première transformation des métaux au Québec (en millions de dollars), 2016	5
GRAPHIQUE 6 Répartition du PIB de la première transformation des métaux au Canada (en millions de dollars), 2016	5
GRAPHIQUE 7 Contribution du Québec dans le PIB de la première transformation des métaux au Canada (en millions de dollars), 2016	5
GRAPHIQUE 8 Répartition des exportations de la première transformation des métaux au Canada (en millions de dollars), 2016	5
GRAPHIQUE 9 Répartition des exportations de la première transformation des métaux au Canada (en millions de dollars), 2016	6
GRAPHIQUE 10 Contribution du Québec dans les exportations de la première transformation des métaux au Canada (en millions de dollars), 2016	6
GRAPHIQUE 11 Les principales destinations des exportations au Québec (en %), 2016	6
GRAPHIQUE 12 Les principaux états américains impliqués dans les échanges commerciaux au Québec (en %), 2016	6
C. Portrait de la main-d'œuvre	7
GRAPHIQUE 13 Répartition de la main-d'œuvre du secteur selon le statut (en %), 2016	7
GRAPHIQUE 14 Répartition de la main-d'œuvre du secteur selon le sexe et le sous-secteur (en %), 2016	7
GRAPHIQUE 15 Comparaison de la répartition de la main-d'œuvre du secteur en emploi en 2013 et en 2016 selon les âges (en %), 2016	7
GRAPHIQUE 16 Répartition de la main-d'œuvre du secteur selon les catégories d'emploi (en %), 2016	7
GRAPHIQUE 17 Répartition de la main-d'œuvre du secteur selon le sexe et les catégories d'emploi (en %), 2016	8
D. Portrait syndical	8
GRAPHIQUE 18 Le taux de syndicalisation du secteur (en %), 2016	8

A. La gestion des ressources humaines	9
GRAPHIQUE 19 Personne(s) responsable(s) de la gestion des ressources humaines par établissement (en %), 2016 [n=57]	9
GRAPHIQUE 20 État de la présence des spécialistes en ressources humaines par taille d'établissement (en %), 2016 [n=57]	9
GRAPHIQUE 21 État de la présence des spécialistes en ressources humaines par sous-secteur (en %), 2016 [n=57]	9
GRAPHIQUE 22 L'externalisation des fonctions ressources humaines (en %), 2016 [n=57]	10
GRAPHIQUE 23 Les établissements ayant mis en place des pratiques (en %), 2016 [n=43]	10
GRAPHIQUE 24 Les établissements ayant mis en place des pratiques (en %), 2016 [n=43]	11
GRAPHIQUE 25 Les établissements ayant mis en place des pratiques (en %), 2016 [n=55]	11
GRAPHIQUE 26 L'utilisation des méthodes de recrutement (en %), 2016 [n= 51]	12
B. Les conditions de travail	12
GRAPHIQUE 27 Taux horaire moyen comparé des employés de production au Québec, en Ontario et au Canada (en dollars canadiens), 2016	12
GRAPHIQUE 28 Taux horaire moyen des employés de production du secteur par taille d'établissement (en dollars canadiens), 2016	13
GRAPHIQUE 29 Taux horaire moyen des employés de production par sous-secteur (en dollars canadiens), 2016	13
GRAPHIQUE 30 Rémunération annuelle totale composée d'un élément de rémunération variable par sous-secteur (en %), 2016	13
GRAPHIQUE 31 Évaluation des qualités des employés de production par les gestionnaires en ressources humaines (en %), 2016 [n=71]	13
C. Dynamiques du marché du travail	14
GRAPHIQUE 32 Employés de production embauchés au cours des douze derniers mois et issus de l'école par sous-secteur (en %), 2016	14
GRAPHIQUE 33 Portraits des départs dans les douze derniers mois par sous-secteur (en %), 2016	15
GRAPHIQUE 34 Portrait des départs dans les douze derniers mois par taille d'établissement (en %), 2016	15
GRAPHIQUE 35 Travailleurs qui prendront leur retraite dans les trois prochaines années par taille d'établissement (en %), 2016	15
GRAPHIQUE 36 Travailleurs qui prendront leur retraite dans les trois prochaines années par sous-secteur (en %), Québec	16
GRAPHIQUE 37 Degré de difficulté de recrutement par catégorie d'emploi (en %), 2016 [n=53]	16
D. La formation	17
GRAPHIQUE 38 Variation de la masse salariale consacrée à la formation des employés par sous-secteurs (en %), 2016	17
GRAPHIQUE 39 Nombre d'heures de formation annuelle pour les employés de production (en %), 2016 [n=50]	17
GRAPHIQUE 40 Nombre d'heures de formation annuelle pour les superviseurs de 1er niveau et les contremaîtres (en %), 2016 [n=50]	17
GRAPHIQUE 41 Nombre d'heures de formation annuelle pour les employés professionnels (en %), 2016 [n=50]	18
GRAPHIQUE 42 Nombre d'heures de formation annuelle pour les employés techniques (en %), 2016 [n=50]	18
GRAPHIQUE 43 Nombre d'heures de formation annuelle pour les employés administratifs (en %) [n=50]	18
GRAPHIQUE 44 Nombre d'heures de formation annuelle pour les employés d'entretien (en %), 2016 [n=50]	18
GRAPHIQUE 45 Répartition du type de formation offerte aux employés par sous-secteur (en %), 2016	19
GRAPHIQUE 46 Les établissements ayant mis en place les pratiques (en %), 2016 [n=43]	19
E. Participation, représentation et consultation des employés syndiqués et non syndiqués	20
GRAPHIQUE 47 Établissements couverts par une convention collective d'une durée de... (en %), 2016 [n=31]	20
GRAPHIQUE 48 Fréquence de partage des informations suivantes aux employés (en %), 2016 [n=49]	21
GRAPHIQUE 49 Partage des informations aux travailleurs concernant la situation financière des établissements par taille d'établissement (en %), 2016 [n=49]	21
GRAPHIQUE 50 Implication des représentants syndicaux dans les décisions de l'établissement par enjeu (en %), 2016	21
GRAPHIQUE 51 Implication des représentants syndicaux dans les décisions de l'établissement sur la formation et le développement de compétences par sous-secteur (en %), 2016	22
GRAPHIQUE 52 Implication des représentants syndicaux dans les décisions de l'établissement sur la formation et le développement de compétences par taille d'établissement (en %), 2016	22
GRAPHIQUE 53 Implication des représentants syndicaux dans les décisions des établissements concernant le recours à la sous-traitance par sous-secteur (en %), 2016	23
GRAPHIQUE 54 Degré d'accord des éléments suivants concernant les relations de travail dans les établissements (en %), 2016 [n=49]	23

GRAPHIQUE 55 Implication des employés dans les décisions de l'établissement par enjeu (en %), 2016	24
--	----

F. Innovation, compétitivité et productivité 24

GRAPHIQUE 56 Chiffre d'affaires moyen par taille d'établissement par année (en dollars canadiens), 2016 [n=21]	24
GRAPHIQUE 57 Moyenne des principales destinations des exportations de la première transformation des métaux (en %), 2016	24
GRAPHIQUE 58 Moyenne des principales destinations des exportations de la première transformation des métaux par sous-secteur (en %), 2016	25
GRAPHIQUE 59 Coût de la main-d'œuvre sur l'ensemble des coûts de production par taille d'établissement (en %), 2016 [n=30]	25
GRAPHIQUE 60 Coût de la main-d'œuvre sur l'ensemble des coûts de production par sous-secteur (en %), 2016 [n=30]	25
GRAPHIQUE 61 Heures supplémentaires sur le total des heures travaillées par taille d'établissement (en %), 2016 [n=35]	26
GRAPHIQUE 62 Heures supplémentaires sur le total des heures travaillées par sous-secteur (en %) [n=35]	26
GRAPHIQUE 63 Utilisation des capacités de production par taille d'établissement (en %), 2016 [n=35]	26
GRAPHIQUE 64 Utilisation des capacités de production par sous-secteur (en %), 2016 [n=35]	26
GRAPHIQUE 65 Évolution des principaux indicateurs de compétitivité des établissements du secteur (en %), 2013-2016	27
GRAPHIQUE 66 Évolution des principaux investissements dans le secteur (en %), 2013-2016	27
GRAPHIQUE 67 Évolution des investissements dans l'acquisition de nouvelles technologies par taille d'établissement (en %), 2013-2016	28
GRAPHIQUE 68 Évolution des investissements dans la formation par taille d'établissement (en %), 2013-2016	28
GRAPHIQUE 69 Situations dans lesquelles les établissements ont recours à la sous-traitance (en %), 2016 [n=43]	28
GRAPHIQUE 70 Raisons justifiant le recours à la sous-traitance (en %), 2016 [n=43]	29
GRAPHIQUE 71 Évolution du niveau de productivité du secteur par taille d'établissement (en %), Québec, 2013-2016	29
GRAPHIQUE 72 Évolution des principaux indicateurs d'innovation des établissements du secteur par taille d'établissement (en %), 2013-2016	29
GRAPHIQUE 73 Principaux facteurs influençant l'obtention de nouveaux investissements ou de nouveaux contrats (en %), 2016	30
GRAPHIQUE 74 Degré d'importance des facteurs classiques dans l'obtention de nouveaux investissements ou de nouveaux contrats (assez ou très important, en %), 2016 [n=43]	31
GRAPHIQUE 75 Degré d'importance des facteurs classiques dans l'obtention de nouveaux investissements ou de nouveaux contrats (assez ou très important, en%), 2016 [n=43]	31
GRAPHIQUE 76 Degré d'importance des facteurs classiques dans l'obtention de nouveaux investissements ou de nouveaux contrats (assez ou très important, en%), 2016 [n=43]	32

PISTES À EXPLORER 33

BIBLIOGRAPHIE 34

DIAGNOSTIC SECTORIEL DE MAIN-D'OEUVRE

A. DESCRIPTION DU CSMO-M

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie du Québec (CSMO-M) est une organisation paritaire à but non lucratif qui regroupe des représentants d'entreprises et des syndicats de travailleurs de l'industrie métallurgique de première transformation.

Mandaté par le gouvernement du Québec dans le cadre de sa politique d'intervention sectorielle, le CSMO-M œuvre principalement à arrimer les offres de formation de la main-d'œuvre avec les besoins concrets de l'industrie.

Les interventions du CSMO-M se situent principalement au niveau de la recherche et de la mise en œuvre d'outils visant la formation et l'adaptation, de même que l'attrait et la rétention de la main-d'œuvre du secteur métallurgique québécois.

B. LE CRIMT

Le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) est un centre interdisciplinaire et interuniversitaire dont les activités de recherche se concentrent sur des défis théoriques et pratiques du renouveau institutionnel et organisationnel en matière de travail et d'emploi à l'ère de la mondialisation. Comptant sur plus de 150 chercheurs de 23 universités canadiennes et plus de 40 instituts de recherche et universités dans une douzaine de pays, ses trois établissements fondateurs sont l'Université de Montréal, l'Université Laval et HEC Montréal.

C. QU'EST-CE QU'UN DIAGNOSTIC SECTORIEL?

Le diagnostic sectoriel dresse un portrait de l'industrie de la première transformation des métaux et de sa main-d'œuvre afin d'identifier ses principaux enjeux organisationnels et d'en observer l'évolution. Cet exercice trisannuel représente le document de référence pour alimenter les décisions stratégiques du CSMO-M dans le but de développer des projets qui répondent aux besoins de l'industrie en matière d'emploi.

D. MÉTHODOLOGIE

Ce diagnostic sectoriel a été réalisé en 2016 par deux chercheurs du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) : Matthieu Pelard, analyste,

s'intéresse au rôle de la main-d'œuvre et de la concertation sociale dans le développement économique régional et les transformations technologiques. Gregor Murray, directeur du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur la mondialisation et le travail à l'école de relations industrielles à l'Université de Montréal, s'intéresse aux pratiques et politiques des entreprises multinationales, au rôle des acteurs (syndicats, gestionnaires, gouvernements, intermédiaires) dans le développement économique et social, ainsi qu'à l'expérimentation institutionnelle pour un travail meilleur.

La première source d'information provient d'un questionnaire en ligne réalisé par le CRIMT, dont le taux de participation est de 60%, c'est-à-dire 71 établissements sur les 118 recensés. Ces établissements couvrent 80% de la main-d'œuvre de l'industrie, plus précisément 16 388 personnes.

Informations supplémentaires :

- 74% des répondants occupent un poste de gestionnaire ou de directeur des ressources humaines
- 26% des répondants sont directeurs ou présidents dans les établissements sondés
- Les répondants ont une ancienneté moyenne de 11 années dans les établissements sondés

Les 18 entrevues individuelles d'une durée d'environ une heure constituent la deuxième source d'information. Les participants sont des directeurs de ressources humaines (n=8), des coordonnateurs syndicaux et représentants syndicaux (n=2), des responsables de centres de formation, de commissions scolaires ou professeurs (n=4), des experts gouvernementaux (n=3) et un spécialiste de l'innovation manufacturière (n=1).

Les données secondaires proviennent des organismes officiels de statistiques (Statistique Canada et Institut de la Statistique du Québec) et du présent diagnostic du CSMO-M.

En concertation avec le comité de supervision du diagnostic sectoriel, composé d'acteurs patronaux et syndicaux de l'industrie, les étapes suivantes de la démarche ont été réalisées:

1. Questionnaire en ligne
2. Des entrevues individuelles qualitatives
3. La présentation des résultats devant le conseil d'administration du CSMO-M
4. Analyse et rédaction du diagnostic sectoriel

PORTRAIT DE L'INDUSTRIE DE LA MÉTALLURGIE AU QUÉBEC

A. DESCRIPTION DE L'INDUSTRIE

Les données secondaires, c'est-à-dire Statistique Canada, l'Institut de la Statistique du Québec, les informations du marché du travail d'Emploi-Québec, l'Inforoute de la formation professionnelle et technique et le CSMO-M, constituent les sources d'informations pour cette section du document.

L'industrie métallurgique comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fondre et affiner des métaux ferreux et non ferreux provenant d'un minerai, de fonte brute ou de ferraille. Différentes substances peuvent y être ajoutées par la suite pour fabriquer des alliages de métaux.

Les principaux métaux transformés au Québec sont l'aluminium, l'acier et la fonte, le cuivre, le zinc et les ferroalliages.

Les procédés utilisés dans l'industrie pour la transformation sont la pyrométallurgie (chaleur), l'hydrométallurgie (produits chimiques), l'électrométallurgie (électrolyse) et les procédés mécaniques (force).

La première transformation des métaux au Québec regroupe 20 336 personnes en emploi dans plus de 118 établissements.

L'industrie de la première transformation des métaux (SCIAN 331) est composée de quatre sous-secteurs :

- Sidérurgie (SCIAN 3311 / 3312) : production de fer ou d'acier sous formes simples ou en tuyaux et tubes
- Production et transformation d'alumine et d'aluminium (SCIAN 3313) : production d'aluminium sous formes simples
- Production et transformation de métaux non ferreux sauf l'aluminium (SCIAN 3314) : production de métaux non ferreux autres que l'aluminium
- Fonderies (SCIAN 3315) : fabrication de pièces à partir de métaux fondus dans des moules ou des matrices

GRAPHIQUE 1

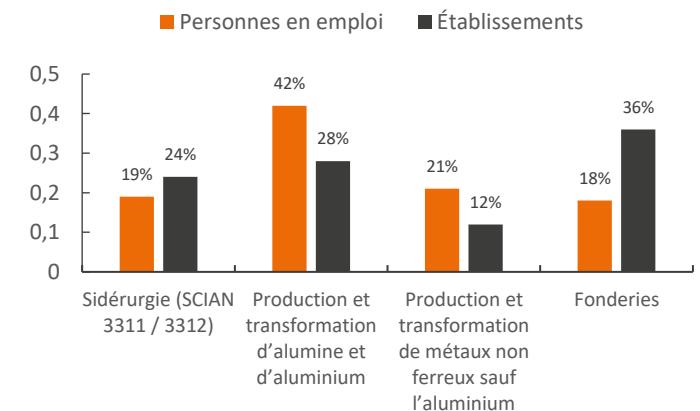
Répartition sectorielle des établissements et des personnes en emploi dans les établissements de la première transformation des métaux, Québec, 2016 (1)

	Personnes en emploi	Établissements
Première transformation des métaux au Québec (331)	20 336	118
Sidérurgie (SCIAN 3311 / 3312)	3770	29
Production et transformation d'alumine et d'aluminium	8588	33
Production et transformation de métaux non ferreux sauf l'aluminium	4288	14
Fonderies	3690	42

- La première transformation des métaux au Québec regroupe 20 336 personnes en emploi dans 118 établissements
- La production et transformation d'alumine et d'aluminium est le premier employeur du secteur avec 8588 personnes en emploi
- Les emplois sont fortement concentrés (72%) dans les entreprises de 200 employés et plus
- Les fonderies représentent 41% des établissements du secteur, mais n'emploient que 5% du total de la main-d'œuvre

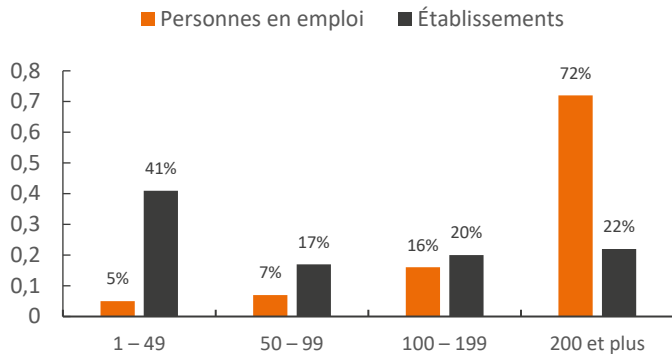
GRAPHIQUE 2

Répartition des établissements et des personnes en emploi par sous-secteur (en %), 2016 (2)



GRAPHIQUE 3

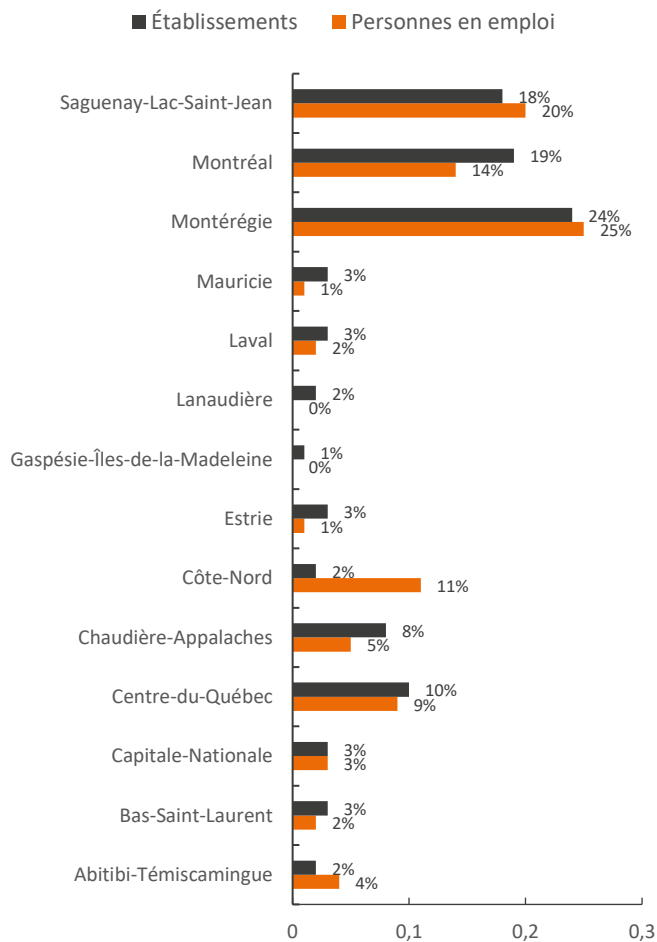
Répartition des établissements et des personnes en emploi par taille d'établissement (en %), 2016 (3)



- Les petites entreprises (entre 1 et 49 employés) représentent 41% des établissements
- Les emplois sont fortement concentrés (72%) dans les entreprises de 200 employés et plus

GRAPHIQUE 4

Répartition régionale des établissements et des personnes en emploi dans les établissements de la première transformation des métaux (en %), 2016 (4)



- La distribution régionale des établissements et des personnes en emploi montre une disparité importante au Québec
- La Montérégie regroupe le quart de tous les établissements du secteur avec 24% des entreprises, suivie par la région de Montréal qui regroupe 19% des entreprises et le Saguenay-Lac-Saint-Jean qui détient 18% des entreprises
- Les créniaux d'excellence ACCORD et grappes industrielles pour les pôles métallurgiques du secteur :
 - Grappe industrielle de l'aluminium du Québec à Montréal
 - Réseau de la transformation métallique du Québec en Montérégie
 - Transformation de l'aluminium au Saguenay-Lac-Saint-Jean

B. PORTRAIT ÉCONOMIQUE

Les données secondaires, c'est-à-dire Statistique Canada, l'Institut de la Statistique du Québec, les informations du marché du travail d'Emploi-Québec, l'Inforoute de la formation professionnelle et technique et le CSMO-M, constituent les sources d'informations pour cette section du document.

UN REGAIN DE CONFIANCE JUSTIFIÉ PAR UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE FAVORABLE, MAIS UN CONTEXTE POLITIQUE INCERTAIN

- Une économie québécoise qui repose sur des bases solides enregistrant une croissance du PIB réel de 2% en 2016
- L'année 2016 représente la plus forte croissance économique depuis 2011 notamment grâce à la reprise dans l'industrie de la fabrication (5)
- La valeur des exportations internationales du Québec est en croissance
- Des perspectives d'investissement favorables pour l'économie québécoise portées par les investissements publics
- Cependant, la relance des investissements des entreprises au Québec n'est pas assurée en raison des incertitudes qui planent sur les politiques commerciales (par exemple : la renégociation de l'ALENA)
- Les mesures protectionnistes soutenues par le nouveau gouvernement américain incitent à la prudence sur les prévisions de croissance en 2017 et 2018 (6)

LE SECTEUR DE LA PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX EN REPRISE

- Le secteur de la première transformation des métaux reprend confiance après avoir subi les impacts de la crise économique et boursière de 2008 et 2009
- Jusqu'en 2015, le secteur faisait face à une conjoncture marquée par :
 - Une faible croissance économique
 - Des prix des métaux de base atteignant des niveaux insoutenables
 - Des réductions généralisées de production qui impactaient même les producteurs de métaux chinois (7)
- En 2016, le secteur emploie 20 336 personnes (8) et demeure un pilier de l'activité manufacturière du Québec

UN SECTEUR SOUS PRESSION DEPUIS 2011

- De nombreux facteurs sont à l'origine du repli du secteur depuis 2011 :
 - Un environnement de surcapacité avec une concurrence internationale toujours aussi vive
 - Le maintien des inquiétudes géopolitiques alimentées par les pays émergents
 - La situation en Chine demeure déterminante pour les prix des métaux industriels notamment avec l'accroissement continu de la production du métal chinois et le ralentissement de l'économie et de la demande intérieure à partir de 2014 (9)
 - Une baisse du prix du pétrole (West Texas Intermediate) jusqu'à 26 dollars américains en 2015 représentant une première depuis 2003
 - Des prix des métaux de base (London Metal Exchange) atteignant des niveaux historiquement bas qui mettent en péril certaines opérations (10)
- Il aura fallu attendre le début de l'année 2016 pour sortir de la situation économique difficile à laquelle était confronté le secteur
- Les conséquences ont été majeures pour la première transformation des métaux et les ventes manufacturières québécoises :
 - 12,7% de baisses cumulées des ventes manufacturières enregistrées depuis le début de la crise financière
 - La moitié de cette variation est attribuable aux chutes des ventes à l'étranger enregistrant un recul de près de 9,3 milliards de dollars canadiens pour les ventes manufacturières et près de 3,9 milliards de dollars canadiens pour le secteur de la première transformation des métaux

UN CONTEXTE ÉCONOMIQUE 2016 FAVORABLE PORTÉ PAR UNE REMONTÉE DES PRIX DES MÉTAUX

- La forte remontée des prix des métaux industriels au cours des derniers mois de 2016 témoigne de l'ampleur de la chute précédente
- Les signes d'accélération de l'économie mondiale sont encourageants et devraient se traduire par une demande plus forte des métaux en 2017
- La tendance à la hausse des prix des métaux de base devrait ainsi se poursuivre au cours des prochains trimestres malgré l'annonce d'une hausse plus limitée qu'en 2016 (11)

LE SECTEUR DE LA PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX DEMEURE UN PILIER DE L'ACTIVITÉ MANUFACTURIÈRE

- Après une période de déclin entre 2007 et 2012, le PIB du secteur manufacturier s'est stabilisé et a augmenté de 3,5% entre 2012 et 2015 atteignant 45,5 milliards de dollars canadiens en 2016 **(12)** soit 14% du PIB de l'ensemble des industries québécoises
- Les ventes manufacturières québécoises ont également enregistré une reprise atteignant 145 milliards de dollars canadiens en 2016 soit 23,8 % du total canadien
- Le secteur manufacturier québécois emploie 425 632 salariés en 2015 soit 12 % des emplois totaux québécois et 27 % des emplois manufacturiers canadiens
- Le secteur de la première transformation des métaux reste un pilier de l'activité manufacturière du Québec :
 - Un PIB atteignant 5,5 milliards de dollars canadiens en 2016 **(13)**
 - Il représente 12,2% du PIB du secteur manufacturier québécois c'est-à-dire la troisième industrie la plus importante en termes de PIB par industrie **(14)**
 - Les tendances à la hausse des prix des métaux se confirment par une augmentation de 4% du PIB du secteur en 2016 par rapport à 2015

LE POIDS ÉCONOMIQUE DU SECTEUR DE LA PREMIÈRE TRANSFORMATION EST STABLE MALGRÉ LA PRESSION DES MARCHÉS

GRAPHIQUE 5

Répartition du PIB de la première transformation des métaux au Québec (en millions de dollars), 2016

	PIB de la première transformation des métaux	PIB de l'ensemble des industries	PIB de la première transformation des métaux / PIB de l'ensemble des industries (%)
Au Québec	5 581	321 723	1,7%

- Au Québec, le PIB du secteur représente 1,7% du PIB de l'ensemble des industries québécoises

GRAPHIQUE 6

Répartition du PIB de la première transformation des métaux au Canada (en millions de dollars), 2016

	PIB de la première transformation des métaux	PIB de l'ensemble des industries	PIB de la première transformation des métaux / PIB de l'ensemble des industries (%)
Au Canada	13 782	1 697 857	0,8%

- Au Canada, le PIB du secteur représente 0,8% du PIB de l'ensemble des industries canadiennes

GRAPHIQUE 7

Contribution du Québec dans le PIB de la première transformation des métaux au Canada (en millions de dollars), 2016 **(15)**

	PIB de la première transformation des métaux
Au Québec	5 581
Au Canada	13 782
PIB du Québec / PIB du Canada	40,5%

- La contribution du PIB de la première transformation des métaux québécoise au PIB de la première transformation des métaux canadien est de 40,5%

UN SECTEUR EXPORTATEUR IMPACTÉ PAR LE CONTEXTE INTERNATIONAL

GRAPHIQUE 8

Répartition des exportations de la première transformation des métaux au Québec (en millions de dollars), 2016 **(16)**

	Exportations de la première transformation des métaux	Exportations de l'ensemble des industries	Exportations de la première transformation des métaux / Exportations de l'ensemble des industries
Au Québec	12 027	80 188	15%

- Les exportations de la première transformation des métaux augmentent moins rapidement que celles de l'ensemble des industries québécoises
- Au Québec, les exportations de la première transformation des métaux représentent 15 % des exportations totales de l'ensemble des industries (léger recul depuis 2013)
- Les exportations de la première transformation des métaux québécoise ont augmenté de 4% depuis 2013

GRAPHIQUE 9

Répartition des exportations de la première transformation des métaux au Canada (en millions de dollars), 2016

	Exportations de la première transformation des métaux	Exportations de l'ensemble des industries	Exportations de la première transformation des métaux / Exportations de l'ensemble des industries
Au Canada	30 228	497 389	6,1%

- Au Canada, les exportations de la première transformation des métaux représentent 6,1% des exportations totales de l'ensemble des industries canadiennes
- La reprise plus rapide de l'économie mondiale stimulera les exportations internationales en 2017 (17)

GRAPHIQUE 10

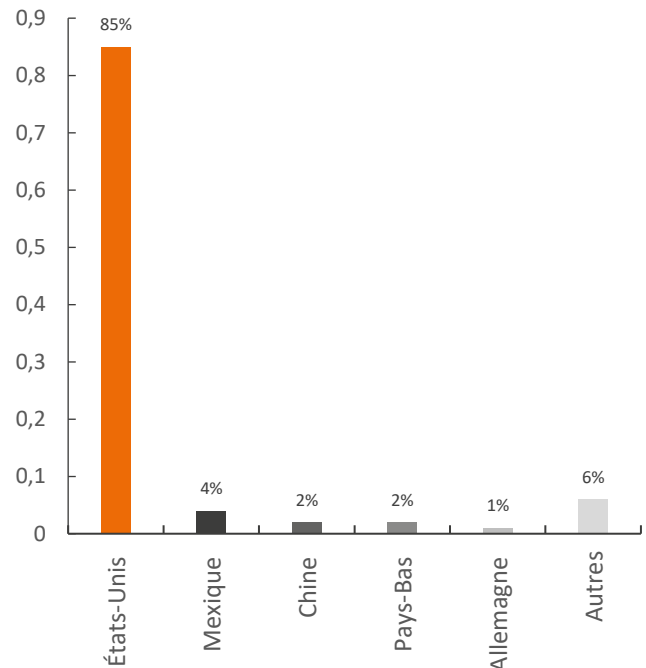
Contribution du Québec dans les exportations de la première transformation des métaux au Canada (en millions de dollars), 2016

	Exportations de la première transformation des métaux
Au Québec	12 027
Au Canada	30 228
Exportations du Québec / Exportations du Canada (%)	39,8%

- La contribution des exportations de la première transformation des métaux québécoise sur les exportations de la première transformation des métaux canadiens est de 39,8% (stable depuis 2013)

GRAPHIQUE 11

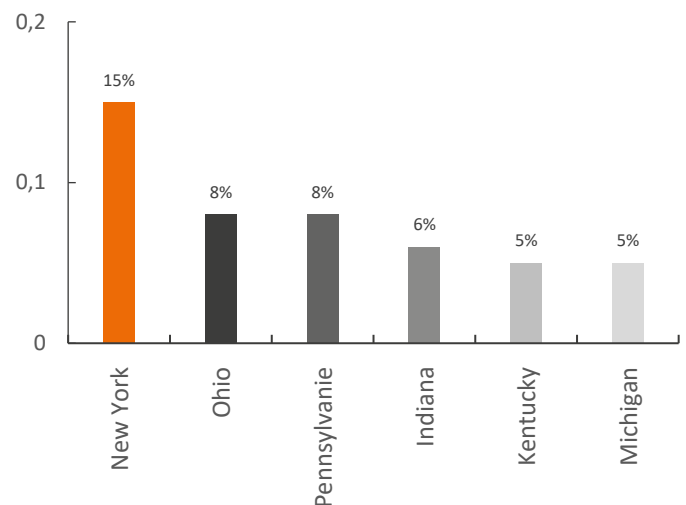
Les principales destinations des exportations au Québec (en %), 2016



- Les États-Unis demeurent la principale destination des exportations de la première transformation des métaux
- Après avoir connu une progression de plus de 10% en 2015, la valeur des exportations vers les États-Unis a fléchi en 2016 (18)

GRAPHIQUE 12

Les principaux états américains impliqués dans les échanges commerciaux au Québec (en %), 2016



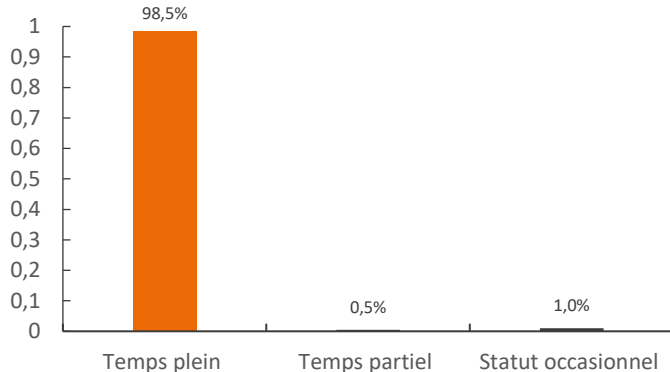
- Les principaux états américains impliqués dans ces échanges commerciaux sont : New York (15%), Ohio (8%), Pennsylvanie (8%), Indiana (6%), Kentucky (5%) et le Michigan (5%)

C. PORTRAIT DE LA MAIN-D'OEUVRE

Les sources utilisées pour présenter l'information relative à la main-d'œuvre proviennent du questionnaire en ligne.

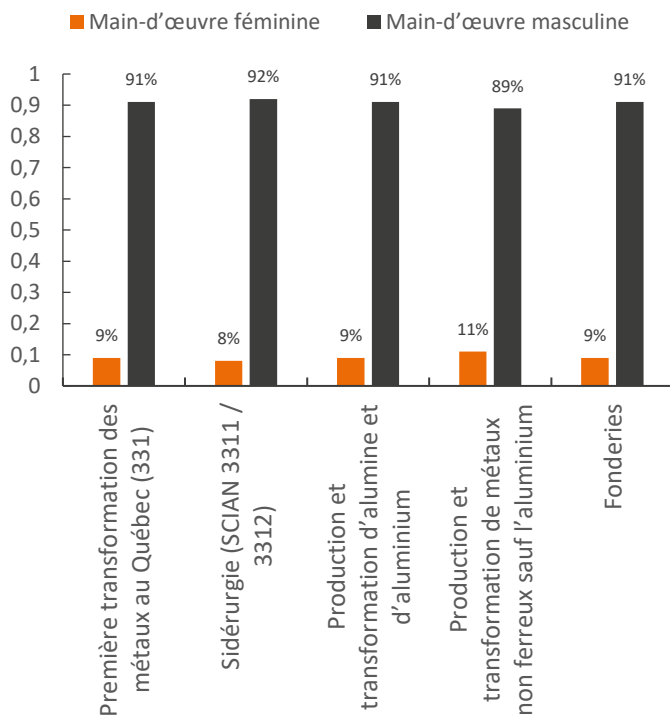
GRAPHIQUE 13

Répartition de la main-d'œuvre du secteur selon le statut (en %), 2016



GRAPHIQUE 14

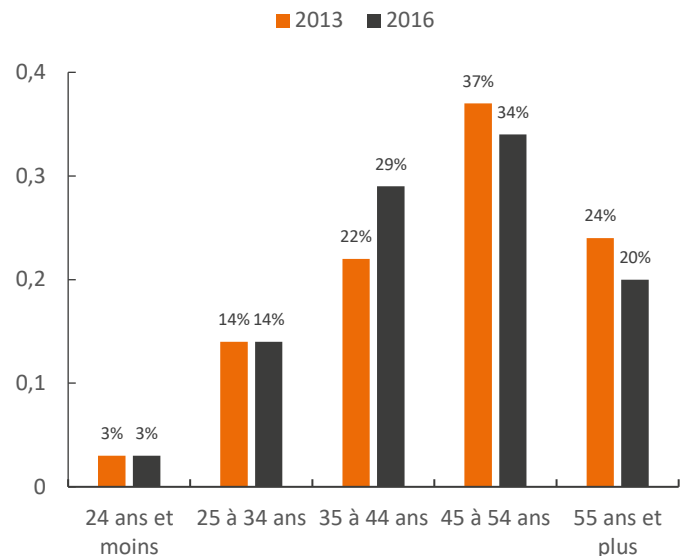
Répartition de la main-d'œuvre du secteur selon le sexe et le sous-secteur (en %), 2016



- Les femmes représentent 9% de la main-d'œuvre du secteur

GRAPHIQUE 15

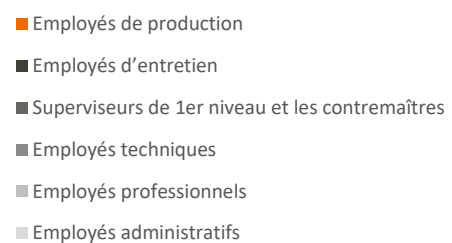
Comparaison de la répartition de la main-d'œuvre du secteur en emploi en 2013 et en 2016 selon les âges (en %), 2016



- La cohorte de main-d'œuvre la plus importante se situe chez les travailleurs âgés de 45 à 54 ans et représente 34% du total de la main-d'œuvre
- La deuxième cohorte en importance est âgée de 35 à 44 ans en 2016 remplaçant ainsi la cohorte de 55 ans et plus enregistrée en 2013
- On constate une augmentation dans la catégorie de travailleurs âgés de 35 à 44 ans depuis 2013

GRAPHIQUE 16

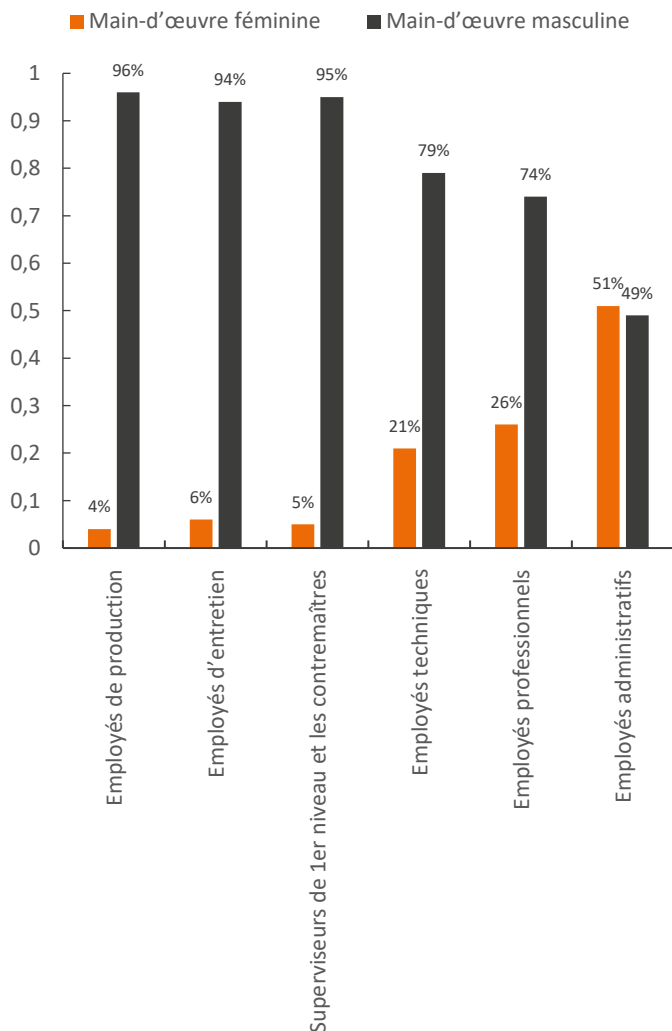
Répartition de la main-d'œuvre du secteur selon les catégories d'emploi (en %), 2016



- Le personnel de production représente 59% de la main-d'œuvre
- Le personnel d'entretien représente la deuxième catégorie d'emploi avec 16% de la main-d'œuvre (recul de 5% depuis 2013)
- Les deux catégories précédentes correspondent à 75% de la main-d'œuvre
- 2 % des travailleurs du secteur occupent un emploi en recherche et développement
- 4% des travailleurs du sous-secteur de la production et transformation de métaux non ferreux sauf aluminium occupent un emploi en recherche et développement
- 5% des travailleurs des établissements de 100 à 199 employés occupent un emploi en recherche et développement

GRAPHIQUE 17

Répartition de la main-d'œuvre du secteur selon le sexe et les catégories d'emploi (en %), 2016



- Les femmes représentent :

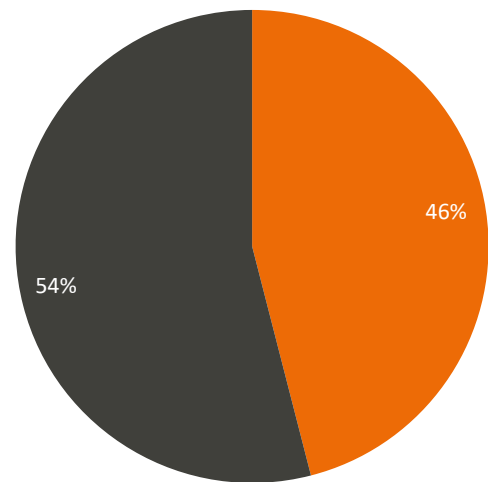
- 51% des employées administratifs
- 26% des employées professionnels
- 21% des employées techniques

D. PORTRAIT SYNDICAL

GRAPHIQUE 18

Le taux de syndicalisation du secteur (en %), 2016

- Établissements qui ne sont pas syndiqués
- Établissements qui sont syndiqués



- Les principales organisations syndicales sont :

- Le Syndicat des Métallos (FTQ)
- La Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN)
- La Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
- Unifor Québec

DIAGNOSTIC DE L'INDUSTRIE AU REGARD DES ACTEURS DU MILIEU

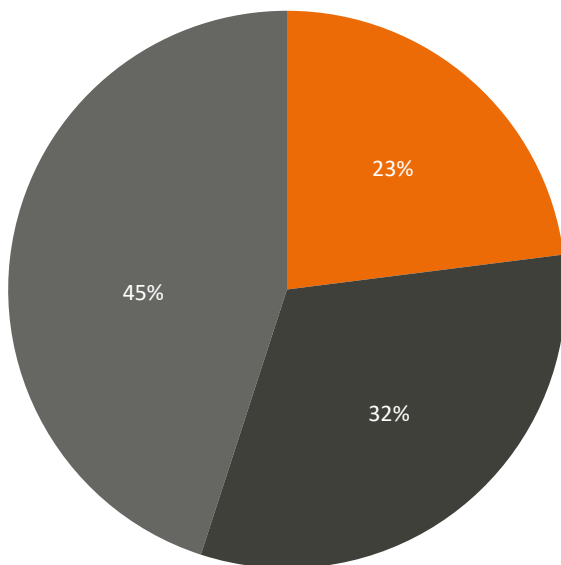
A. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

LA PRÉSENCE DES SPÉCIALISTES EN RESSOURCES HUMAINES

GRAPHIQUE 19

Personne(s) responsable(s) de la gestion des ressources humaines par établissement (en %), 2016 [n=57]

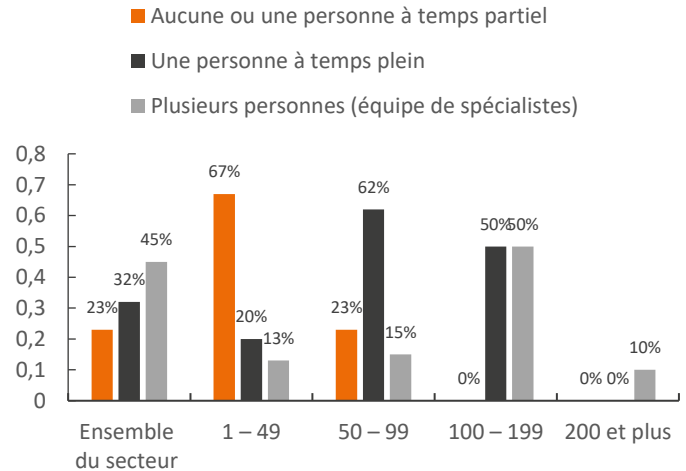
- Aucune ou une personne à temps partiel
- Une personne à temps plein
- Plusieurs personnes (équipe de spécialistes)



- 77% des établissements emploient au moins un spécialiste en ressources humaines

GRAPHIQUE 20

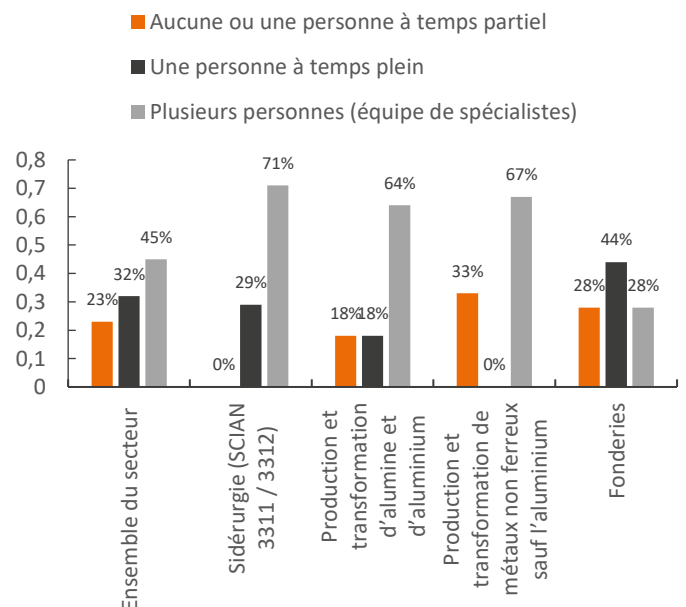
État de la présence des spécialistes en ressources humaines par taille d'établissement (en %), 2016 [n=57]



- 67% des établissements de 1 à 49 employés n'ont aucune ou une personne à temps partiel responsable de la gestion des ressources humaines

GRAPHIQUE 21

État de la présence des spécialistes en ressources humaines par sous-secteur (en %), 2016 [n=57]

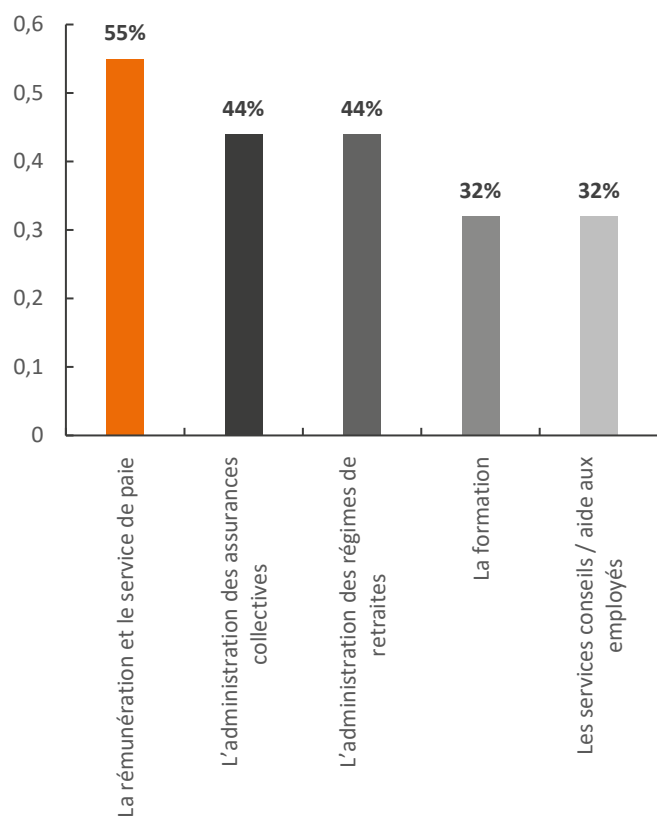


- 28% des établissements du sous-secteur des Fonderies n'ont aucune ou une personne à temps partiel responsable de la gestion des ressources humaines
- 33% des établissements du sous-secteur de la Production et transformation de métaux non ferreux sauf aluminium n'ont aucune ou une personne à temps partiel responsable de la gestion des ressources humaines

L'EXTERNALISATION DES FONCTIONS DE RESSOURCES HUMAINES

GRAPHIQUE 22

L'externalisation des fonctions ressources humaines (en %), 2016 [n=57]

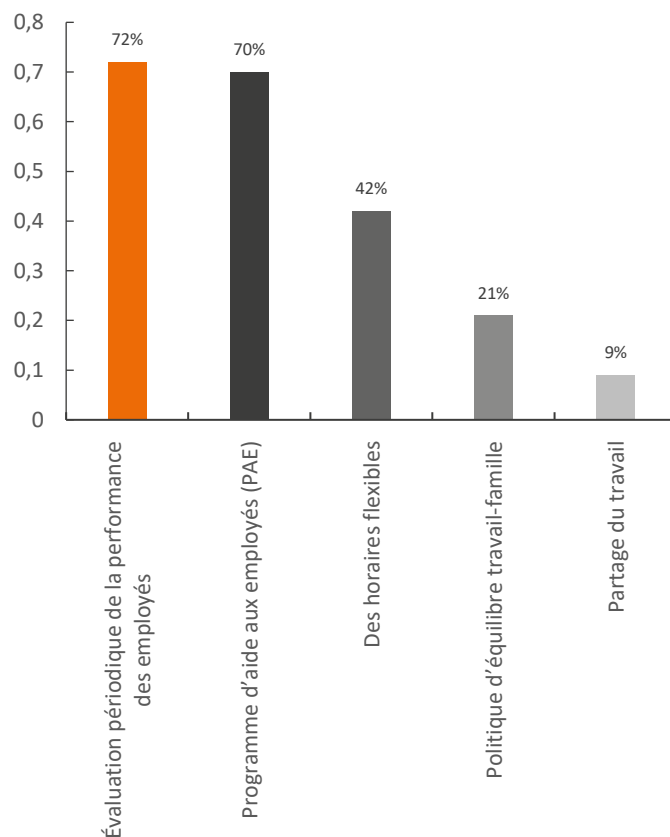


- 68% des établissements n'externalisent pas la gestion de la formation et le recrutement de leur personnel
- 55% des établissements déclarent faire assurer la rémunération à un autre niveau de leur entreprise ou par une entreprise externe

PRÉSENCE DES PRATIQUES DE RESSOURCES HUMAINES

GRAPHIQUE 23

Les établissements ayant mis en place des pratiques (en %), 2016 [n=43]

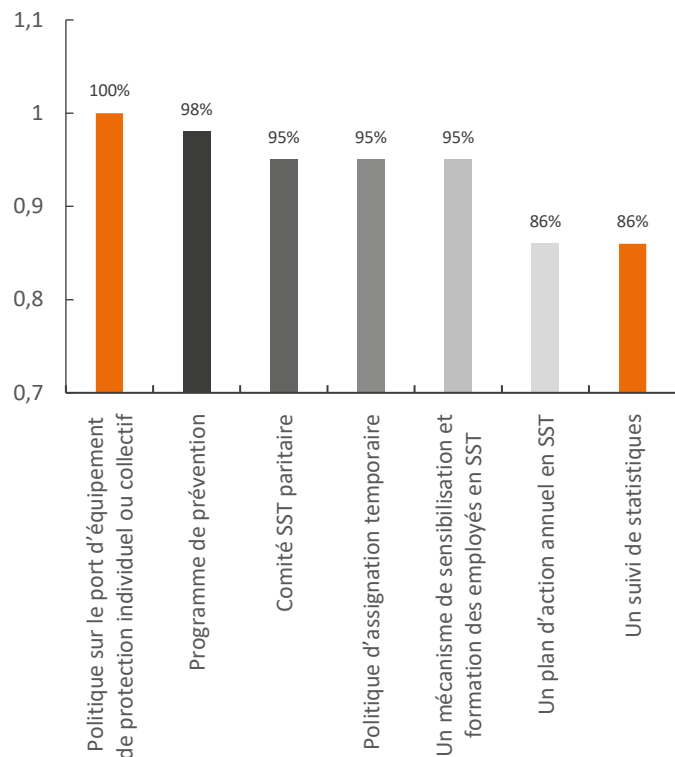


- 72% des établissements évaluent périodiquement la performance des employés
- 70% des établissements offrent un programme d'aide à ses employés
- Il y a une faible présence des politiques visant à favoriser l'équilibre travail-famille (21%) ainsi que les horaires de travail flexible (42%)
- Le partage du travail semble faible au sein du secteur (9% des établissements)

FORTE PRÉSENCE DES PRATIQUES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

GRAPHIQUE 24

Les établissements ayant mis en place des pratiques (en %), 2016 [n=43]

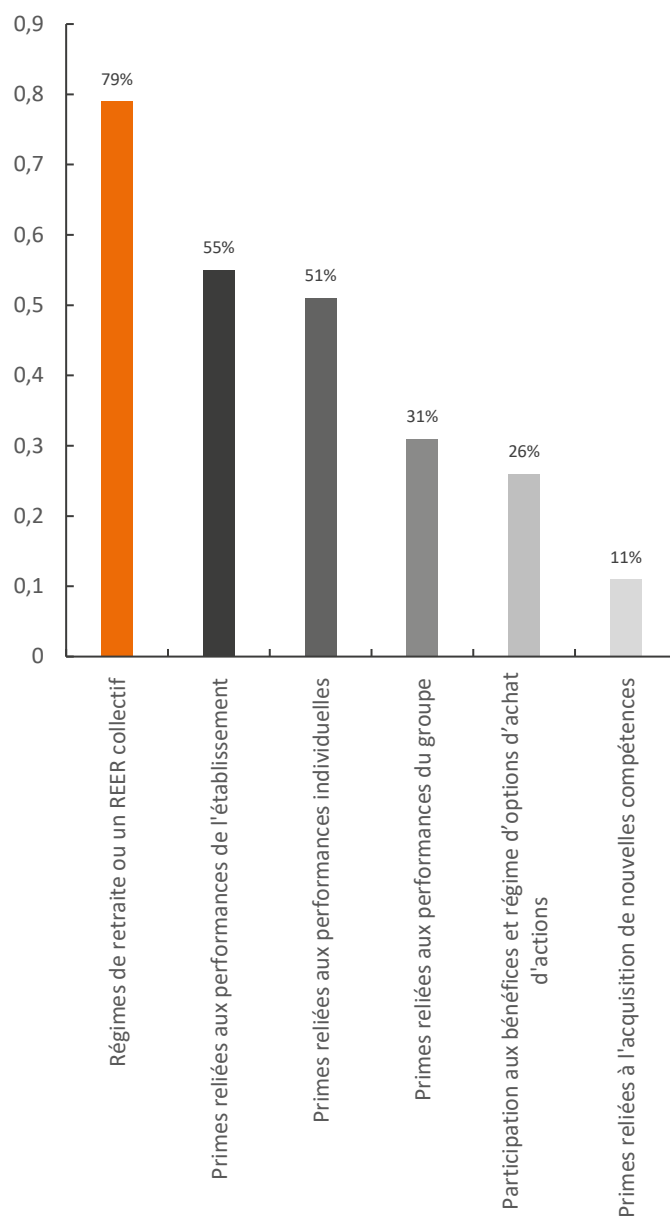


- Les établissements du secteur définissent la santé et sécurité au travail (SST) comme un enjeu prioritaire
- De bons indicateurs en santé et sécurité au travail (SST) sont considérés comme un facteur important lorsqu'il s'agit d'attirer de nouveaux investissements ou de nouveaux contrats dans les établissements (80% des répondants sont en accord avec ce constat)
- 51% des établissements indiquent que les accidents de travail ont diminué au cours des douze derniers mois tandis que seulement 15% indiquent une augmentation

LA RÉMUNÉRATION

GRAPHIQUE 25

Les établissements ayant mis en place des pratiques (en %), 2016 [n=55]

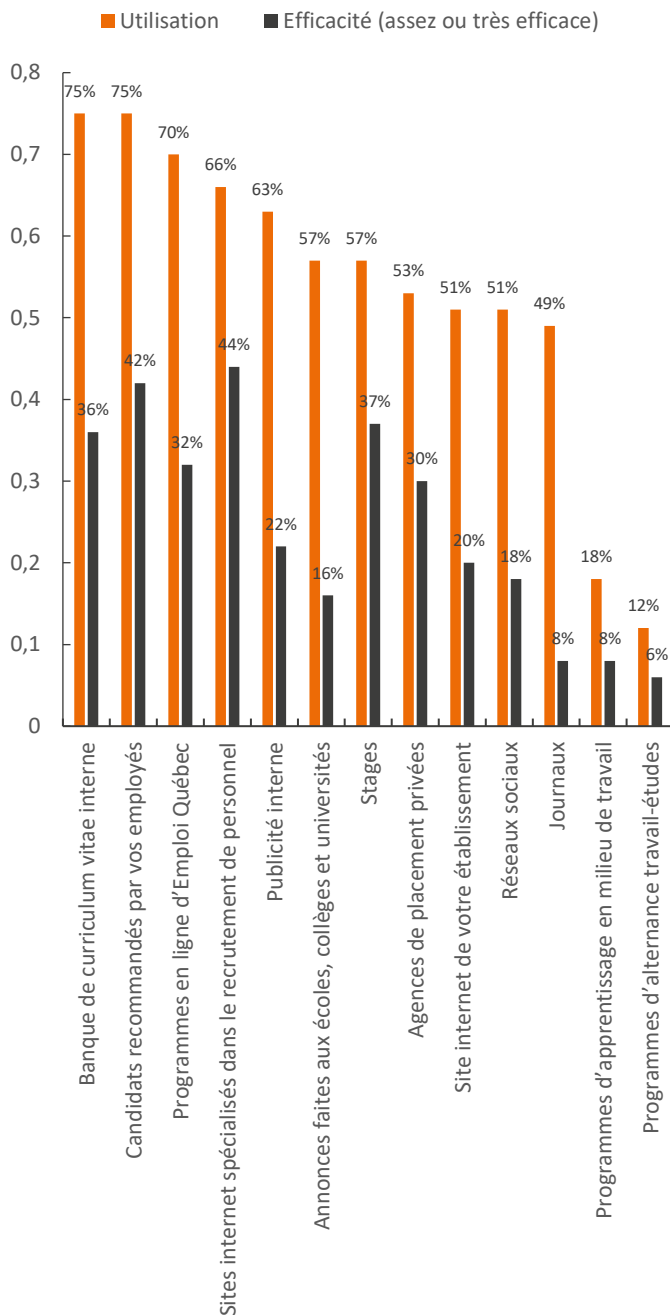


- 79% des établissements sondés offrent un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) à ses employés
- Une grande proportion des établissements offre des primes liées à la performance de l'établissement (55%) et des performances individuelles (51%)

LES MÉTHODES DE RECRUTEMENT

GRAPHIQUE 26

L'utilisation des méthodes de recrutement (en %), 2016 [n= 51]



- 75% des établissements utilisent des méthodes de recrutement traditionnelles, c'est-à-dire une banque de curriculum vitae (CV) interne et candidats recommandés
- Les programmes en ligne offerts par Emploi-Québec sont utilisés par 70% des établissements
- Depuis 2013, les établissements déclarent avoir beaucoup plus recours aux sites internet spécialisés pour combler les postes vacants

- Le recrutement issu des sites internet spécialisés est perçu comme la méthode la plus efficace

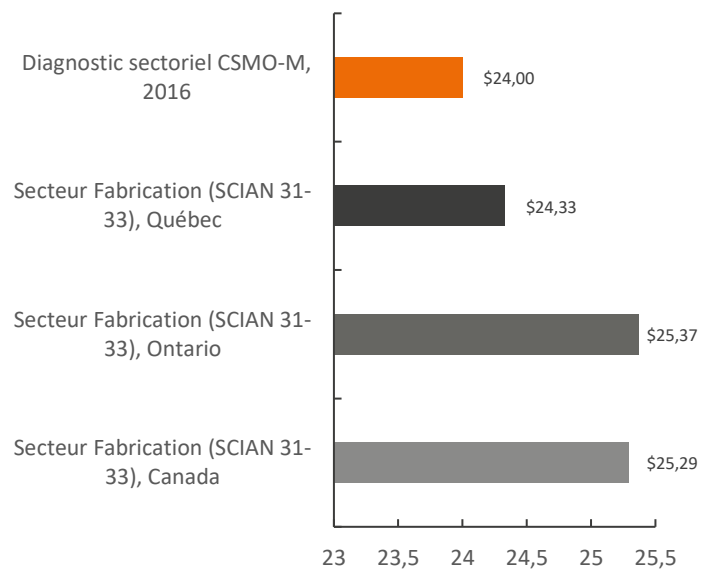
LA GESTION PRÉVISIONNELLE

- Les pratiques de gestion prévisionnelle pour les départs ne semblent pas être très utilisées par les gestionnaires :
 - 60% des établissements n'ont pas de pratiques de planification des départs à la retraite
 - 70% des établissements n'offrent aucun aménagement de l'organisation du travail en préretraite

B. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

GRAPHIQUE 27

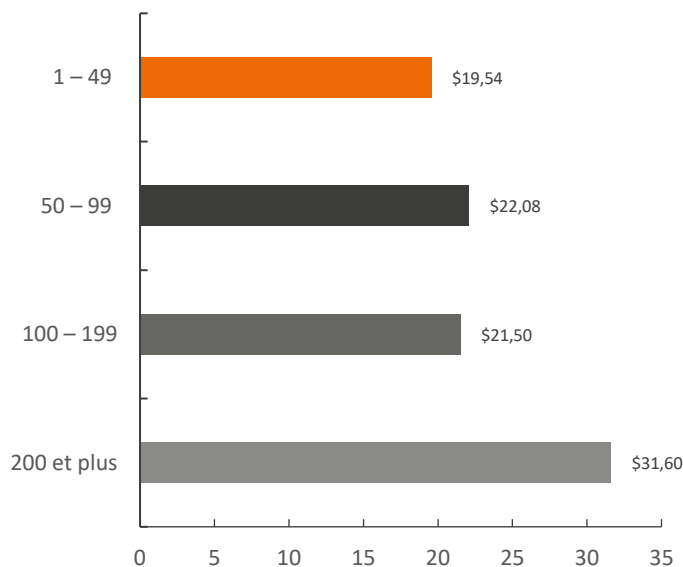
Taux horaire moyen comparé des employés de production au Québec, en Ontario et au Canada (en dollars canadiens), 2016 (19)



- Le taux horaire moyen d'un employé de production se situe à 24\$ de l'heure (toutes les tailles d'établissements confondues)
- Tel que précisé par l'Institut de la statistique du Québec en 2016, le taux horaire moyen du secteur de la fabrication au Québec est de 24,33\$
- Il se situe en dessous des taux horaires moyens par rapport à l'Ontario (25,37 \$) et le Canada (25,29\$)

GRAPHIQUE 28

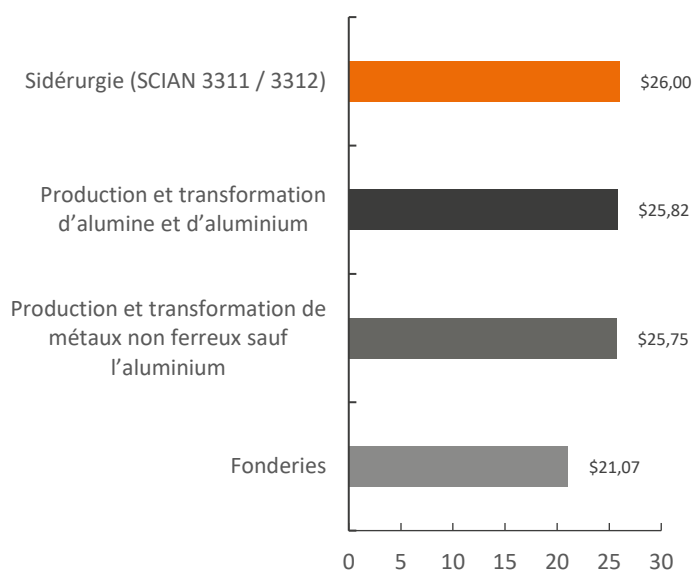
Taux horaire moyen des employés de production du secteur par taille d'établissement (en dollars canadiens), 2016



- Le taux horaire moyen des employés de production est plus élevé dans les établissements de 200 employés et plus (31,60\$)

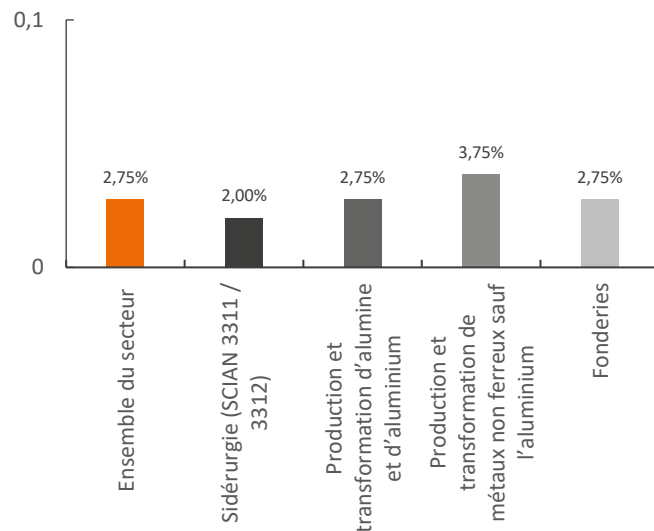
GRAPHIQUE 29

Taux horaire moyen des employés de production par sous-secteur (en dollars canadiens), 2016



GRAPHIQUE 30

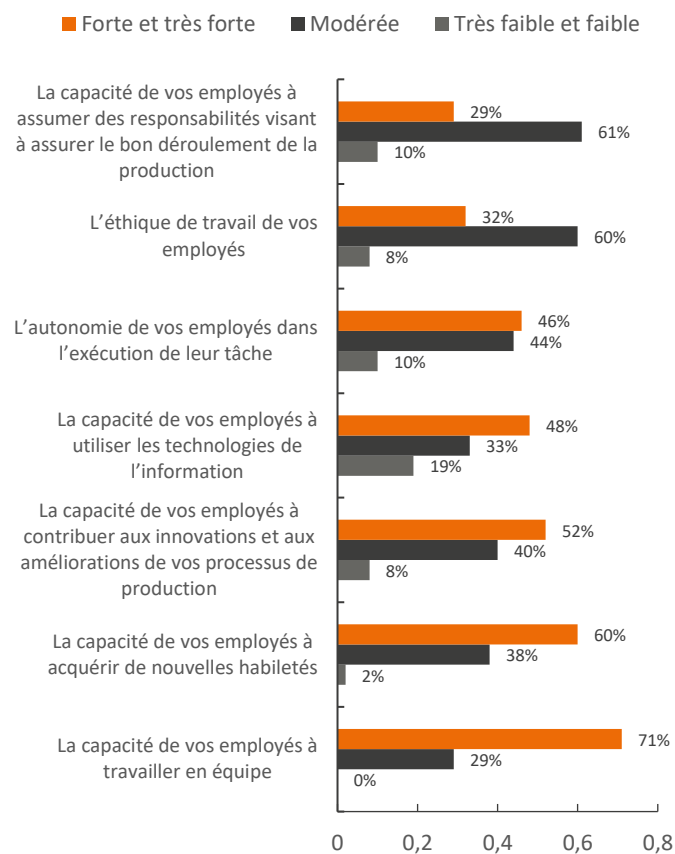
Rémunération annuelle totale composée d'un élément de rémunération variable par sous-secteur (en %), 2016



- 2,75% de la rémunération annuelle totale est composée d'un élément de rémunération variable

GRAPHIQUE 31

Évaluation des qualités des employés de production par les gestionnaires en ressources humaines (en %), 2016 [n=71]



- 70% des gestionnaires indiquent que les travailleurs du secteur ont une forte ou une très forte capacité à travailler en équipe
- 60% des gestionnaires indiquent que les travailleurs du secteur ont une forte ou une très forte capacité à acquérir de nouvelles habiletés
- 19% des gestionnaires déclarent que les travailleurs du secteur ont une faible ou très faible capacité à utiliser les technologies de l'information. Ce constat soulève un défi puisque l'entrée de nouveaux outils de communication collaborative destinés aux employés de production accentue la nécessité de développer des formations axées sur les compétences numériques et technologiques
- Les évaluations des gestionnaires sur l'éthique de travail et la capacité des employés à assumer des responsabilités semblent plus contrastées avec respectivement 32% et 29% des gestionnaires qui estiment que les employés ont une capacité forte ou très forte dans ces deux aptitudes

C. DYNAMIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

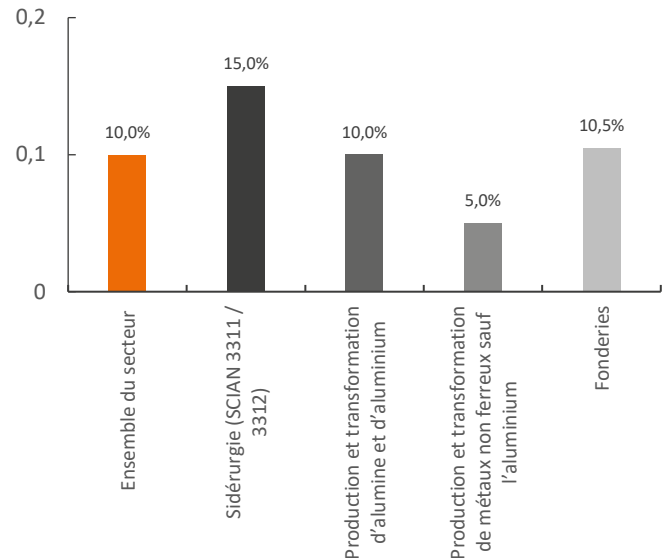
PORTRAIT DES EMBAUCHES DANS LES ÉTABLISSEMENTS

- 1000 personnes ont été embauchées au cours des douze derniers mois
- 71% des employés embauchés au cours des douze derniers mois sont des employés de production, ce qui reflète le poids relatif de cette catégorie d'emploi dans le secteur
- 192 postes sont actuellement vacants dans les établissements sondés
- Les prévisions d'embauche semblent ralentir pour les douze prochains mois
- 605 emplois seront à pourvoir dans le secteur d'ici les douze prochains mois

TRAJECTOIRES SCOLAIRES DES EMPLOYÉS DE PRODUCTION EMBAUCHÉS

GRAPHIQUE 32

Employés de production embauchés au cours des douze derniers mois et issus de l'école par sous-secteur (en %), 2016



- Les trajectoires scolaires des employés de production embauchés dépendent du sous-secteur et de la taille de l'établissement :
 - Sur l'ensemble du secteur, 10% des employés de production embauchés proviennent directement de l'école ou d'un autre établissement d'enseignement
 - 15% des employés de production embauchés dans le sous-secteur de la Sidérurgie (3311/3312) proviennent directement de l'école ou d'un autre établissement d'enseignement
 - 17% des employés de production embauchés dans les établissements de 1 à 49 employés proviennent directement de l'école ou d'un autre établissement d'enseignement comparativement à seulement 9% pour les établissements de 200 employés et plus

TRAJECTOIRES D'ALTERNANCES DES EMPLOYÉS DE PRODUCTION EMBAUCHÉS

- Au cours des douze derniers mois, le recrutement d'un nouvel employé de production issu d'un programme d'alternance travail-études ou d'un stage est limité
- 2% des employés de production embauchés viennent directement d'un stage ou d'un programme d'alternance

- 7,3% des employés de production embauchés dans le sous-secteur de la Production et transformation de métaux non ferreux sauf aluminium viennent directement d'un stage ou d'un programme d'alternance comparativement à 4,5% pour le sous-secteur de la Sidérurgie (3311/3312)
- Les établissements des sous-secteurs des Fonderies et de la production et transformation d'alumine et d'aluminium déclarent que moins de 1% de leurs employés de production viennent directement d'un stage ou d'un programme d'alternance

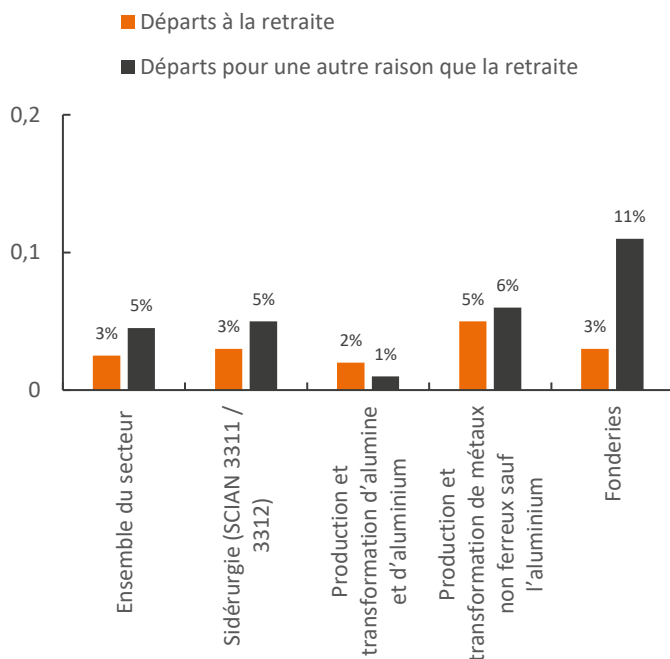
UN MARCHÉ DE L'EMPLOI RÉGIONAL

- Seulement 3,6% des nouvelles embauches sont réalisées à l'extérieur de la région où est situé l'établissement (rayon de 100km)
- 8% des nouvelles embauches des établissements de 200 employés et plus proviennent de l'extérieur de la région
- La Sidérurgie (3311/3312) est le sous-secteur ayant le plus recours au recrutement à l'extérieur des régions où sont implantés ses établissements (11%)

PORTRAIT DES DÉPARTS DANS LES 12 DERNIERS MOIS

GRAPHIQUE 33

Portraits des départs dans les douze derniers mois par sous-secteur (en %), 2016

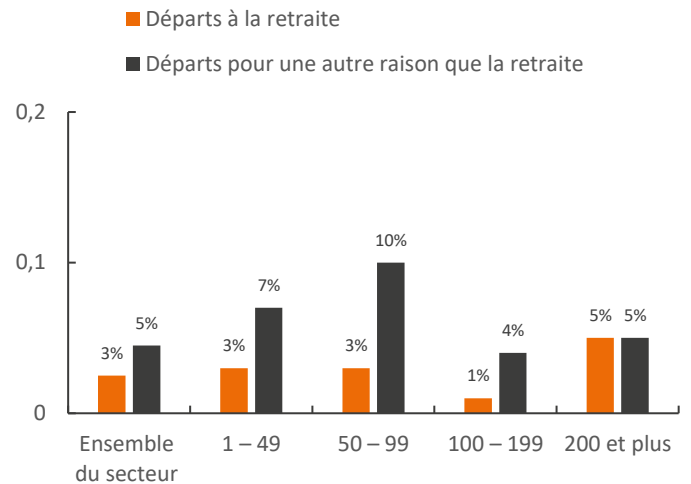


- Les départs à la retraite sont moins importants que les départs motivés par une autre raison
- 2,5% des travailleurs du secteur ont pris leur retraite au cours des douze derniers mois

- 4,5% des travailleurs du secteur ont quitté les établissements sondés au cours des douze derniers mois pour une raison autre que la retraite
- 11% des travailleurs du sous-secteur des Fonderies ont quitté les établissements sondés au cours des douze derniers mois pour une raison autre que la retraite

GRAPHIQUE 34

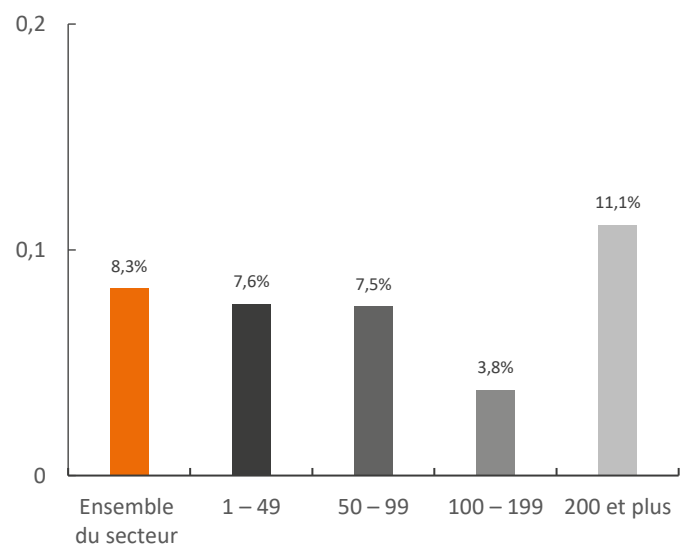
Portrait des départs dans les douze derniers mois par taille d'établissement (en %), 2016



- 10% des départs sont motivés pour une autre raison que la retraite dans les établissements de 50 à 99 employés et 7% dans les établissements de 1 à 49 employés

GRAPHIQUE 35

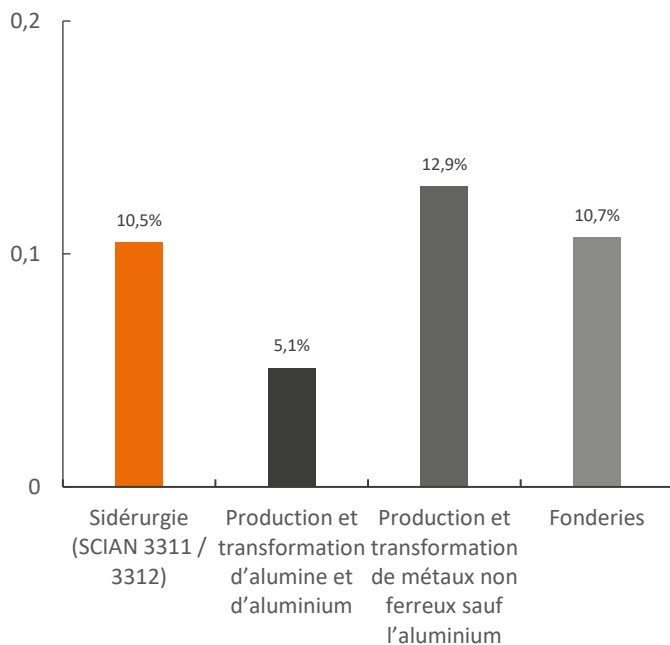
Travailleurs qui prendront leur retraite dans les trois prochaines années par taille d'établissement (en %), 2016



- 1359 travailleurs prendront leur retraite dans les trois prochaines années ce qui représente plus de 8% des travailleurs du secteur
- Les établissements de 200 employés et plus feront face à des défis de départs à la retraite avec 11,1% de leurs travailleurs qui quitteront leur poste au cours des trois prochaines années

GRAPHIQUE 36

Travailleurs qui prendront leur retraite dans les trois prochaines années par sous-secteur (en %), Québec

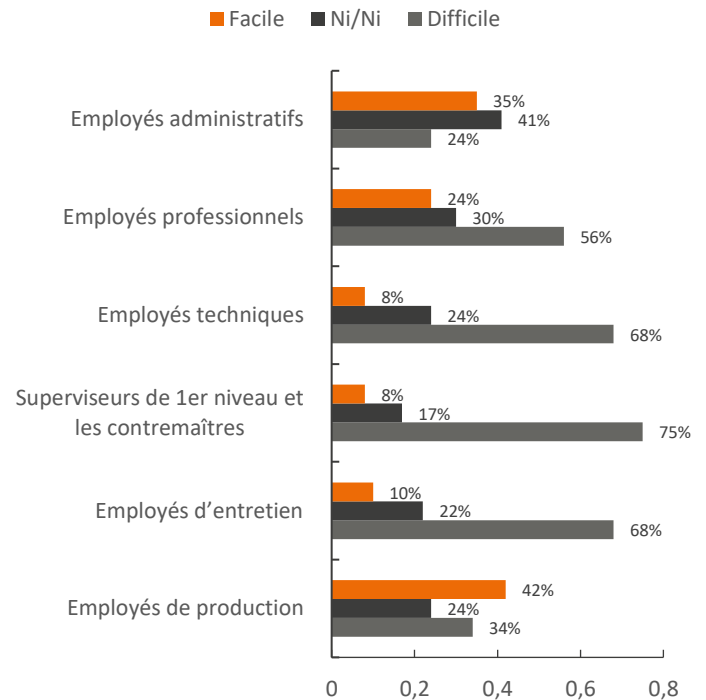


- 12,9% des travailleurs du sous-secteur de la production et transformation de métaux non ferreux sauf aluminium quitteront pour la retraite au cours des trois prochaines années
- Les établissements du sous-secteur de la production et transformation d'alumine et d'aluminium semblent moins vulnérables

LE RECRUTEMENT

GRAPHIQUE 37

Degré de difficulté de recrutement par catégorie d'emploi (en %), 2016 [n=53]

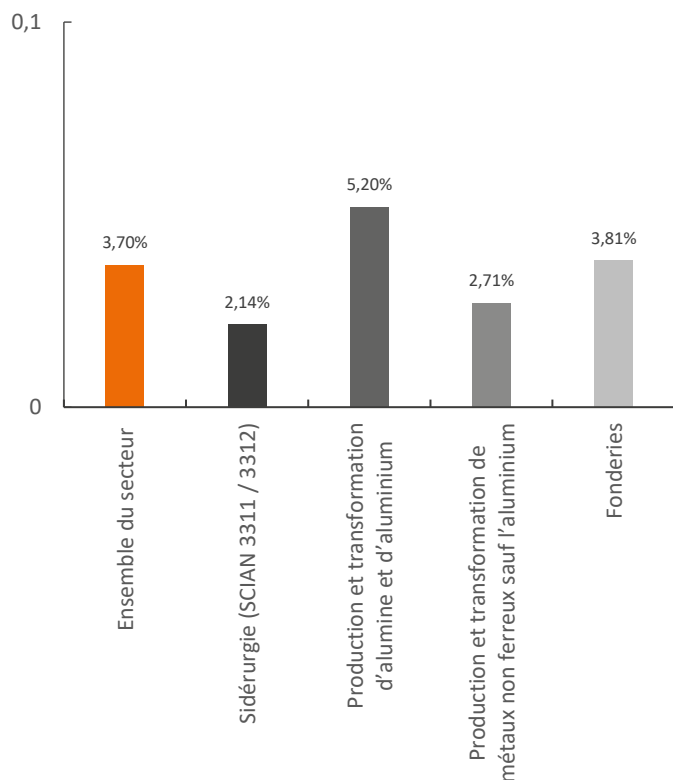


- 75% des établissements indiquent des difficultés à recruter un nouveau superviseur de premier niveau
- Plus précisément pour cette catégorie d'emploi, les difficultés rencontrées semblent se manifester dans la disponibilité de travailleurs possédant une expérience pertinente dans le secteur (notamment pour le sous-secteur des Fonderies) ainsi que des compétences ou aptitudes de gestion et d'encadrement d'équipes
- 68% des établissements indiquent des difficultés à recruter un nouvel employé d'entretien et un employé technique
- 42% des établissements ne rencontrent pas de difficulté dans le recrutement de nouvel employé de production
- 35% des établissements ne rencontrent pas de difficulté dans le recrutement de nouvel employé administratif
- Les titres d'emploi les plus difficiles à recruter :
 - Électrotechnicien
 - Maintenance-électricien
 - Mécanicien de machines fixes
 - Technicien en métallurgie/métallurgiste
 - Autres métiers mentionnés : mouleur, modelleur, opérateur de machine à commandes numériques, ingénieur métallurgique, commercial et contrôleur

D. LA FORMATION

GRAPHIQUE 38

Variation de la masse salariale consacrée à la formation des employés par sous-secteurs (en %), 2016

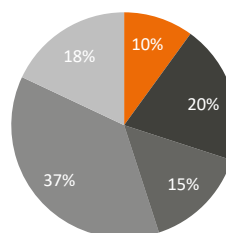


- 3,7% de la masse salariale des établissements est consacrée à la formation des employés
- Le sous-secteur de la production et transformation d'alumine et d'aluminium consacre 5,20% de sa masse salariale à la formation de ses employés
- En tête dans cette catégorie, les établissements de 50 à 99 employés investissent 5% de leur masse salariale à la formation des employés comparativement à 3% pour les établissements de 1 à 49 employés

GRAPHIQUE 39

Nombre d'heures de formation annuelle pour les employés de production (en %), 2016 [n=50]

- 8 heures et moins (1 journée)
- 9-16 heures (1-2 journées)
- 17-40 heures (3-5 journées)
- 41-80 heures (1-2 semaines)
- Plus de 80 heures (plus de 2 semaines)

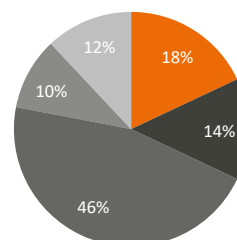


- La catégorie d'emploi des employés de production se démarque au niveau du nombre d'heures de formation annuelle :
 - 55% des établissements offrent plus une semaine ou plus de formation aux employés de production
 - 18% des établissements offrent plus de 2 semaines de formation aux employés de production

GRAPHIQUE 40

Nombre d'heures de formation annuelle pour les superviseurs de 1er niveau et les contremaîtres (en %), 2016 [n=50]

- 8 heures et moins (1 journée)
- 9-16 heures (1-2 journées)
- 17-40 heures (3-5 journées)
- 41-80 heures (1-2 semaines)
- Plus de 80 heures (plus de 2 semaines)

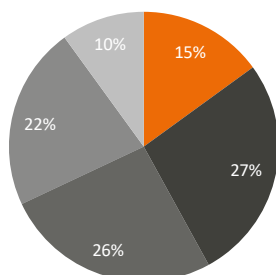


- 68% de la formation annuelle dispensée aux superviseurs de premier niveau et contremaîtres est de 3 jours et plus

GRAPHIQUE 41

Nombre d'heures de formation annuelle pour les employés professionnels (en %), 2016 [n=50]

- 8 heures et moins (1 journée)
- 9-16 heures (1-2 journées)
- 17-40 heures (3-5 journées)
- 41-80 heures (1-2 semaines)
- Plus de 80 heures (plus de 2 semaines)

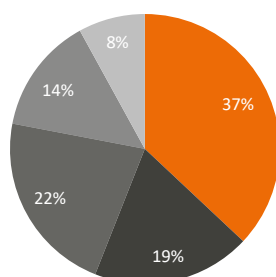


- 58% de la formation annuelle dispensée aux employés professionnels est de 3 jours et plus

GRAPHIQUE 42

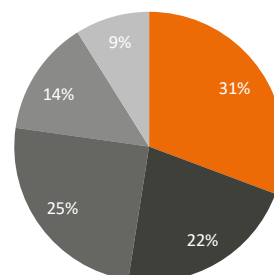
Nombre d'heures de formation annuelle pour les employés techniques (en %), 2016 [n=50]

- 8 heures et moins (1 journée)
- 9-16 heures (1-2 journées)
- 17-40 heures (3-5 journées)
- 41-80 heures (1-2 semaines)
- Plus de 80 heures (plus de 2 semaines)

**GRAPHIQUE 43**

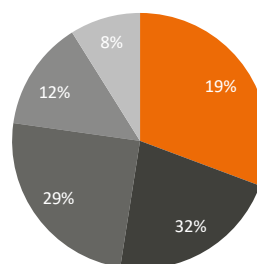
Nombre d'heures de formation annuelle pour les employés administratifs (en %) [n=50]

- 8 heures et moins (1 journée)
- 9-16 heures (1-2 journées)
- 17-40 heures (3-5 journées)
- 41-80 heures (1-2 semaines)
- Plus de 80 heures (plus de 2 semaines)

**GRAPHIQUE 44**

Nombre d'heures de formation annuelle pour les employés d'entretien (en %), 2016 [n=50]

- 8 heures et moins (1 journée)
- 9-16 heures (1-2 journées)
- 17-40 heures (3-5 journées)
- 41-80 heures (1-2 semaines)
- Plus de 80 heures (plus de 2 semaines)

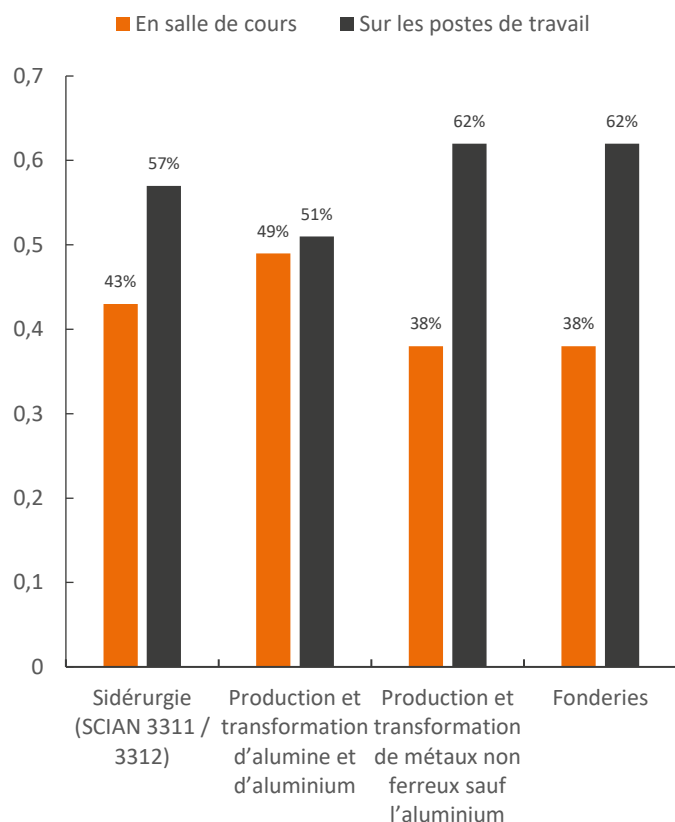


- 51% de la formation annuelle dispensée aux employés d'entretien est inférieure à 2 jours

LES TYPES DE FORMATION

GRAPHIQUE 45

Répartition du type de formation offerte aux employés par sous-secteur (en %), 2016



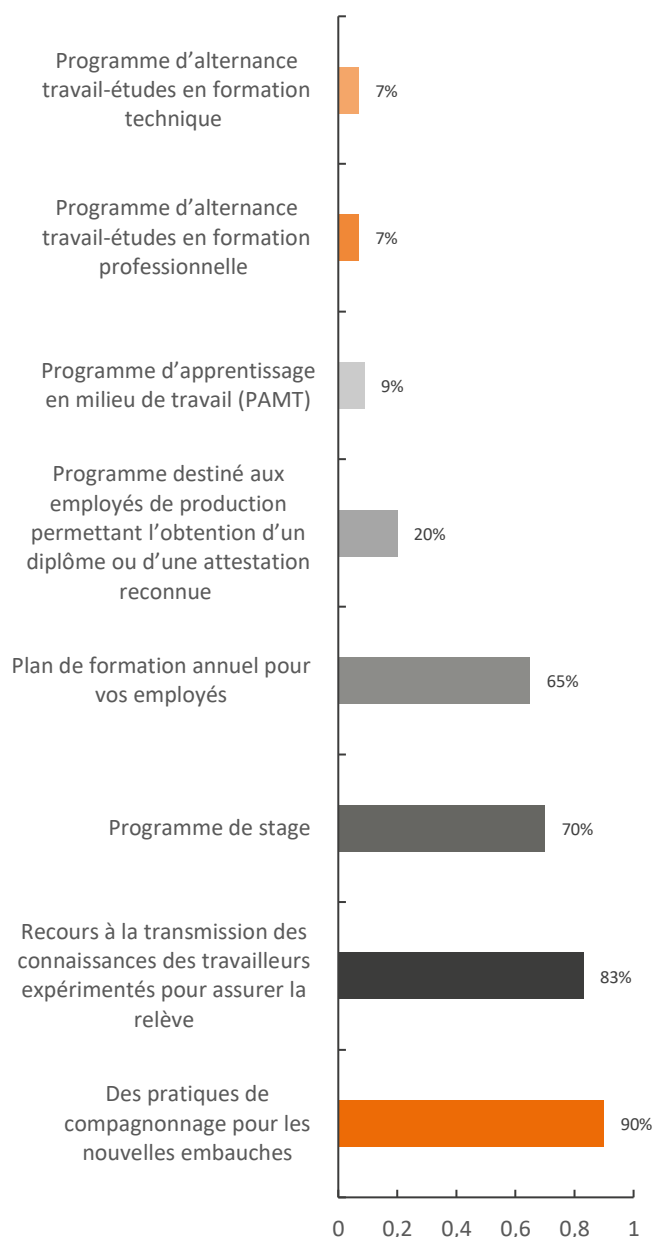
- Les établissements du secteur indiquent recourir davantage à la formation en milieu de travail :

- 60 % des heures de formation offertes aux employés sont dispensées sur les postes de travail
- 40% des heures de formation offertes aux employés sont dispensées en salle de cours

LES PRATIQUES DE FORMATION

GRAPHIQUE 46

Les établissements ayant mis en place les pratiques (en %), 2016 [n=43]



- 90% des établissements ont recours à des pratiques de compagnonnage pour les nouvelles embauches
- 83% des établissements ont recours à la transmission des connaissances des travailleurs expérimentés pour assurer la relève des travailleurs
- 70% des établissements embauchent des stagiaires
- 65% des établissements ont un plan de formation annuel
- Le programme d'apprentissage en milieu de travail n'est utilisé que par 9% des établissements
- Seulement 14% des établissements utilisent un programme en alternance travail-études pour former les employés

LES BESOINS DE FORMATION

- Les gestionnaires des ressources humaines ont défini différents besoins prioritaires en matière de formation
- Formations générales : compétences de supervision et leadership, gestion de personnel, ventes, commercialisation et développement de marché, anglais et français
- Formations techniques : la programmation et l'automatisation, les techniques de résolution de problèmes, l'utilisation des ponts roulants, la qualité des produits et l'utilisation de logiciels spécifiques
- Formations financières : accès au crédit d'impôt sur la recherche et le développement et à l'aide financière d'Emploi-Québec
- Formations en santé et sécurité au travail (SST) : impacts de l'entrée des changements technologiques en milieu de travail, maintien et renouvellement des formations légales (SIMDUT, TMD et secourisme)
- Autres formations : enjeux de formation liés au double diplôme d'études collégiales (DEC), la formation des formateurs et la formation sur le développement du sentiment d'appartenance en milieu de travail
- En ce qui a trait aux changements technologiques majeurs qui touchent les établissements, les gestionnaires en ressources humaines identifient différents métiers qui nécessitent les plus grands besoins de formation :

- Les opérateurs (développement de l'autonomie et des nouveaux systèmes)
- Les machinistes
- Les mouleurs
- Les électrotechniciens
- Les inspecteurs de qualité/destruction
- Les directeurs d'établissement et les superviseurs (identification des compétences et des formations disponibles, modification des lois et règlements en lien avec les nouvelles technologies)

LA FORMATION ET LE CSMO-M

- 60% des établissements estiment très important et extrêmement important que les mandats du CSMO-M soient orientés vers les besoins de formation :
- Dans un contexte de compétitivité accrue, les entreprises doivent faire preuve de davantage de flexibilité et d'agilité se soldant en une révision des façons de faire

- La composition accrue d'équipes autonomes de travail demande aux établissements de mettre sur pied des systèmes de transferts de compétences
- L'intégration croissante des nouvelles technologies contribue à accentuer les besoins de formations
- Le développement de formations sectorielles par les comités sectoriels permet de structurer l'offre et outille les responsables en ressources humaines

- 20% des établissements ont déclaré avoir participé aux CÉFOR (communautés d'échanges en formation du secteur métallurgique)
- Le nombre d'activités de concertation a augmenté considérablement depuis 2013
- Les rencontres régionales avec les coprésidents du CSMO-M et la Table des fonderies figurent parmi les activités de concertation qui permettent au CSMO-M d'informer et de développer des démarches consensuelles sur l'établissement de programmes de formation

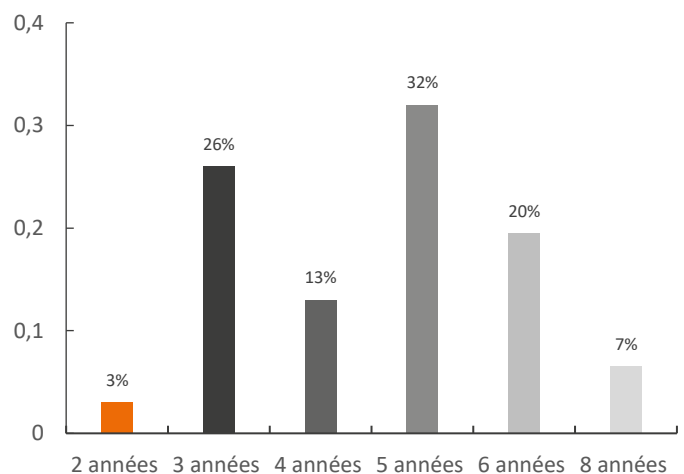
E. Participation, représentation et consultation des employés syndiqués et non syndiqués

À titre d'information, 75,5% des établissements sondés sont syndiqués

LA NÉGOCIATION ET CONVENTION COLLECTIVE

GRAPHIQUE 47

Établissements couverts par une convention collective d'une durée de... (en %), 2016 [n=31]



- La durée moyenne de la principale convention collective en vigueur dans les établissements est de 4 années et trois mois
- 32% des établissements ont une convention collective de 5 ans

- La plus longue convention collective en vigueur est d'une durée de 8 années
- 23% des établissements déclarent avoir eu recours à une médiation/conciliation lors de la dernière négociation de leur convention collective :
 - Pour 8% des établissements, cette négociation a engendré un ralentissement de travail
 - Aucune grève/lock-out n'a été déclarée par les répondants lors de leur dernière ronde de négociation

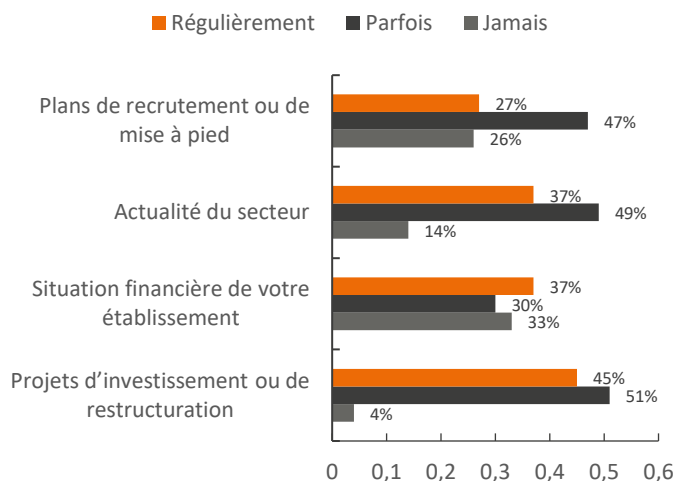
LES MÉCANISMES DE COMMUNICATION UTILISÉS PAR LES ÉTABLISSEMENTS

- 92% des établissements tiennent des rencontres entre la direction et l'ensemble du personnel
- 94% des établissements tiennent des rencontres entre les superviseurs ou les directeurs de services et les employés
- 43% des établissements utilisent des sondages, des bulletins électroniques et des infolettres pour communiquer avec leurs employés
- 39% des établissements utilisent un réseau intranet pour communiquer avec leurs employés
- 22,5% des établissements utilisent les réseaux sociaux pour communiquer avec leurs employés

LA TRANSMISSION D'INFORMATIONS AUX EMPLOYÉS

GRAPHIQUE 48

Fréquence de partage des informations suivantes aux employés (en %), 2016 [n=49]

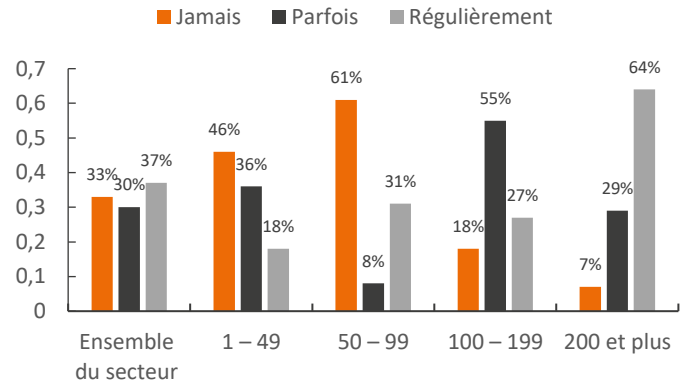


- 96% des établissements partagent des informations régulièrement (45%) ou parfois (51%) concernant les projets d'investissement ou de restructuration

- On constate un écart évident entre les établissements qui partagent régulièrement les informations sur la situation financière (37%) et ceux qui ne le font jamais (33%)
- La situation est similaire quant aux informations sur les plans de recrutement et les mises à pied

GRAPHIQUE 49

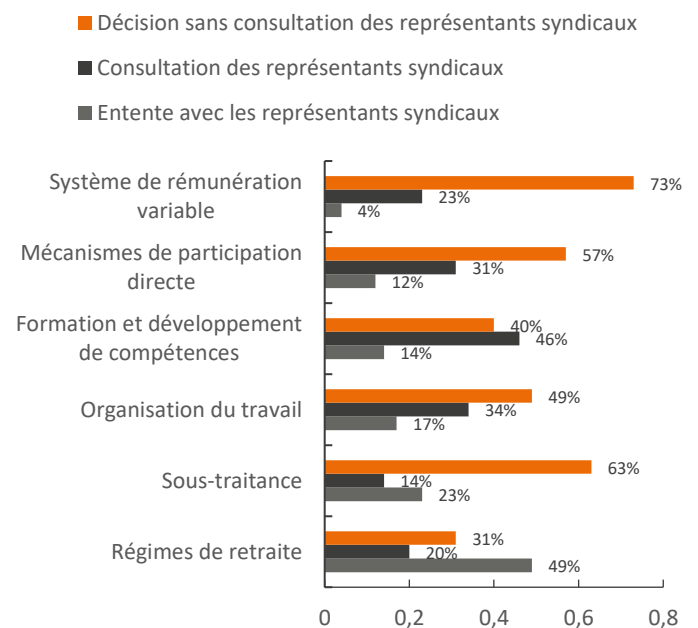
Partage des informations aux travailleurs concernant la situation financière des établissements par taille d'établissement (en %), 2016 [n=49]



- 64% des établissements de 200 employés et plus partagent régulièrement les informations sur la situation financière
- 61% des établissements de 50 à 99 employés ne recourent pas à cette pratique

GRAPHIQUE 50

Implication des représentants syndicaux dans les décisions de l'établissement par enjeu (en %), 2016



- Trois univers se dessinent concernant l'implication du syndicat dans les décisions prises au sein des établissements du secteur :

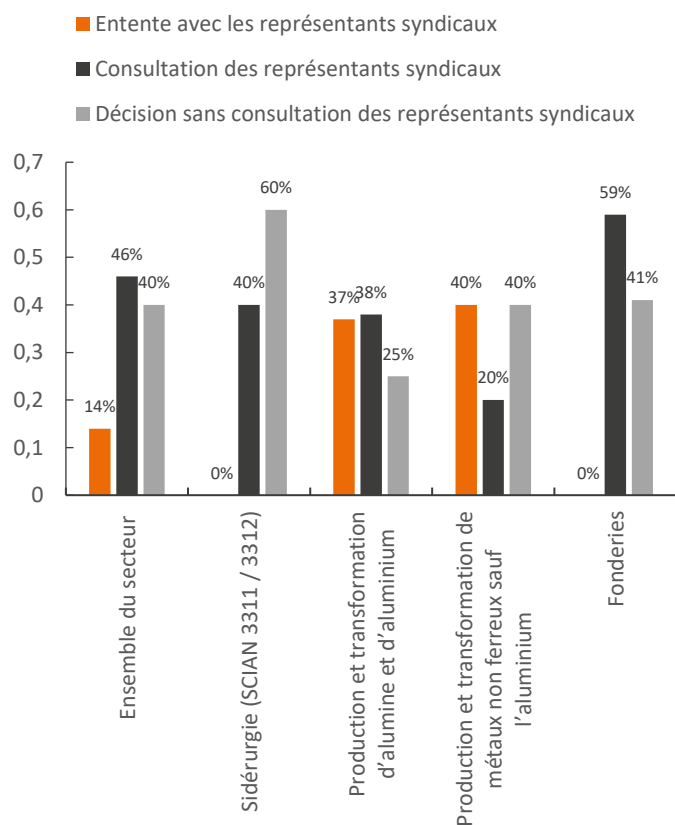
- L'approche paritaire
- La consultation
- Les prérogatives patronales

L'IMPLICATION DU SYNDICAT DANS LES DÉCISIONS DE L'ÉTABLISSEMENT

- Les décisions à propos des régimes de retraite sont plus de nature paritaire, c'est-à-dire qu'ils résultent des processus de négociation ou de consultation
- 49% des établissements déclarent avoir conclu une entente avec les représentants syndicaux concernant les régimes de retraite

GRAPHIQUE 51

Implication des représentants syndicaux dans les décisions de l'établissement sur la formation et le développement de compétences par sous-secteur (en %), 2016

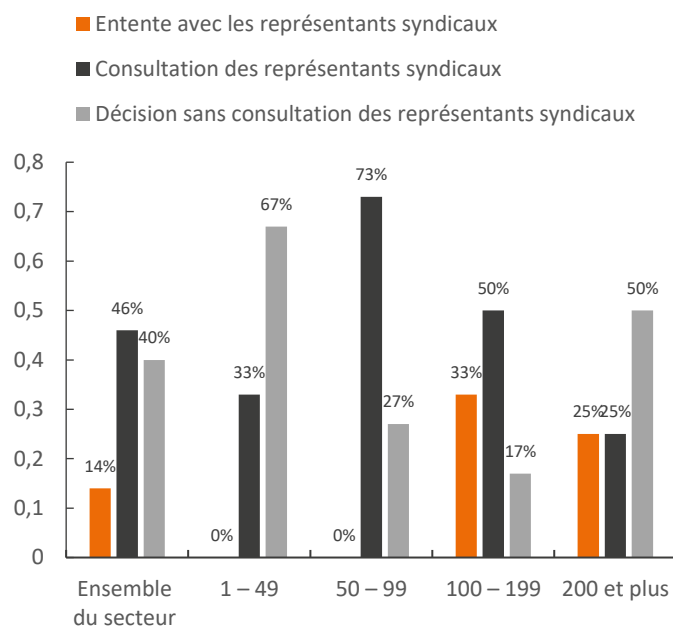


- 60% des établissements consultent ou concluent une entente avec les représentants syndicaux lorsqu'il s'agit de la formation et du développement des compétences des employés

- Ce pourcentage s'élève à 75% pour les établissements du sous-secteur de la production et transformation d'alumine et d'aluminium

GRAPHIQUE 52

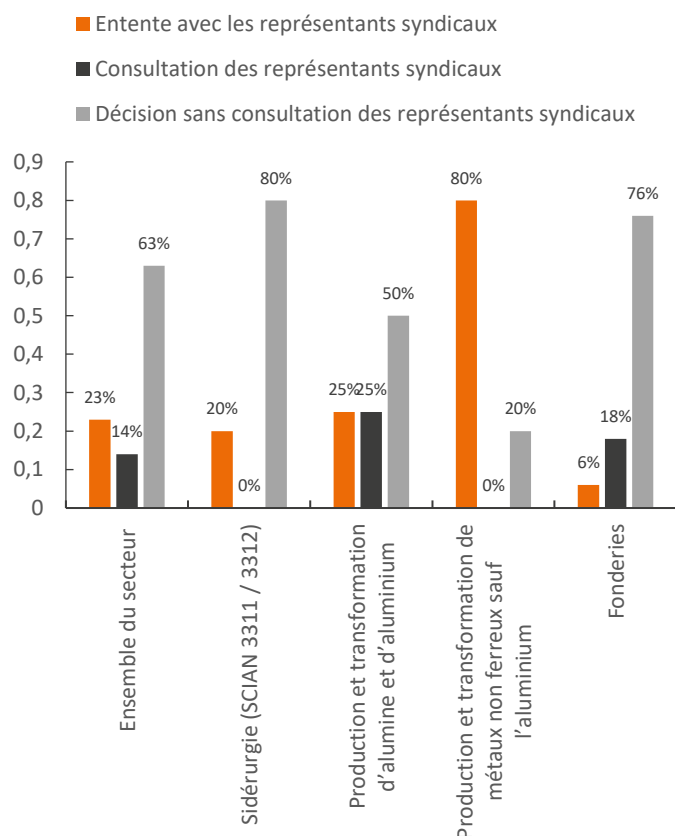
Implication des représentants syndicaux dans les décisions de l'établissement sur la formation et le développement de compétences par taille d'établissement (en %), 2016



- 83% des établissements de 100 à 199 employés consultent ou concluent une entente avec les représentants syndicaux par rapport à la formation et le développement des compétences (50% pour les établissements de 200 employés et plus et 33% pour les établissements de 1 à 49 employés)
- En ce qui concerne l'organisation du travail, 51% des établissements consultent ou concluent une entente avec leurs partenaires syndicaux
- Au niveau des mécanismes de participation directe des employés, 43% des établissements consultent ou concluent une entente avec leurs partenaires syndicaux

GRAPHIQUE 53

Implication des représentants syndicaux dans les décisions des établissements concernant le recours à la sous-traitance par sous-secteur (en %), 2016



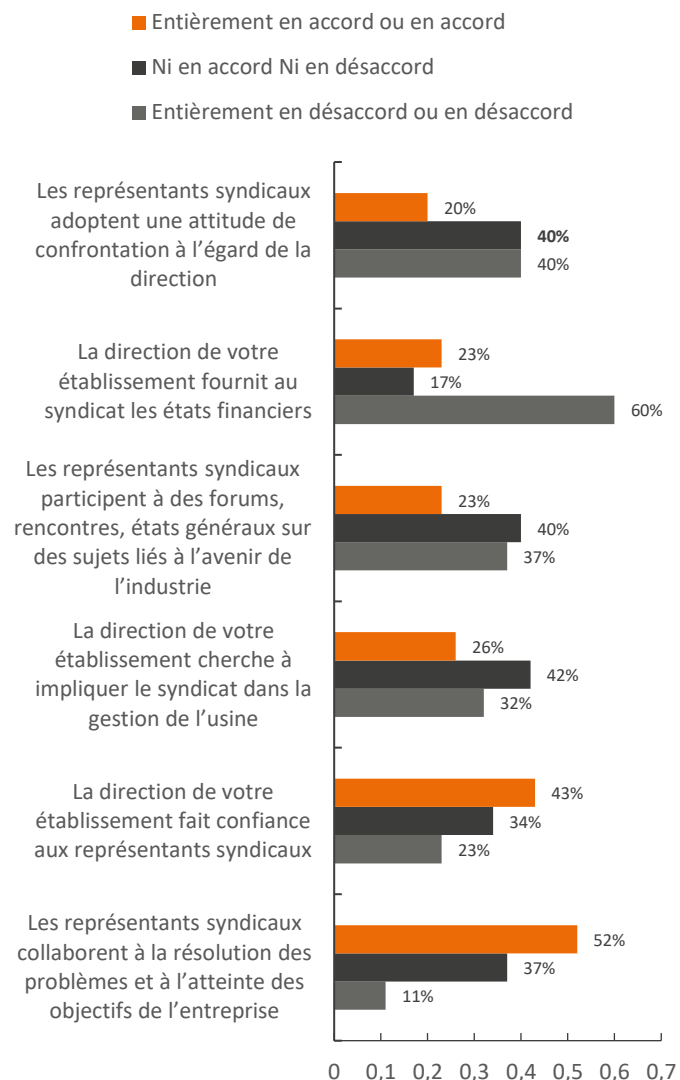
- Sans processus de consultation des représentants syndicaux, 73% des établissements décident unilatéralement des pratiques de rémunération variable implantées
- 63% des directions des établissements ne consultent pas les représentants syndicaux avant de recourir à la sous-traitance (80% pour le sous-secteur de la Sidérurgie et 76% pour le sous-secteur des Fonderies)

L'ÉTAT DES RELATIONS DE TRAVAIL SELON LES GESTIONNAIRES EN RESSOURCES HUMAINES

- L'état des relations de travail dans les établissements démontre une collaboration dans le secteur reconnue par les gestionnaires en ressources humaines qui ont répondu au sondage :
 - 52% des répondants sont en accord ou entièrement en accord avec ce constat
 - 40% des répondants sont entièrement en désaccord ou en désaccord avec l'intitulé selon lequel les représentants syndicaux adoptent une attitude de confrontation à l'égard de la direction

GRAPHIQUE 54

Degré d'accord des éléments suivants concernant les relations de travail dans les établissements (en %), 2016 [n=49]

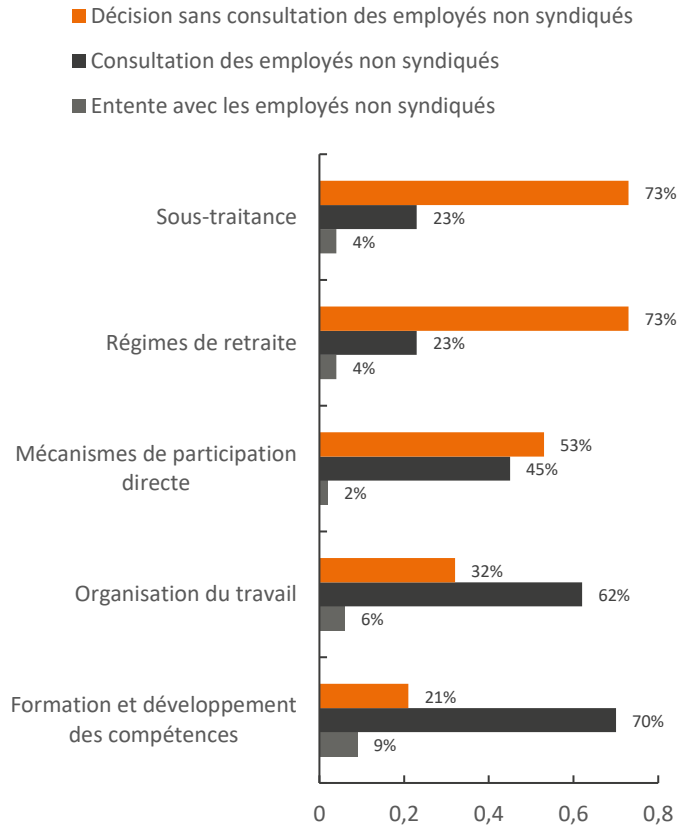


- Malgré une collaboration reconnue par les gestionnaires en ressources humaines, elle ne se traduit pas dans toutes les pratiques :
 - 60% des établissements sont entièrement en désaccord ou en désaccord pour partager des informations financières aux représentants syndicaux
 - Seulement 26% des directions des établissements sont entièrement en accord ou en accord pour dire qu'elles cherchent à impliquer le syndicat dans la gestion de l'établissement

L'IMPLICATION DES EMPLOYÉS NON SYNDIQUÉS

GRAPHIQUE 55

Implication des employés dans les décisions de l'établissement par enjeu (en %), 2016



- 70% des établissements consultent leurs employés non syndiqués sur les enjeux de la formation et le développement de compétences et 62% quant à l'organisation du travail
- Les mécanismes de consultation à l'intention des employés non syndiqués :
 - 13% des établissements déclarent avoir des associations formelles qui représentent les employés non syndiqués
 - 42% des établissements déclarent mettre en place des procédures de résolution de conflits pour les employés non syndiqués
 - 19% des établissements déclarent avoir des comités de représentation des employés non syndiqués

F. Innovation, compétitivité et productivité

MISE EN CONTEXTE ÉCONOMIQUE

GRAPHIQUE 56

Chiffre d'affaires moyen par taille d'établissement par année (en dollars canadiens), 2016 [n=21]

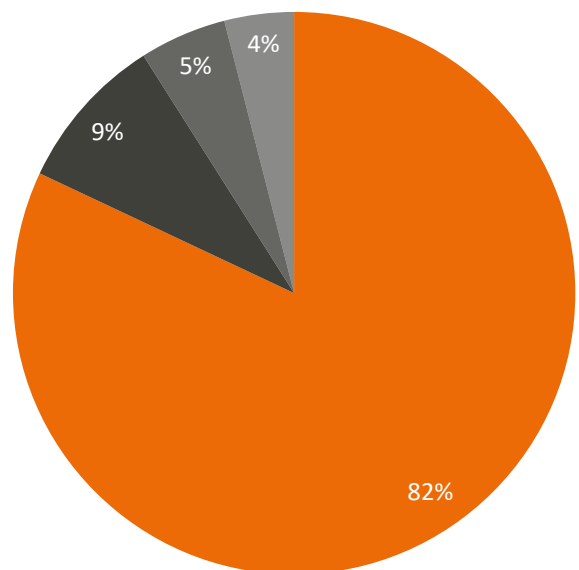
En raison de l'échantillonnage (n), la validité de ces données est relative. Les répondants semblaient réticents à partager les données financières. Plusieurs établissements ont de la difficulté à rapporter des chiffres pour leur établissement, car leur unité d'affaires dépasse leur établissement.

Secteurs	Chiffre d'affaires moyen
Ensemble du secteur	180 725 620,00 \$
200 et plus	902 500 000,00 \$
100 – 199	46 666 666,00 \$
50 – 99	24 123 002,00 \$
1 – 49	3 312 500,00 \$

GRAPHIQUE 57

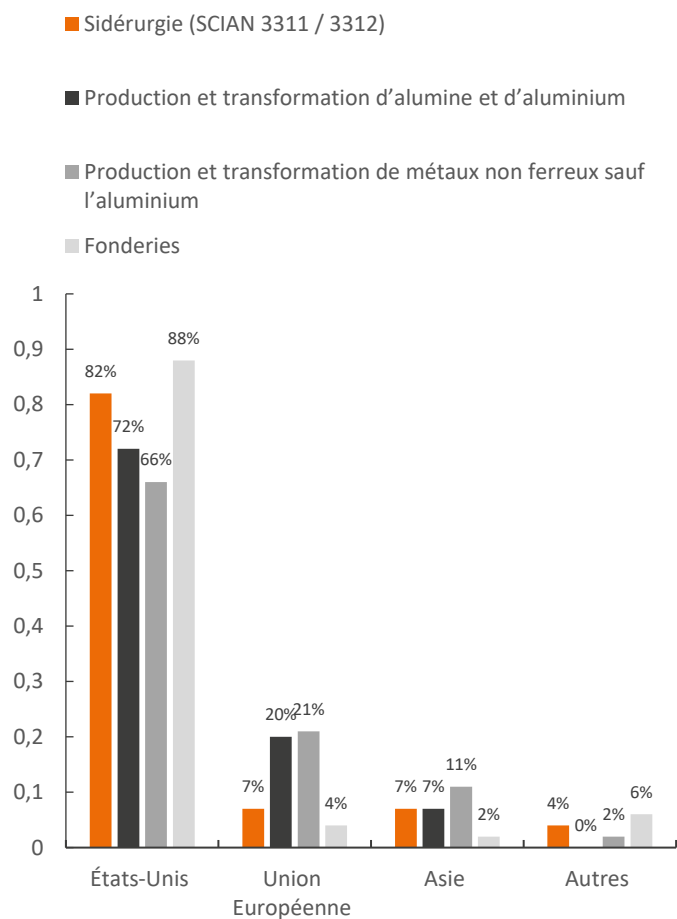
Moyenne des principales destinations des exportations de la première transformation des métaux (en %), 2016

■ États-Unis ■ Union Européenne ■ Asie ■ Autres



GRAPHIQUE 58

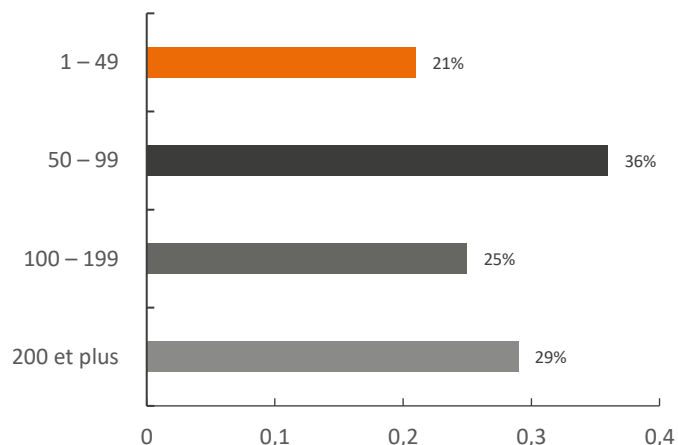
Moyenne des principales destinations des exportations de la première transformation des métaux par sous-secteur (en %), 2016



- Le degré d'internationalisation des établissements varie beaucoup selon la taille des établissements (moyenne des pourcentages de la production totale destinée aux marchés)
 - Plus la taille de l'établissement augmente, moins la production est destinée au marché québécois
 - Seulement 11% de la production totale des établissements de 200 employés et plus est destinée au Québec (26% pour les établissements de 100-199 employés et 49% pour les établissements de 1 à 49 employés)
 - 50% de la production des établissements de 50 à 99 employés est exportée aux États-Unis
 - 65% de la production des établissements de 200 employés et plus est destinée à l'international (38% aux États-Unis, 13% aux autres pays, 9% en Union Européenne et 5% en Asie)

GRAPHIQUE 59

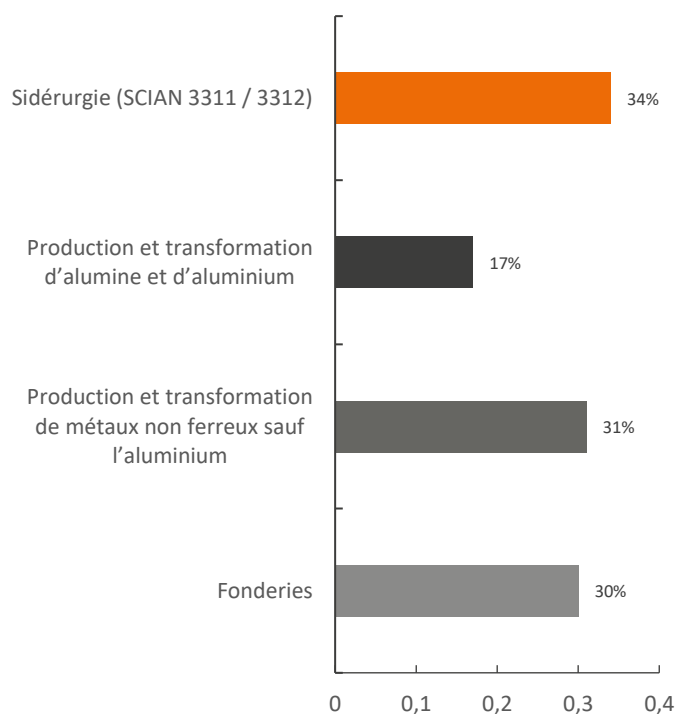
Coût de la main-d'œuvre sur l'ensemble des coûts de production par taille d'établissement (en %), 2016 [n=30]



- Selon les répondants, les coûts moyens de la main-d'œuvre occupent 28% de l'ensemble des coûts de production

GRAPHIQUE 60

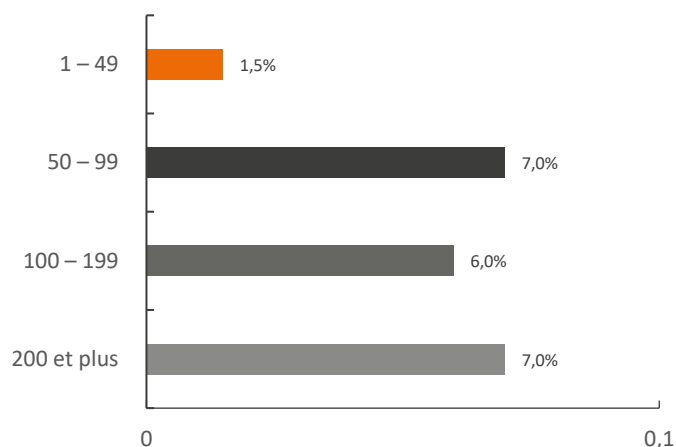
Coût de la main-d'œuvre sur l'ensemble des coûts de production par sous-secteur (en %), 2016 [n=30]



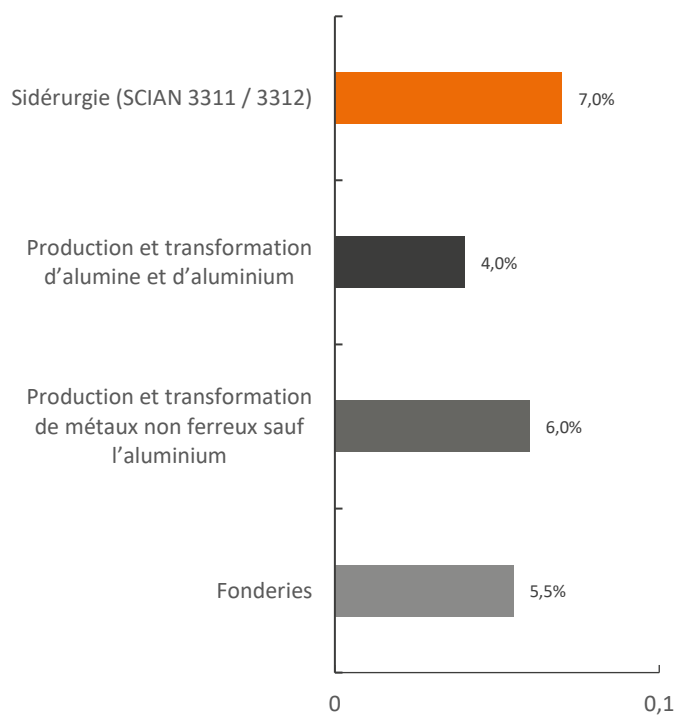
- Le sous-secteur de la Production et transformation d'alumine et d'aluminium se démarque avec un coût de la main-d'œuvre qui représente 17% de l'ensemble des coûts de production (ce constat est représentatif du caractère plus intensif en capital qu'en main-d'œuvre de ce sous-secteur)

GRAPHIQUE 61

Heures supplémentaires sur le total des heures travaillées par taille d'établissement (en %), 2016 [n=35]

**GRAPHIQUE 62**

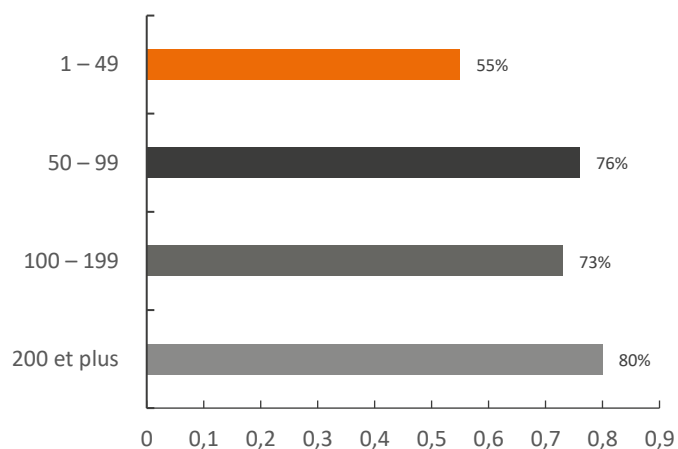
Heures supplémentaires sur le total des heures travaillées par sous-secteur (en %) [n=35]



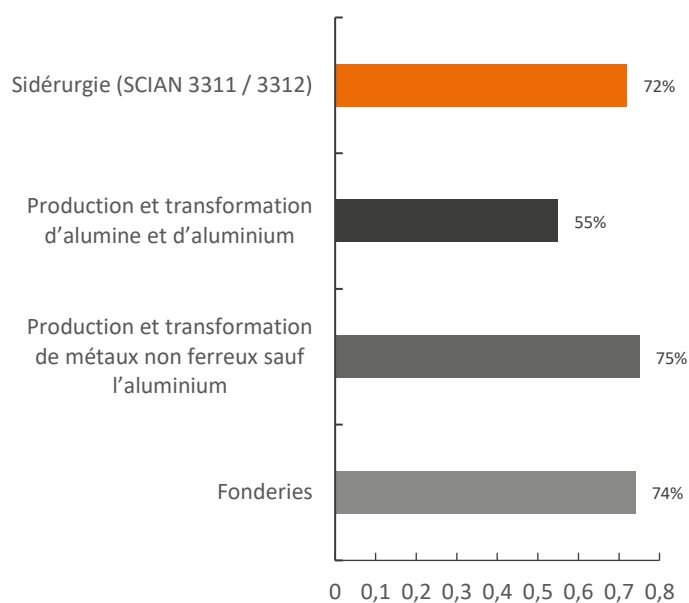
- Selon les répondants, les heures supplémentaires moyennes représentent 5,5% du total des heures travaillées
- Les établissements de 1 à 49 employés déclarent recourir moins aux heures supplémentaires avec 1,5 % du total des heures travaillées

GRAPHIQUE 63

Utilisation des capacités de production par taille d'établissement (en %), 2016 [n=35]

**GRAPHIQUE 64**

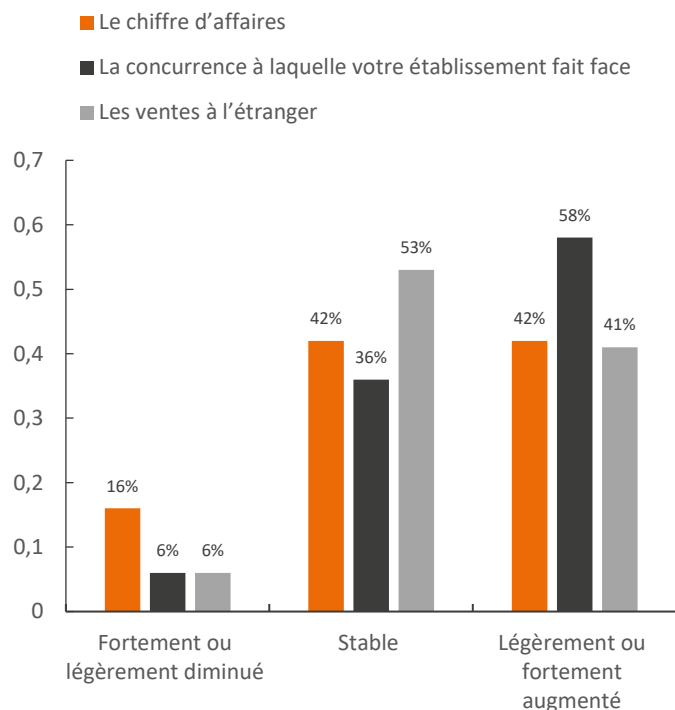
Utilisation des capacités de production par sous-secteur (en %), 2016 [n=35]



- Les établissements indiquent être à 70% de leur capacité de production en moyenne
- Le plus faible taux d'utilisation des capacités de production du sous-secteur de la Production et transformation d'alumine et d'aluminium reflète le repli du marché de l'aluminium lors de l'enquête avec 55% d'utilisation des capacités de production (bien en dessous de la moyenne sectorielle)

GRAPHIQUE 65

Évolution des principaux indicateurs de compétitivité des établissements du secteur (en %), 2013-2016



- Chiffre d'affaires :
 - 42% des établissements ont légèrement ou fortement augmenté leur chiffre d'affaires au cours des trois dernières années
 - Seulement 16% déclarent avoir subi un ralentissement de leurs chiffres d'affaires
- Ventes à l'étranger :
 - 42% des établissements rapportent une augmentation des ventes à l'étranger (tendance similaire au chiffre d'affaires)
 - La tendance à la reprise des exportations internationales est confirmée par les établissements
- Concurrence :
 - La pression concurrentielle demeure très forte puisque 58% des établissements indiquent que la concurrence à laquelle ils font face a légèrement ou fortement augmenté au cours des trois dernières années

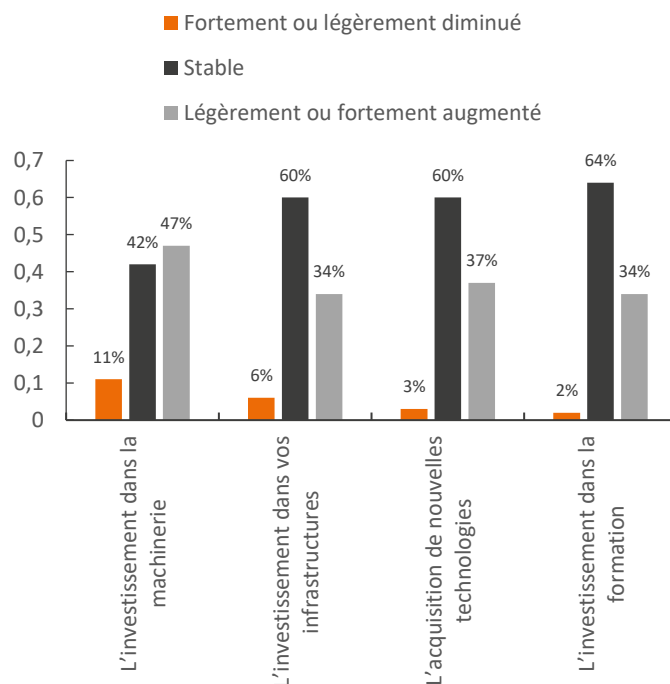
UNE FORTE CONCURRENCE INTERNATIONALE

- La concurrence internationale à laquelle font face les établissements du secteur se situe majoritairement sur les marchés asiatiques, européens et américains
- En regard des équipements de production et de l'organisation du travail, voici les perceptions des niveaux de compétitivité des établissements par rapport aux marchés suivants :
 - Asie : 60% des établissements indiquent avoir un niveau de compétitivité très ou légèrement inférieur par rapport à leurs principaux concurrents asiatiques
 - Union Européenne: 53% des établissements indiquent avoir un niveau de compétitivité très ou légèrement inférieur par rapport à leurs principaux concurrents européens
 - Ailleurs au Canada : 51% des établissements indiquent avoir un niveau de compétitivité très ou légèrement inférieur par rapport à leurs principaux concurrents canadiens
 - États-Unis: 45,5% des établissements indiquent avoir un niveau de compétitivité légèrement ou très supérieur par rapport à leurs principaux concurrents américains

INVESTIR POUR ACCENTUER LA COMPÉTITIVITÉ

GRAPHIQUE 66

Évolution des principaux investissements dans le secteur (en %), 2013-2016

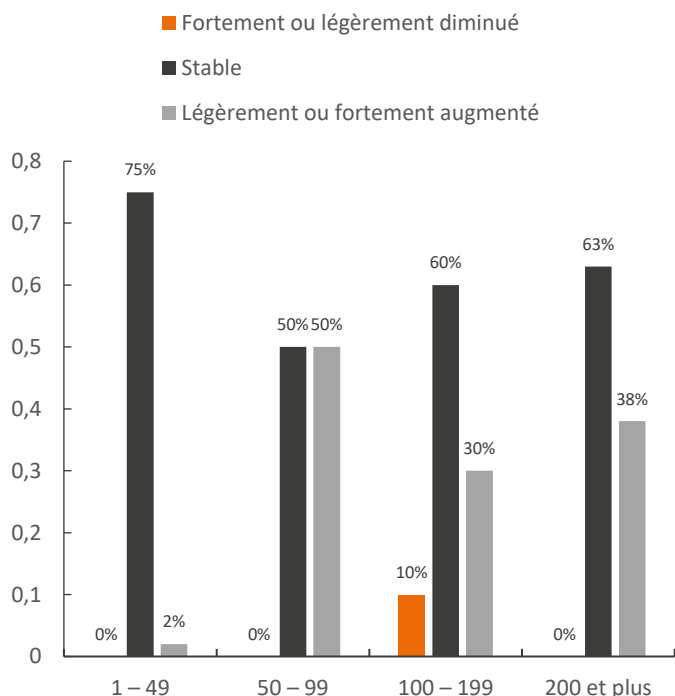


- La compétitivité des établissements du secteur est justifiée par le maintien et l'augmentation des investissements au cours des trois dernières années :

- L'investissement dans la machinerie a connu la plus forte augmentation avec 47% des établissements qui ont augmenté leurs investissements au cours des trois dernières années
- 37% des établissements ont augmenté leurs investissements dans l'acquisition de nouvelles technologies
- 34% des établissements ont augmenté leurs investissements dans la formation

GRAPHIQUE 67

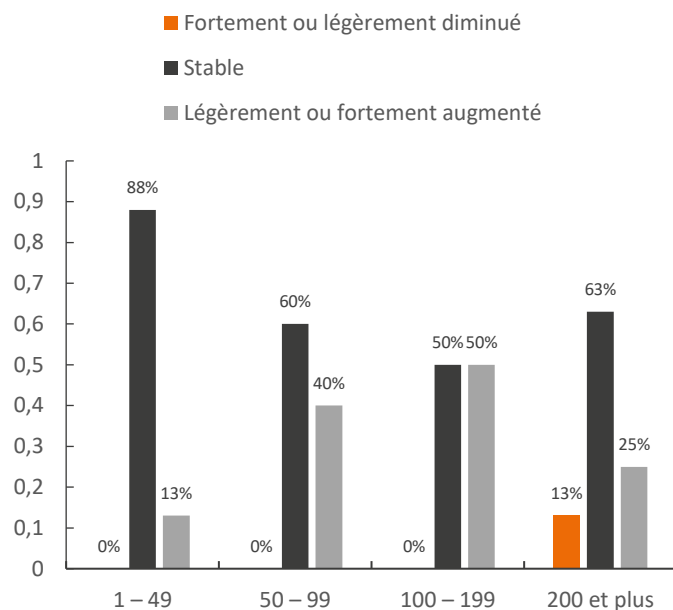
Évolution des investissements dans l'acquisition de nouvelles technologies par taille d'établissement (en %), 2013-2016



- 50% des établissements de 50 à 99 employés indiquent avoir augmenté leurs investissements dans les nouvelles technologies
- Les établissements de 1 à 49 employés sont en dessous de la moyenne du secteur par rapport aux investissements dans les nouvelles technologies

GRAPHIQUE 68

Évolution des investissements dans la formation par taille d'établissement (en %), 2013-2016



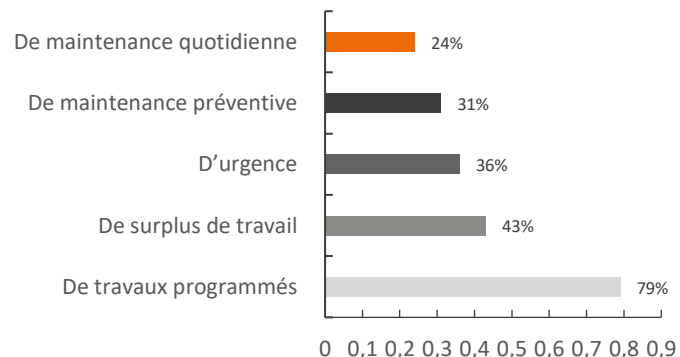
- L'entrée de nouvelles technologies et de nouveaux outils de communication collaborative destinés aux employés de la production transforment les métiers et les pratiques de travail en milieu industriel et manufacturier :

- L'investissement dans la formation est la clé de voute du changement
- L'identification des compétences numériques et les adéquations entre la formation et les emplois reliés aux métiers exposés aux bouleversements technologiques devront être réalisées pour optimiser les investissements

UN RECOURS À LA SOUS-TRAITANCE ACCRU ET PLANIFIÉ

GRAPHIQUE 69

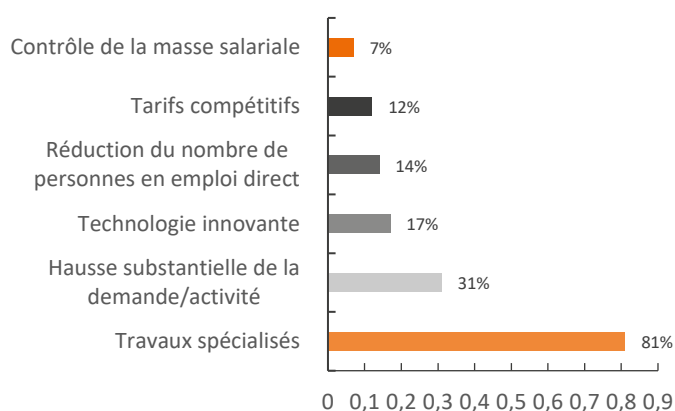
Situations dans lesquelles les établissements ont recours à la sous-traitance (en %), 2016 [n=43]



- 84 % des établissements déclarent avoir eu recours à la sous-traitance au cours des 12 derniers mois
- 17% des établissements indiquent que le recours à la sous-traitance a légèrement ou fortement augmenté au cours des trois dernières années
- Le recours à la sous-traitance est stable pour 75% des établissements
- 79% des établissements déclarent avoir recours à la sous-traitance pour une situation de travaux programmés

GRAPHIQUE 70

Raisons justifiant le recours à la sous-traitance (en %), 2016
[n=43]

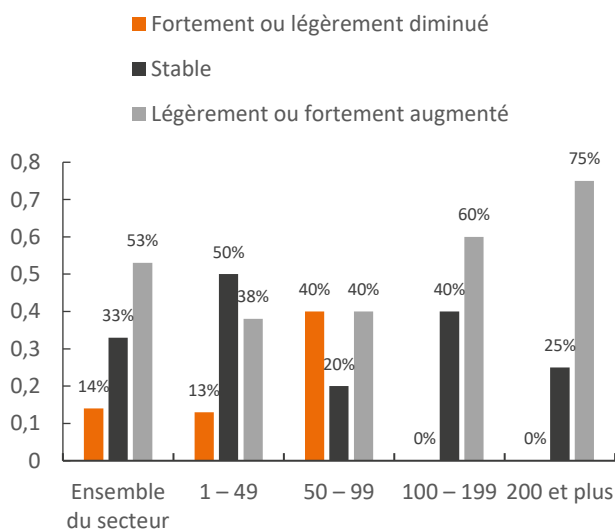


- 81% des établissements déclarent avoir recours à la sous-traitance pour une situation de travaux spécialisés

INNOVER POUR AMÉLIORER LA PRODUCTIVITÉ

GRAPHIQUE 71

Évolution du niveau de productivité du secteur par taille d'établissement (en %), Québec, 2013-2016

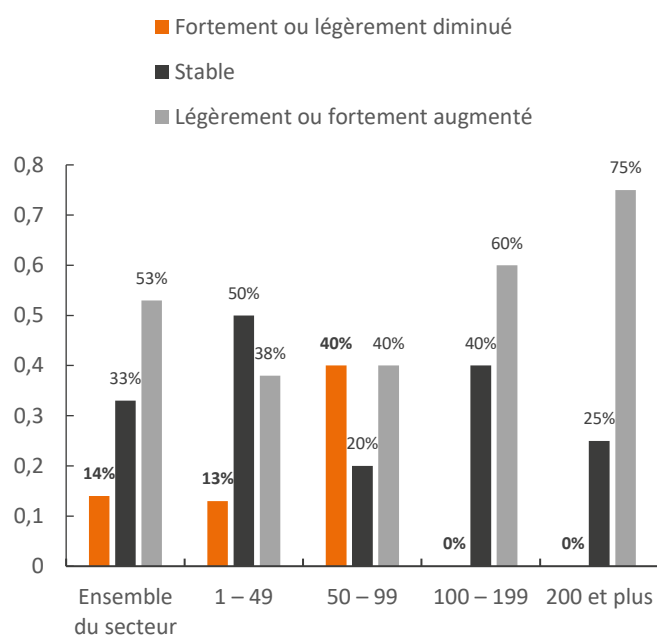


- La productivité des établissements du secteur est un élément vital à la croissance et au maintien des opérations :

- 53% des établissements indiquent que leur productivité a légèrement ou fortement augmenté au cours des trois dernières années
- 75% des établissements de 200 employés et plus ont augmenté leur productivité reflétant l'environnement international très concurrentiel dans lequel ces établissements évoluent

GRAPHIQUE 72

Évolution des principaux indicateurs d'innovation des établissements du secteur par taille d'établissement (en %), 2013-2016



- Volet important pour le secteur, l'innovation se matérialise par le développement des processus opérationnels, de nouveaux produits ou une meilleure performance énergétique des établissements :
- 39% des établissements ont augmenté l'investissement consacré au développement de nouveaux produits au cours des trois dernières années
- 17% des établissements ont augmenté l'investissement en recherche et développement
- 14% des établissements ont accentué l'investissement consacré à la mise en place de technologies ou de méthodes de production vertes
- Le sous-secteur de la production et transformation d'alumine et d'aluminium se démarque avec 33% des établissements qui déclarent avoir augmenté l'investissement dans la mise en place de technologies ou de méthodes de production vertes

LES PRIORITÉS POUR AMÉLIORER LA PRODUCTIVITÉ

1. Accentuer les investissements stratégiques dans les capacités de production et dans l'automatisation ou la robotisation des installations
 2. Investir dans le développement de la main-d'œuvre :
 - Afin de supporter la transformation technologique des établissements du secteur de manière à compter sur une main-d'œuvre qualifiée, agile et à l'aise avec les technologies et les procédés numériques
 - Le développement de compétences comportementales des travailleurs du secteur est une priorité pour les gestionnaires en ressources humaines (travail d'équipe, gestion du stress et capacité à résoudre des problèmes)
 - Afin de supporter les superviseurs via des formations en gestion d'équipes de travail et de leadership
 3. Améliorer les relations de travail via une meilleure compréhension des enjeux portés par les représentants et dirigeants syndicaux :
 - Puisque la réalité organisationnelle change quotidiennement, les relations de travail et la négociation collective doivent être des outils pour adapter les milieux de travail aux objectifs de l'entreprise
- Améliorer l'efficacité des opérations :
- L'amélioration de la consommation énergétique des établissements est un enjeu important
 - La réduction des coûts d'opération est vitale pour la survie de bon nombre d'établissements face aux concurrents internationaux
 - L'amélioration continue des procédés de production a été mentionnée par de nombreux acteurs
 - La capacité des directeurs d'établissements à réduire les contraintes logistiques pour la livraison des matières premières sera primordiale afin de développer un avantage comparatif
 - Le développement de bonnes relations avec les fournisseurs et les clients contribuent à supporter ces enjeux

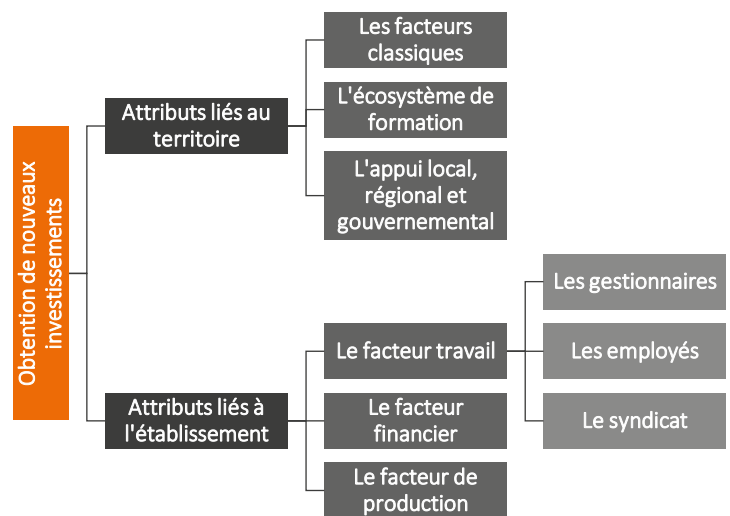
- Développer de nouveaux marchés :

- En améliorant les compétences des équipes de vente concernant la promotion des produits
- En développement de nouveaux produits destinés à l'exportation
- En augmentant les exportations vers les États-Unis

ACCROITRE L'ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR POUR OBTENIR DE NOUVEAUX INVESTISSEMENTS

GRAPHIQUE 73

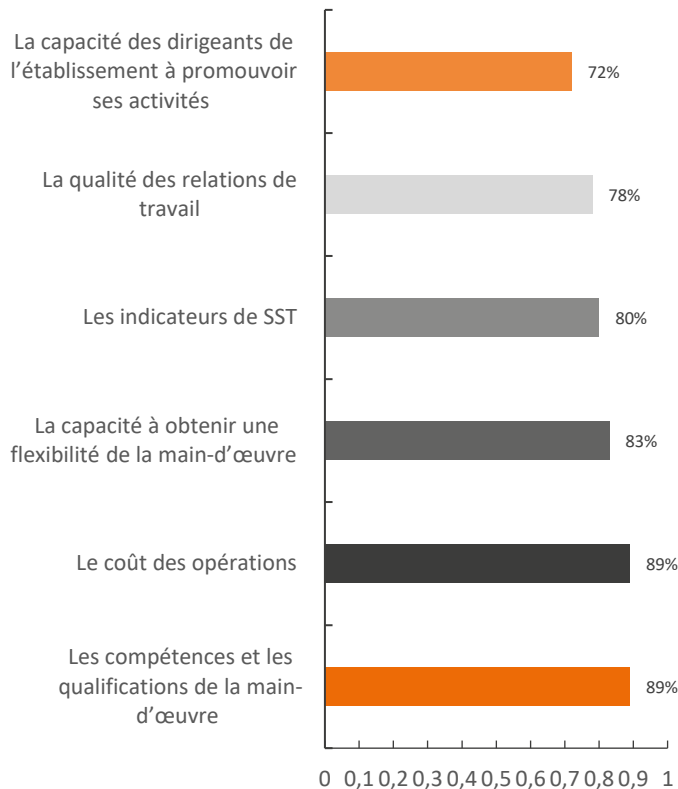
Principaux facteurs influençant l'obtention de nouveaux investissements ou de nouveaux contrats (en %), 2016



- Le territoire québécois est doté de nombreux avantages comparatifs
- Les établissements du secteur possèdent de nombreux facteurs d'attractivité

GRAPHIQUE 74

Degré d'importance des facteurs classiques dans l'obtention de nouveaux investissements ou de nouveaux contrats (assez ou très important, en %), 2016 [n=43]



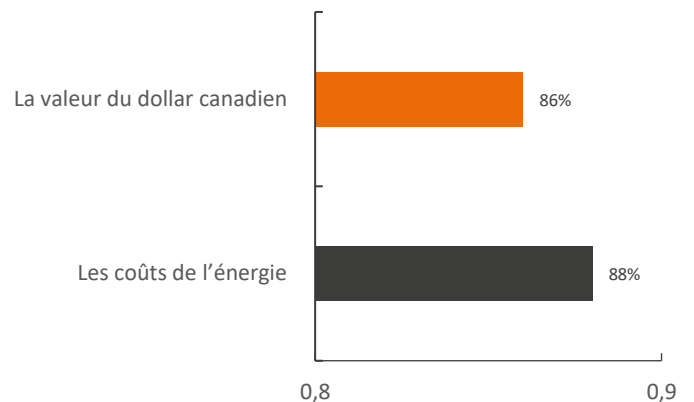
■ Les facteurs travail et financier sont gages d'attractivité :

- 89% des établissements indiquent que les compétences et les qualifications de la main-d'œuvre sont importantes pour obtenir de nouveaux investissements
- Le bassin de main-d'œuvre locale et qualifiée est incontestablement un gage de performance pour l'entreprise. Les aptitudes et les compétences des travailleurs locaux sont un avantage comparatif pour les filiales implantées dans un territoire où le coût du travail est plus élevé
- Le coût des opérations demeure le nerf de la guerre et l'accroissement de la compétitivité par le contrôle des coûts de production et l'amélioration des produits passe inévitablement par les compétences des employés
- Les conditions de travail dans lesquelles les employés exercent leur emploi constituent un facteur non négligeable notamment les indicateurs de santé et sécurité du travail (SST)

- Un autre facteur considérable est la flexibilité de la main-d'œuvre, c'est-à-dire sa capacité à s'adapter à l'environnement technologique, aux réalités de marché et aux commandes (par exemple : le traitement de différents types de minerais, de pièces sur mesure, le moulage à la commande, etc.)
- La qualité des relations de travail demeure un facteur important pour obtenir des investissements puisque la signature d'une convention collective de longue durée garantit une stabilité et l'innovation est plus susceptible d'émerger lorsque les intérêts des travailleurs sont représentés notamment en présence de structures traditionnelles de négociation collective
- Les compétences de la direction locale dans la gestion des opérations et dans la capacité à promouvoir les activités de l'établissement sont susceptibles d'influencer les décisions en provenance du siège social

GRAPHIQUE 75

Degré d'importance des facteurs classiques dans l'obtention de nouveaux investissements ou de nouveaux contrats (assez ou très important, en%), 2016 [n=43]

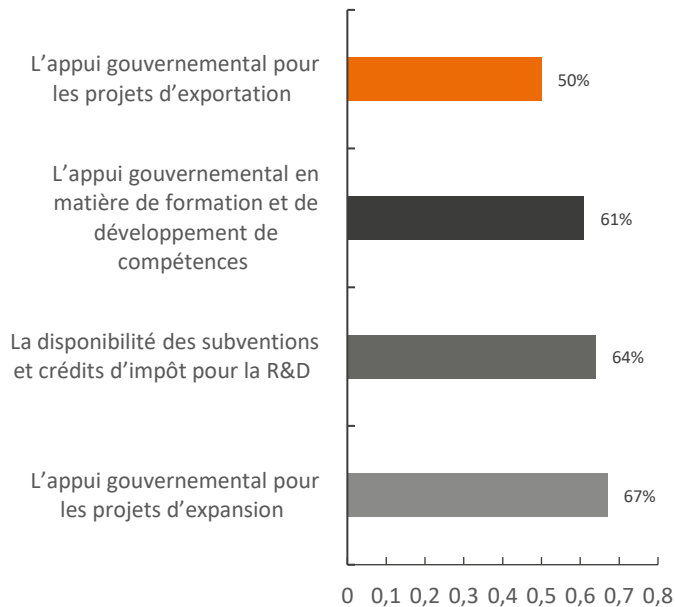


■ Les facteurs classiques :

- 88% des établissements indiquent que les coûts de l'énergie sont importants pour obtenir de nouvel investissement
- La valeur du dollar canadien est également primordiale (86%)

GRAPHIQUE 76

Degré d'importance des facteurs classiques dans l'obtention de nouveaux investissements ou de nouveaux contrats (assez ou très important, en%), 2016 [n=43]



- L'appui gouvernemental :
 - 67% des établissements manifestent l'importance de l'appui gouvernemental dans les projets d'expansion
 - 64% des établissements indiquent l'importance de la disponibilité des subventions et des crédits d'impôt pour la recherche et le développement
 - Au-delà de ce facteur, la disponibilité des infrastructures de transport est vitale pour acheminer les matières premières et pour exporter la production des établissements
 - Pensons également aux infrastructures technologiques pour supporter les activités quotidiennes des établissements (WIFI, stratégie numérique du gouvernement, etc.)
- L'écosystème de formation :
 - 65% des établissements jugent très ou extrêmement important que le CSMO-M travaille sur des mandats de recherche et de promotion afin d'identifier les enjeux actuels liés à la main-d'œuvre
 - Le rôle sectoriel du CSMO-M : intervenir de manière concertée en étant une plateforme d'identification des défis de formation

- Le rôle des institutions scolaires : arrimer les besoins de formation identifiés avec leurs offres de service
- Le rôle des politiques actives sur le marché du travail : favoriser l'adéquation formation-emploi
- Le rôle des acteurs locaux : fournir des services de soutien aux entreprises (expertises métallurgiques ou de laboratoires soutenant les études spécialisées et la formation de pointe)

LES DÉFIS ÉCONOMIQUES ET D'ATTRACTION DES INVESTISSEMENTS

- La production et la productivité sont à la hausse, mais la concurrence est vive et le contexte américain incertain
- La compétitivité des établissements est soutenue par les investissements dans l'acquisition de nouvelles technologies et les machineries soulevant des défis de main-d'œuvre
- Outre les facteurs classiques de coûts, les facteurs reliés à la main-d'œuvre se démarquent dans les capacités d'attraction des investissements (compétences, qualifications, flexibilité, santé et sécurité au travail et qualité des relations de travail)

LES DÉFIS DE MAIN-D'ŒUVRE

- Nous notons un rajeunissement relatif de la main-d'œuvre par rapport à 2013
- Les départs à la retraite sont moins importants et les travailleurs quittent les établissements pour d'autres raisons soulevant ainsi des enjeux de rétention de main-d'œuvre
- Un marché de l'emploi régional où les difficultés de recrutement persistent malgré l'augmentation de l'utilisation des sites internet spécialisés
- Une gestion prévisionnelle de l'emploi encore peu développée

PISTES À EXPLORER

LES DÉFIS DE LA FORMATION

- Un investissement accru dans la formation afin de doter les travailleurs du secteur d'un portefeuille de compétences adapté aux transformations technologiques, à l'intégration des compétences multiples et aux nouvelles exigences de la production
- Une identification des compétences pour l'exécution des opérations d'aujourd'hui et du futur est nécessaire pour répondre aux transformations des métiers et des milieux de travail (les compétences de base, techniques et comportementales affectés par les changements technologiques)
- Une formation initiale et continue de qualité confrontée à de nombreux défis :
 - Flexibilité et mobilité des formations
 - Disponibilité des formateurs en milieu de travail
 - Mécanismes d'apprentissage intergénérationnel
 - Taux de participation aux cohortes et le financement
- Les transformations en cours font appel à une réduction des frontières entre les formations professionnelles, techniques et la formation générale, ce qui implique un engagement de tous les partenaires du milieu de la formation (institutions scolaires, syndicats, employeurs et le rôle clé des intermédiaires de la formation près des milieux de travail comme les comités sectoriels)

LES DÉFIS DE CONSULTATION ET DES RELATIONS DE TRAVAIL

- Le secteur manifeste une appréciation positive de la qualité des relations de travail qui se traduit par une confiance entre les parties patronales et syndicales
- Par contre, le paritarisme est inégal et moins développé par rapport à certains enjeux
- Le partage d'informations est relatif aux enjeux et le secteur bénéficierait d'un partage plus systématique tant sur le plan sectoriel qu'à l'intérieur de l'entreprise
- La consultation et la négociation collective peuvent être un avantage stratégique pour faire face aux bouleversements des procédés de production et des transformations des métiers

RENFORCER LES ACTIONS CONCERTÉES POUR DÉGAGER UN PORTRAIT DES FUTURS TRAVAILLEURS

- Le secteur doit compter sur une main-d'œuvre plus diversifiée et composée de jeunes, de femmes, d'adultes en réorientation, d'immigrants et de travailleurs situés dans d'autres régions
- Une révision des stratégies de promotion en fonction de la clientèle visée et du contexte environnemental et technologique est nécessaire afin d'améliorer l'attractivité du secteur
- L'identification des compétences pour former une relève agile et flexible qui répond aux défis de main-d'œuvre du futur est également essentielle
- Pour répondre à des réalités sous-sectorielles et régionales multiples, le CSMO-M peut contribuer à une meilleure intégration des outils de formation auprès des divers acteurs du milieu, à un meilleur partage des informations et à un renforcement du dialogue portant sur les transformations en cours

BIBLIOGRAPHIE

1. **COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA MÉTALLURGIE DU QUÉBEC.** Base de données interne et diagnostic sectoriel de main-d'œuvre, Québec, 2016
2. **Ibid.**
3. **Ibid..**
4. **INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC.** Comptes économiques, Produit intérieur brut par industrie au Québec, Québec, 2016, www.stat.gouv.qc.ca.
5. **DESJARDINS.** Études économiques, Tendances des matières premières: Plusieurs prix ont atteint des niveaux insoutenables, 3 décembre 2015, consulté le 01 mars 2017, www.desjardins.com/a-propos/etudes-economiques/.
6. **Ibid.**
7. **COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE LA MÉTALLURGIE DU QUÉBEC.** Base de données interne et diagnostic sectoriel de main-d'œuvre, Québec, 2016.
8. **DESJARDINS.** Études économiques, Tendances des matières premières: La forte appréciation du billet vert et les inquiétudes sur la Chine font mal, 7 octobre 2014, consulté le 01 mars 2017.
9. **DESJARDINS.** Études économiques, Tendances des matières premières: Dans les circonstances, les prix des matières premières s'en tirent assez bien, 15 février 2016, consulté le 01 mars 2017.
10. **DESJARDINS.** Études économiques, Tendances des matières premières: Plusieurs prix ont atteint des niveaux insoutenables, 3 décembre 2015, consulté le 01 mars 2017.
11. **INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC.** Comptes économiques, Produit intérieur brut par industrie au Québec, Québec, 2016. www.stat.gouv.qc.ca
12. **Ibid.**
13. **Ibid.**
14. **INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC.** Comptes économiques, Produit intérieur brut par industrie au Québec, Québec, 2013 & 2016. www.stat.gouv.qc.ca
15. **STATISTIQUE CANADA.** Cansim, tableau 379-0031, Produit intérieur brut aux prix de base, selon le système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 2013 et 2016, date de parution 23 février 2017, consulté le 01 mars 2017. www.statcan.gc.ca
16. **STATISTIQUE CANADA.** Cansim, base de données sur le commerce international canadien de marchandises - importations et exportations de marchandises entre « Ontario » et « États-Unis », par sections du système harmonisé, sur base douanière, 2013 et 2016, consulté le 01 mars 2017. www.statcan.gc.ca
17. **DESJARDINS.** Études économiques, Tendances des matières premières: Dans les circonstances, les prix des matières premières s'en tirent assez bien, 15 février 2016, consulté le 01 mars 2017.
18. **DESJARDINS.** Études économiques, Tendances des matières premières: La forte appréciation du billet vert et les inquiétudes sur la Chine font mal, 7 octobre 2014, consulté le 01 mars 2017.
19. **INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC.** Statistiques principales de l'activité manufacturière pour le secteur de la fabrication, rémunération horaire moyenne des employés, résultats selon le sexe pour diverses caractéristiques de la main-d'œuvre de l'emploi et du milieu de travail, Québec, Ontario et Canada, Québec, 2016. www.stat.gouv.qc.ca

metallurgie.ca

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec



**Comité sectoriel de main-d'oeuvre
de la métallurgie du Québec**