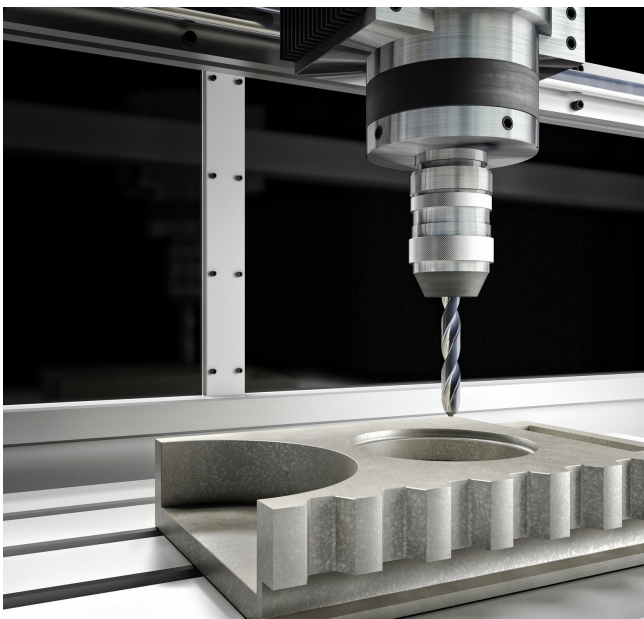




BILAN DE LA TOURNÉE INDUSTRIELLE 2021

réalisée dans le cadre de la relance économique de la MRC de Coaticook

Analysé par le département de développement économie



INTRODUCTION

Dans le cadre du suivi annuel de l'état de la situation de ses industries, la MRC de Coaticook a entrepris, à l'automne 2021, une visite terrain afin d'avoir une représentation réelle de leurs enjeux et besoins. En cette ère de relance post pandémie, certains élus, la directrice du développement économique de la MRC, Nathalie Labrie, ainsi que la coordonnatrice de l'économie circulaire, Cynthia Corbeil, ont rencontré les entreprises manufacturières pour avoir leur point de vue afin de planifier les actions à prioriser en matière de soutien aux entreprises.

MÉTHODOLOGIE

Les industries du territoire ont été invitées à rencontrer de façon individuelle les représentants de la MRC, pour discuter principalement des points suivants:

- Main-d'oeuvre
- Économie circulaire
- Enjeux
- Relance économique

Une visite de leurs installations de production a également été réalisée.

LES ENTREPRISES RENCONTRÉES

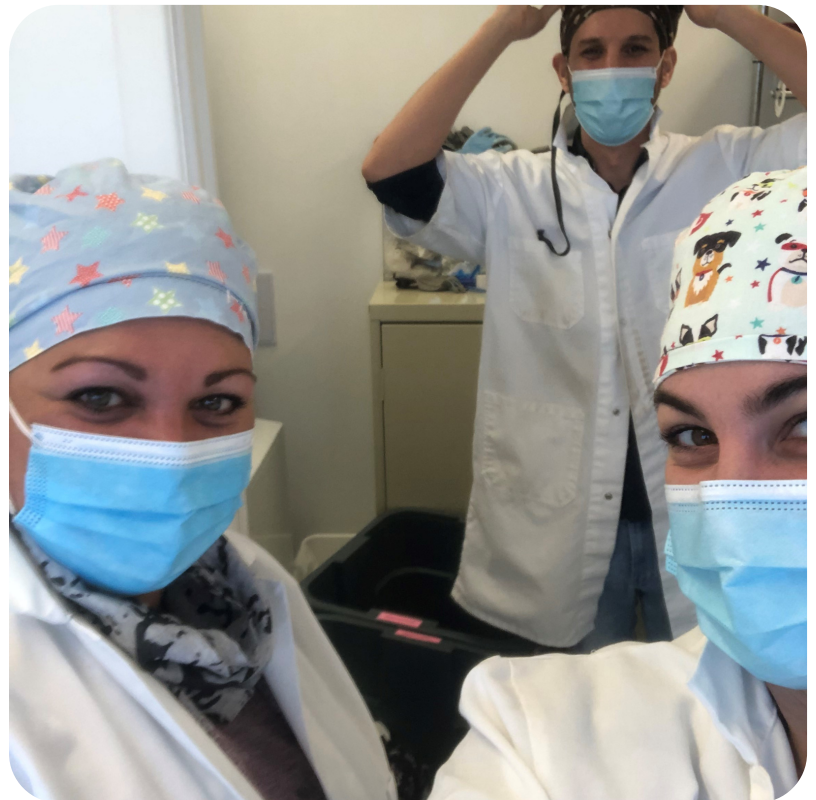
Pour cette initiative, **18 entreprises** ont généreusement ouvert leurs portes pour permettre une rencontre avec les équipes de direction et une visite des installations de production.

- Ferrotech Ménard
- Cuisines Modernes
- Bois ouvrés Waterville
- Polycrylic
- Domaine Yves Hill
- Champeau
- Scierie Sciegex
- Le Petit Mas
- Finition Architecturale CM
- Cuisine L'Angélique
- Cabico
- Les Pliages Apaulo
- Caron et Fils
- Multi-X
- Gober
- Waterville TG
- Les Industries de la Rive-Sud
- Bio-Bon

MERCI !

L'accueil plus que chaleureux a permis d'avoir de belles discussions, dont les grandes lignes vous seront présentées dans les prochaines sections.

Cette ouverture a aussi permis d'admirer la grande force manufacturière de la région et de constater l'ingéniosité que déploient les équipes de ces fleurons régionaux.



MAIN-D'OEUVRE



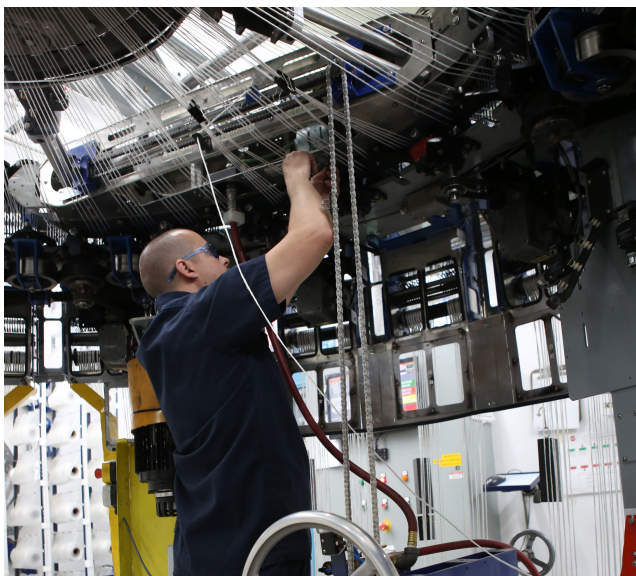
Actuellement,
plus de **155** postes
sont à pourvoir
pour ces 18
entreprises !

Une transition est en cours dans la gestion des ressources humaines des entreprises. Les gestionnaires, pour faire face à la pénurie de travailleurs, ont dû s'adapter à une réalité nouvelle. Maintenant, ce ne sont plus les employés qui ont à performer lors d'une entrevue, mais plutôt les employeurs qui doivent vendre leurs entreprises et les avantages qu'ils peuvent leur offrir. Les personnes à la recherche d'un emploi peuvent ainsi «magasiner» leurs conditions et choisir l'endroit le plus propice à leur épanouissement.

Les employeurs s'adaptent donc en offrant une hausse marquée des salaires de base, une plus grande flexibilité pour la conciliation familiale ou même avec des horaires adaptés pour différentes raisons. Ils s'évertuent à gâter leurs employés avec des activités, des cadeaux et des avantages sociaux.

L'automatisation et la robotisation des postes de travail sont aussi amorcées. Cette optimisation des opérations permet de sauver de la main-d'œuvre qui devient disponible pour d'autres activités à valeur ajoutée pour l'entreprise.

Malgré cette fantastique adaptation, la pénurie reste flagrante. Le départ anticipé à la retraite de plusieurs travailleurs met encore plus à risque les activités des entreprises.



LES CONSÉQUENCES DE LA RARETÉ DE MAIN D'OEUVRE

Pour certaines entreprises, le développement des affaires est freiné par cette pénurie; des entreprises refusent de nouveaux clients et les carnets de commandes sont remplis pour plusieurs mois.

Un des dangers de cette pénurie est que certaines des entreprises décident de relocaliser leur production vers des endroits où la pénurie frappe moins durement.

Autre constat: les difficultés de rétention sont surtout présentes dans la première année d'accueil des nouveaux employés. L'accueil, l'intégration et la formation demandent de grands efforts aux gestionnaires des ressources humaines. Les difficultés sont d'autant plus présentes pour les horaires les moins populaires comme les horaires de soir.

Certaines des entreprises ont trouvé comme solution le recrutement à l'étranger. Il s'agit toutefois d'un processus très long et complexe avec son lot de défis avant de réussir l'intégration sur les lieux de travail.

Postes à combler

Spécialiste CMM,
électromécanicien,
génie mécanique,
opérateur d'optimisation,
machiniste,
scieur, limeur, classeur,
journalier, soudeur.

Rappel de certains services offerts dans la région:

- Guichet unique présentant les différents services en lien avec le recrutement à l'étranger: attraction, intégration, rétention.
 - Agente d'accueil et d'immigration, brigade d'accueil de la MRC de Coaticook
 - Place aux jeunes en région Coaticook
 - Projet "L'essayer, c'est l'adopter" de la SADC de la région de Coaticook
 - Ministère de l'Immigration, de la francisation et de l'intégration
 - Services Québec de l'Estrie
 - SAE Estrie (francisation)
- Financement disponible pour l'amélioration de la productivité, l'automatisation et l'innovation ainsi que pour le recrutement à l'étranger.
- Programme PEP
- Collaboration avec Probec et Défipolyteck
- Fonds médiation culturelle en entreprise

Communiquer avec la MRC afin d'être référé vers les ressources de ces organisations

ÉCONOMIE CIRCULAIRE EN ACTION

DÉFINITION

L'économie circulaire propose de rompre avec la manière actuelle de produire de l'objet économique linéaire : « extraire, fabriquer, consommer, jeter, » et de défaire la corrélation entre la croissance économique et l'extraction des ressources naturelles

GRANDES OBSERVATIONS

Les entreprises rencontrées sont novatrices et proactives dans la recherche de l'amélioration de la circularité de leurs opérations.

L'optimisation de l'utilisation des ressources de toutes sortes est bien intégrée:

- Projets de CNC (moins de gaspillage de matières)
- Efficacité énergétique de l'éclairage
- Développement de l'automatisation des processus

Amélioration des processus:

- Changement de produits pour une diminution des COV
- Optimisation des procédés qui permet une diminution du besoin en main-d'oeuvre

Gestion des résidus:

- Problématique territoriale de gestion des rebus de bois contaminés
- Recherche et développement de processus de recyclage et de débouchés

SOYEZ À L'AFFÛT !

Ces exemples vous seront prochainement présentés dans des études de cas disponibles sur www.synergieestrie.com

- Approvisionnement local de céleri
- Technologie propre: mur solaire
- Chauffage à la biomasse
- Automatisation des lignes de production
- Projet de recyclage de résidus

OFFRES ET DEMANDES

EN VRAC

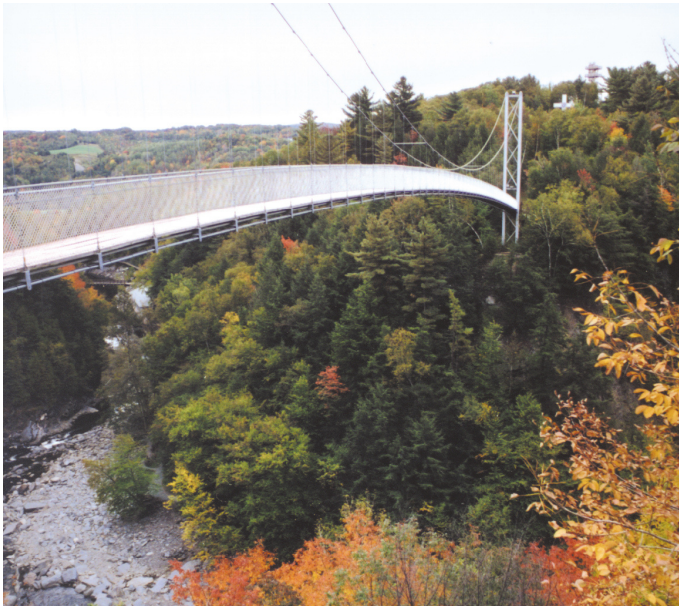
Un intérêt ? N'hésitez pas à
communiquer avec Cynthia Corbeil
c.corbeil@mrcdecoaticook.qc.ca
819-849-7083 p. 256

OFFRES:

- Utilisation partagée d'un centre de contrôle numérique
- Retailles en alliages de métaux divers
- Service d'usinage
- Résidus post production de cassis (Synergie en cours)
- Investissements dans la création de logements
- Chaleur résiduelle des séchoirs
- 3-4 barils de cendre par semaine (Synergie en cours)
- Disponibilité d'un espace de location de 250 pi² d'octobre à avril
- Service d'injection d'uréthane
- Peinture électrostatique
- Liens avec les écoles pour des sorties en entreprise; essais, stagiaires, etc.
- Locaux à louer
- Chaleur des compresseurs et des fours
- Compost de 4-5 bacs/semaine

DEMANDES:

- Favoriser les liens d'affaires locaux
- Terrains zonés industriels plus grands (2)
- Réglementation pour la hauteur de construction permise à Coaticook
- Expertise en gestion de l'irrigation
- Accompagnement en commercialisation et utilisation des réseaux sociaux
- Mutualisation d'un service de travailleur social en entreprise
- Accompagnement pour un développement de marché pour les HRI
- Paillis de palettes chipées
- Référence d'un distributeur pour le Canada
- Accompagnement marketing : demande d'aide pour être en concordance avec la vision québécoise de la vente
- Expert en RH (16-20 heures/semaine)
- Formation pour préparer le milieu à connaître un peu la langue espagnole
- Aide financière pour absorber les coûts plus élevés d'un approvisionnement local
- Expertise en constructions alternatives en milieu industriel
- Difficulté de subir la hausse de taxes municipales
- Besoin d'aide en RH pour l'opération de garderies



AUTRES ENJEUX

TOPO DES PROBLÉMATIQUES MANIFESTÉES

Besoins en infrastructures sociales

Les entreprises rencontrées ont été nombreuses à nommer des enjeux au niveau des infrastructures sociales. Le manque d'offre en logement et en service de garde affecte grandement la capacité d'accueil de nouveaux employés en entreprises. Des employés vivent donc à l'extérieur de la région, alors que d'autres attendent des places en garderie, ce qui les empêchent de retourner au travail. L'augmentation de l'offre en transport collectif est aussi soulevée pour faciliter l'accès à toute la main-d'oeuvre disponible.



Immigration

Les gestionnaires ont pu percevoir des difficultés liées aux permis de travail des personnes immigrantes temporaires, à la lourdeur des processus d'octroie de permis de travail et à une problématique généralisée des délais et de la complexité des démarches d'immigration.





SUITE DES PROBLÉMATIQUES

Manque d'eau

Déjà cette année, la région a été confrontée à une baisse de la disponibilité des ressources en eau. Une entreprise du milieu bioalimentaire a notamment fait part de la perte de son approvisionnement qui lui suffisait pourtant depuis plus de 75 ans. Les changements climatiques vont continuer d'augmenter ces risques dans les prochaines années.



Approvisionnement

Plusieurs difficultés ont été recensées dans cette catégorie. Le transport international est compliqué à cause de la hausse des coûts et de la pénurie de conteneurs. Il est également difficile d'obtenir des métaux, des matières premières et d'autres matériaux de construction à des prix raisonnables. Les fournisseurs d'équipements peinent, eux aussi, à supporter la demande. Les puces électroniques sont particulièrement en rupture de stock, ce qui occasionne des délais supplémentaires dans l'installation de nouvelles technologies. Ces difficultés d'approvisionnement occasionnent une hausse marquée des coûts de production pour plusieurs secteurs ainsi que des coupures de temps de travail (temps partagé).





LA RELANCE

Les entreprises rencontrées sont proactives et créatives dans l'élaboration des solutions à mettre en place pour faciliter leurs activités. Un aspect important de cette tournée a été de recenser leurs propositions et d'alimenter une réflexion régionale.

Fiscalité

L'élaboration d'un calcul fiscal plus avantageux pour les semi-retraités a souvent été soulevée comme solution au maintien ou au retour en entreprises des employés d'expérience. Même chose du côté des heures supplémentaires: les entreprises proposent de mieux promouvoir les règles pour défaire les préjugés tout en diminuant l'impact fiscal pour inciter les gens à vouloir en faire.

Règles d'immigration

Les industriels interrogés ont presque tous proposé un nouvel assouplissement au niveau des règles d'octroi de VISA et de permis de travail. Par exemple, il a été suggéré de moduler à la hausse le taux maximum de 10% de main-d'oeuvre étrangère dans une entreprise, de faciliter l'octroi pour l'obtention des permis vacances-travail et d'en raccourcir les délais, d'accorder un délai plus long que 2 ans pour les permis de travail temporaires, de raccourcir les délais de traitement et d'augmenter les taux d'immigration.



SOLUTIONS PROPOSÉES

PAR LES ENTREPRISES RENCONTRÉES

Les entreprises demandent l'aide du développement régional pour atténuer leurs problématiques et proposent:

- Une coordination des programmes scolaires du CRIFA avec les besoins du terrain, Par exemple, faire la promotion des métiers du bois, des métiers en demande, et même de remettre en question la pertinence des programmes de mécanique auto et de fleuristerie par rapport aux métiers futurs.
- Développement d'une offre de transport en commun de Sherbrooke vers Waterville
- Une vision régionale pour l'attractivité
- Une meilleure cohésion et collaboration entre entreprises
- Un développement de l'offre en logement (quelques entreprises sont prêtes à investir)
- Déploiement de places en service de garde (Permis de garderie privée très long à recevoir, demande de faire de la pression)
- Proposition d'utiliser les services de PROBEC
- Volonté de commencer à mieux communiquer avec le milieu
- Demande de plus de flexibilité des revendeurs (ne pas faire de gel de prix, délai de 6 mois entre l'ajustement des prix suite à une hausse des coûts de production qui est difficile à supporter)
- La fin des aides gouvernementales aux travailleurs
- Aide compensatoire pour le développement des milieux de vie ruraux (mêmes coûts, mais revenus moindres)
- Aides du gouvernement pour les entreprises pour l'achat local.



SOLUTIONS PROPOSÉES

PAR LES ENTREPRISES RENCONTRÉES

- Évaluer la possibilité de recruter les travailleurs agricoles en fin de saison
- Mise en place d'une mission de recrutement commune aux entreprises de la région
- Plus de flexibilité des gestionnaires des ressources humaines (accepter des disponibilités de travail jusqu'à une journée par semaine)
- Offrir un service d'intégration aux employés qui travaillent sur le territoire, mais qui vivent à l'extérieur pour favoriser la rétention
- Amélioration de l'offre en transport public depuis Sherbrooke
- Faciliter le transport vers les lieux de travail (exemple: mieux entretenir la 143 entre Lennoxville et Waterville, déneigement difficile)
- L'automatisation a des retombées locales, les installateurs et équipementiers sont sollicités
- Firme de recrutement en ligne pour améliorer leur attractivité (positionnement, meilleures pratiques...)
- Offrir une entrevue à tous ceux qui appliquent = garantie
- Changement des horaires; tentative d'instaurer 4 fois 10 heures/semaine au lieu de 5 fois 8 heures actuel
- Plan de faire essayer des emplois en offrant un milieu de vie de façon temporaire (recherche d'un organisme du milieu avec qui établir un partenariat)
- Rebut de bois contaminé: se coordonner territorialement pourrait permettre de percer le marché
- Récupération d'espace par l'intérieur
- Automatisation
- Production très collée sur les fournisseurs, selon la commande
- Maintien de plus d'inventaires pour les produits qui viennent de Chine



CONCLUSION

CONSTAT ET VISION FUTURE

Les grands enjeux qui ressortent de ces rencontres sont majoritairement liés aux difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises. Les demandes de développement local sont aussi essentiellement liées au milieu de vie des employés et des candidats potentiels. Les solutions avancées sont en lien avec le déploiement de solutions de croissance du parc de logement régional, d'amélioration de l'accessibilité en service de garde, d'un déploiement d'un transport en commun efficace depuis Sherbrooke vers les pôles d'emplois, une mise en commun pour l'attractivité régionale et la facilitation des processus d'immigration.

L'économie circulaire est en développement constant avec des entreprises de notre région qui sont proactives et volontaires. De plus, le déploiement des stratégies qui permettent de s'approvisionner localement dans les produits ou services est une avenue intéressante pour la consolidation d'une souveraineté territoriale, non seulement au niveau du bioalimentaire, mais aussi des autres services et équipements pour le milieu manufacturier.

Les élus, sous recommandations du comité de développement économique, se pencheront sur les possibilités de représentation de ces demandes et propositions aux autres paliers gouvernementaux.

De plus, il sera proposé de mettre en place une planification des actions d'un plan de relance régionale. Celui-ci pourrait inclure :

- Un support accru au milieu communautaire;
- Une meilleure collaboration avec le milieu scolaire pour une meilleure concordance avec les besoins des entreprises du territoire;
- des revendications sur les irritants pour intégrer au travail les personnes immigrantes et les travailleurs expérimentés;
- l'élaboration d'une stratégie de développement en accord avec les contraintes humaines et sociales.