

ÉTUDE SOUS-SECTORIELLE – FABRICATION DE FOURNITURES ET DE MATÉRIEL MÉDICAUX (SCIAN 339110)



Avec la participation financière de :



ÉQUIPE DE TRAVAIL

Pharmabio Développement

Directrice de projet :

Kim Bourgeois, directrice générale

Coordonnatrice de projets IMT et ISEP :

Catherine Giroux-Trudeau

Coordonnatrice de projets
communication et promotion :

Christina Pinto

Coordonnatrice à la formation :

Valérie Levy

Groupe DDM

Directeur de projet :

Raphaël Readman, analyste stratégique

Chargée de projet :

Ruth Bernard, analyste du marché du travail

Professionnelle de recherche :

Joanie Guérin, économiste

Révisseure et édition :

Kiev Ashcroft-Gaudreault, réviseure linguistique

Référence à citer :

GROUPE DDM, 2025. *Étude sous-sectorielle sur la fabrication de fournitures et de matériel médicaux*. Rapport présenté à Pharmabio Développement, 74 p. + annexes. *Référence interne : 24-1797*.



TABLE DES MATIÈRES

MISE EN CONTEXTE	1
1. MÉTHODOLOGIE	2
1.1 Entreprises visées	2
1.2 Professions ciblées par l'étude	3
1.3 Déroulement de l'étude	5
1.3.1 Revue et analyse des données secondaires	5
1.3.2 Collecte de données primaires	6
1.3.2.1 Entrevues	6
1.3.2.2 Enquête en ligne	6
2. PORTRAIT DU SOUS-SECTEUR	8
2.1 Encadrement de l'industrie	8
2.2 Indicateurs financiers	11
2.2.1 Produit intérieur brut	11
2.2.2 Revenus des biens fabriqués	12
2.2.3 Marché Canadien	13
2.2.4 Échanges commerciaux	14
2.2.5 Innovations	15
2.3 Entreprises	17
2.3.1 Taille des entreprises	18
2.3.2 Distribution géographique	19
3. PORTRAIT DE L'EMPLOI	20
3.1 Emplois dans le sous-secteur	20
3.2 Professions	20
3.3 Conditions de travail	22
3.3.1 Statut d'emploi	22
3.3.2 Rémunération	23
3.3.3 Heures de travail	25
4. PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE	26
4.1 Caractéristiques des travailleurs	26
4.1.1 Genre	26
4.1.2 Âge	27
4.1.3 Scolarité	29
4.1.4 Immigration	31
5. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	32
5.1 Accueil et intégration des employés	32
5.2 Enjeux de ressources humaines	32

5.2.1	Acquisition et attraction de candidats	33
5.2.1.1	Postes vacants	36
5.2.1.2	Groupes sous-représentés sur le marché du travail	37
5.2.2	Fidélisation et rétention	39
5.2.2.1	Roulement	39
5.3	Mesures facilitantes et pistes d'action	41
5.4	Formation continue et développement des compétences	43
5.4.1	Planification de la formation continue	44
5.4.2	Besoins de formation	44
5.4.3	Principaux freins aux recours à la formation continue	47
6.	RELÈVE DU SECTEUR : PERSPECTIVES D'EMPLOI ET TENDANCES DE FORMATION	48
6.1	Perspectives d'emploi par profession	48
6.2	Inscription et diplomation dans les programmes de formation menant à l'emploi dans le sous-secteur	50
6.2.1	Formations professionnelles	50
6.2.2	Formations collégiales	52
6.2.3	Formations universitaires	55
7.	TRANSFORMATION NUMÉRIQUE	59
8.	TRANSITION VERTE	61
9.	TARIFS DOUANIERS	64
10.	CONSTATS ET RECOMMANDATIONS	68
10.1	Développement des compétences : formation continue et initiale	68
10.2	Transition numérique et modernisation des pratiques	69
10.3	Transition verte et durabilité	69
10.4	Ressources humaines et gestion de la main-d'œuvre	70
10.5	Recommandations axées sur les professions ciblées par l'étude	71
	RÉFÉRENCES	73

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Liste des inclusions et exclusions du code SCIAN à l'étude	2
Tableau 2	Professions ciblées par l'étude	3
Tableau 3	Fonction des répondants	6
Tableau 4	Répartition des entreprises sondées par région administrative	7
Tableau 5	Classes de matériels médicaux selon le niveau de risque associé à leur utilisation	9
Tableau 6	Répartition des entreprises selon le nombre d'employés au Québec, en 2024	18
Tableau 7	Distribution géographique des établissements, en juin 2024	19

Tableau 8	Statistiques des principales professions du sous-secteur au Québec, en 2021.....	22
Tableau 9	Salaire horaire par profession au Québec, en 2024.....	24
Tableau 10	État d'équilibre de la main-d'œuvre des professions ciblées par l'étude	49
Tableau 11	Caractéristiques des programmes d'études professionnelles	50
Tableau 12	Évolution des inscriptions selon le programme de formation professionnelle	51
Tableau 13	Évolution de la diplomation selon le programme de formation professionnelle.....	52
Tableau 14	Caractéristiques des programmes d'études collégiales.....	53
Tableau 15	Évolution des inscriptions selon le programme de formation collégiale.....	54
Tableau 16	Évolution de la diplomation selon le programme de formation collégiale.....	55
Tableau 17	Caractéristiques des programmes d'études universitaires.....	56
Tableau 18	Évolution des inscriptions selon le programme de formation universitaire.....	57
Tableau 19	Évolution de la diplomation selon le programme de formation universitaire.....	57

LISTE DES FIGURES

Figure 1	Taille des entreprises sondées.....	7
Figure 2	Évolution du PIB du sous-secteur à l'étude, Québec et Canada.....	11
Figure 3	Évolution des revenus des biens fabriqués au Québec	12
Figure 4	Revenus de l'industrie canadienne, par produits et services, en 2024	12
Figure 5	Principaux marchés de l'industrie au Canada, en 2024.....	13
Figure 6	Évolution des exportations nettes au Québec	14
Figure 7	Premiers pays d'importation et d'exportation au Québec, en 2024.....	15
Figure 8	Proportion des entreprises menant des activités d'innovation au Québec	16
Figure 9	Répartition géographique des entreprises au Canada, décembre 2024.....	17
Figure 10	Évolution du nombre d'entreprises, avec et sans employés, au Québec.....	18
Figure 11	Évolution du nombre total d'emplois au Québec.....	20
Figure 12	Répartition des travailleurs par profession au Québec, en 2021	21
Figure 13	Statut d'emploi des travailleurs, en 2021.....	23
Figure 14	Évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne au Canada	23
Figure 15	Heures hebdomadaires moyennes des salariés au Canada, 2018 à 2024.....	25
Figure 16	Principales professions selon le genre au Québec, en 2021	27
Figure 17	Répartition des travailleurs selon l'âge et la profession au Québec, en 2021	28
Figure 18	Distribution de la population active par niveau de diplomation au Québec, en 2021	30

Figure 19	Répartition des travailleurs selon le statut d’immigration au Québec, en 2021.....	31
Figure 20	Préoccupations principales à l’égard de la main-d’œuvre pour les prochaines années	33
Figure 21	Niveau de difficulté de recrutement par profession dans les entreprises sondées	34
Figure 22	Principales difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises sondées	35
Figure 23	Taux de postes vacants selon le trimestre, T1 2020 à T1 2025	37
Figure 24	Présence de femmes et de travailleurs âgés de 55 ans et plus dans les entreprises sondées	37
Figure 25	Présence de travailleurs issus de groupes sous-représentés sur le marché du travail dans les entreprises sondées	38
Figure 26	Proportion d’organisations détenant une politique ÉDI	39
Figure 27	Principales causes des difficultés de rétention au sein des organisations sondées	40
Figure 28	Mesures mises en place par les entreprises sondées pour faciliter l’attraction et la fidélisation de leur main-d’œuvre	42
Figure 29	Initiatives auxquels les entreprises sondées aimeraient avoir accès	43
Figure 30	Méthodes utilisées pour la formation en début et en cours d’emploi.....	44
Figure 31	Besoins de formation technique dans les organisations sondées.....	45
Figure 32	Besoins de formation liés à la gestion des ressources humaines.....	46
Figure 33	Facteurs limitant le recours à la formation continue	47
Figure 34	Autoévaluation de la maturité numérique des entreprises sondées	59
Figure 35	Freins à l’intégration des technologies numériques.....	60
Figure 36	Besoins de formation axés sur la transition numérique en entreprise	60
Figure 37	Autoévaluation du stade des entreprises en matière de transition verte	61
Figure 38	Mesures vertes adoptées ou envisagées par les organisations sondées	62
Figure 39	Perception du risque de l’imposition d’une augmentation des tarifs douaniers du gouvernement américain pour la rentabilité des entreprises sondées	64
Figure 40	Possibilité de revoir la stratégie de main-d’œuvre face au risque d’une hausse des tarifs douaniers	65
Figure 41	Possibilité de repenser la chaîne d’approvisionnement face à une augmentation des tarifs douaniers	66
Figure 42	Impact anticipé sur les investissements en R-D face au risque d’une augmentation des tarifs douaniers	67
Figure 43	Mesures ou ajustements prévus au sein des entreprises en cas de hausse tarifaire	67

ANNEXE

Annexe 1 Tableau des inclusions et exclusions du SCIAN à l'étude

LEXIQUE

CSMO : Comité sectoriel de main-d'œuvre

CNP : Classification nationale des professions

DIM : Direction des instruments médicaux

HIM : Homologation des matériels médicaux

LEIM : Licences d'établissement pour les instruments médicaux

SCIAN : Système de classification des industries de l'Amérique du Nord

PCIM : Programme de conformité des instruments médicaux

MISE EN CONTEXTE

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries des produits pharmaceutiques et biotechnologiques du Québec, Pharmabio Développement, a pour mandat de soutenir le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans l'ensemble des secteurs qu'il couvre. Ce mandat implique notamment la collecte, l'analyse et la diffusion de données stratégiques sur l'évolution des industries des sciences de la vie, dans le but d'éclairer les décisions des entreprises, des institutions de formation et des décideurs publics.

Depuis le 1^{er} avril 2024, le champ d'action de Pharmabio Développement s'est élargi. Trois sous-secteurs complémentaires ont été ajoutés :

- La fabrication de fournitures et de matériel médicaux (SCIAN 339110);
- Les grossistes-marchands de produits et fournitures pharmaceutiques (SCIAN 414510);
- Les laboratoires médicaux et d'analyses diagnostiques (SCIAN 621510).

Ce repositionnement vise à doter le Québec d'outils d'analyse adaptés à l'évolution rapide des industries des sciences de la vie, un secteur stratégique pour l'économie et pour la santé publique. Afin de mieux comprendre les réalités propres à chacun de ces sous-secteurs, Pharmabio a mandaté le Groupe DDM pour la réalisation d'études ciblées permettant d'actualiser le portrait des entreprises et de leur main-d'œuvre, d'identifier les enjeux clés en ressources humaines et de documenter les besoins émergents en matière de formation et de compétences.

Dans ce cadre, le présent rapport s'intéresse au sous-secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux (SCIAN 339110). L'étude brosse un portrait détaillé :

- Des entreprises qui le composent et de leurs caractéristiques;
- De la structure et de l'évolution de l'emploi;
- Du profil de la main-d'œuvre (scolarité, âge, genre, immigration, etc.);
- Des principaux enjeux et tendances, notamment en matière de ressources humaines, de transition numérique et verte, ainsi que des défis réglementaires;
- Des besoins actuels et futurs de formation, tant initiale que continue.

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

1. MÉTHODOLOGIE

1.1 Entreprises visées

La présente étude cible les entreprises québécoises du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) liées au sous-secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux (SCIAN 339110)¹. Cette classe comprend plus spécifiquement les établissements dont l'activité principale est la fabrication de fournitures et de matériel médicaux, ainsi que ceux dont l'activité principale est le meulage en usine de lunettes et de lentilles rigides de prescription. Le tableau 1 présente une liste des exemples d'inclusions et d'exclusions du code SCIAN à l'étude. La liste complète des inclusions et exclusions est disponible à l'annexe 1.

Tableau 1 Liste des inclusions et exclusions du code SCIAN à l'étude

Fabrication de fournitures et de matériel médicaux (SCIAN 339110)	
Inclusions	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accessoires et vêtements de salles propres et de protection contre les risques biologiques, fabrication ▪ Aiguilles et seringues hypodermiques, fabrication ▪ Alliages dentaires pour amalgames (ex. : or, argent, platine), fabrication ▪ Appareil à traction, fabrication ▪ Appareil d'anesthésie, fabrication ▪ Appareil de préparation d'échantillon, type laboratoire, fabrication ▪ Appareil de pression sanguine (c.-à-d., sphygmomanomètre ou tensiomètre), fabrication ▪ Appareil de vérification du sang, type laboratoire, fabrication ▪ Appareils de colostomie, fabrication 	
Exclusions	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fabrication de bronchoscopes et gastroscopes électromédicaux ▪ Fabrication de marchettes pour bébé ▪ Fabrication d'ébauches de lentilles moulées en plastique ▪ Fabrication d'ébauches de lentilles moulées en verre ▪ Fabrication d'instruments de laboratoire, d'appareils de radiographie et d'appareils électromédicaux comme les prothèses auditives ▪ Vente au détail de lunettes et de lentilles de contact de prescription fabriquées sur place 	

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

¹ Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) est un cadre élaboré conjointement par le Canada, les États-Unis et le Mexique afin de fournir une méthode uniforme pour classer et comparer les activités économiques. Chaque code SCIAN correspond à un secteur, à un sous-secteur ou à une industrie précise, ce qui facilite l'analyse statistique, la production de données et les comparaisons entre les trois pays.

1.2 Professions ciblées par l'étude

L'étude vise les postes clés de l'industrie, qui correspondent aux groupes professionnels de base de la Classification nationale des professions (CNP), présentés dans le tableau ci-dessous².

Tableau 2 Professions ciblées par l'étude

CNP 2021	Professions ciblées	Exemples d'appellations
33100	Assistants dentaires et auxiliaires dans les laboratoires dentaires	
	Les assistants dentaires aident le dentiste, l'hygiéniste dentaire et le thérapeute dentaire durant les examens et les traitements dispensés aux patients et ils exécutent des tâches de bureau. Les auxiliaires dans les laboratoires dentaires aident les technologues et les techniciens dentaires à préparer et à fabriquer des prothèses et autres appareils dentaires.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auxiliaire dans les laboratoires dentaires
94201	Assembleurs, monteurs, contrôleurs et vérificateurs de matériel électronique	
	Les assembleurs et les monteurs de matériel électronique assemblent et fabriquent du matériel, des pièces et des composants électroniques. Les contrôleurs et les vérificateurs de matériel électronique inspectent et vérifient des ensembles, des sous-ensembles, des pièces et des composants électroniques et électromécaniques pour garantir la conformité aux normes établies.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assembleur d'instruments de précision ▪ Contrôleur de produits finis ▪ Inspecteur en électronique ▪ Vérificateur de composants électroniques
95109	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	
	Les autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique s'occupent de la manutention de matériel, du nettoyage, de l'emballage et d'autres tâches élémentaires dans la transformation et la fabrication des produits et dans les services d'utilité publique.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aide-rembourseur ▪ Bloqueur de lentilles ▪ Emballeur à la machine ▪ Manœuvre d'articles électriques
32129	Autres technologues et techniciens des sciences de la santé	
	Les autres technologues et techniciens des sciences de la santé comprennent les technologues et les techniciens médicaux tels que les techniciens en diététique, les ocularistes, les prothésistes, les orthésistes, les techniciens prothésistes et les techniciens orthésistes.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oculariste ▪ Orthésiste ▪ Prothésiste ▪ Technicien oculariste ▪ Technicien orthésiste ▪ Technicien prothésiste

² La Classification nationale des professions (CNP) est le système de référence utilisé au Canada pour décrire, organiser et classer l'ensemble des professions du marché du travail. Chaque code CNP fournit des renseignements normalisés sur les tâches, les compétences et les exigences associées à une profession, ce qui facilite la collecte et l'analyse de données ainsi que les comparaisons à l'échelle nationale.

CNP 2021	Professions ciblées	Exemples d'appellations
33109	Autre personnel de soutien des services de santé	
	Les autres travailleurs de soutien des services de santé fournissent de l'aide et des services aux professionnels et autres intervenants dans le domaine de la santé.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aide de laboratoire clinique ▪ Aide-ophtalmologiste ▪ Assistant de laboratoire d'optique ▪ Assistant en ophtalmologie ▪ Meuleur de verres ophtalmiques ▪ Technicien à la salle des plâtres
32110	Denturologistes	
	Les spécialistes des ventes techniques de commerce de gros vendent des biens et des services techniques tels que du matériel scientifique, agricole et industriel, et des services de télécommunications, d'électricité et d'informatique à des entreprises gouvernementales, industrielles ou commerciales, sur le marché national et international.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Denturologiste ▪ Denturologue
21232	Développeurs et programmeurs de logiciels	
	Les développeurs et les programmeurs de logiciels conçoivent, écrivent et testent les codes des nouveaux systèmes et logiciels pour en assurer l'efficacité. Ils créent les bases des systèmes opérationnels et exécutent des programmes de diagnostic pour en certifier l'efficacité.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développeur de logiciels ▪ Programmeur d'applications informatiques ▪ Programmeur de logiciels
14400	Expéditeurs et réceptionnaires	
	Les expéditeurs et les réceptionnaires expédient, reçoivent et enregistrent le roulement des pièces, des fournitures, de l'équipement et du stock de l'établissement. Ils travaillent dans le secteur public et dans des établissements de commerce de détail et de gros, des usines de fabrication et dans d'autres établissements commerciaux et industriels.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adjoint de chaîne d'approvisionnement ▪ Commis à l'expédition et à la réception ▪ Expéditeur-réceptionnaire
21321	Ingénieurs d'industrie et de fabrication	
	Les ingénieurs d'industrie et de fabrication mènent des études, élaborent et supervisent des programmes visant l'utilisation optimale du matériel, des ressources humaines, de la technologie, des matériaux et des procédés en vue d'améliorer l'efficacité et la productivité.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingénieur d'usine ▪ Ingénieur en contrôle de la qualité ▪ Ingénieur en fabrication ▪ Ingénieur en production assistée par ordinateur (PAO)
21301	Ingénieurs mécaniciens	
	Les ingénieurs mécaniciens étudient, conçoivent et élaborent des appareils et des systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation, de production d'énergie, de transport, de traitement et de fabrication. Ils exécutent également des tâches liées à l'évaluation, à la mise en place, à l'exploitation et à l'entretien d'installations mécaniques.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingénieur mécanicien d'entretien ▪ Ingénieur en chauffage, ventilation et climatisation (CVC) ▪ Ingénieur en conception mécanique ▪ Ingénieur en robotique

CNP 2021	Professions ciblées	Exemples d'appellations
72100	Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	
	Les machinistes règlent et conduisent diverses machines-outils afin de tailler ou de meuler le métal, le plastique ou d'autres matériaux pour fabriquer ou modifier des pièces ou des produits de dimensions précises. Les vérificateurs d'usinage et d'outillage vérifient les pièces usinées et l'outillage afin d'assurer le maintien des normes de qualité.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apprenti machiniste ▪ Contrôleur de l'usinage ▪ Machiniste ▪ Machiniste généraliste ▪ Vérificateur de l'outillage ▪ Vérificateur de pièces usinées
94210	Monteurs, finisseurs, restaurateurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires	
	Les monteurs de meubles et d'accessoires assemblent des pièces pour constituer des sous-ensembles ou pour compléter des meubles et des accessoires. Les finisseurs de meubles vernissent les nouveaux meubles en bois ou en métal en leur donnant la teinte et le vernis spécifiés. Les restaurateurs de meubles remettent en état les meubles réparés, usés ou vieillis. Les contrôleurs inspectent les sous-ensembles de meubles et d'accessoires ainsi que les produits finis pour s'assurer de leur qualité.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assembleur de meubles ▪ Contrôleur du montage ▪ Finisseur de meubles ▪ Inspecteur de meubles ▪ Monteur d'accessoires ▪ Opérateur de machine de finition
32112	Technologues et techniciens dentaires	
	Les technologues et techniciens dentaires conçoivent, préparent et fabriquent les dentiers et les prothèses dentaires prescrits par les dentistes et d'autres spécialistes.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Superviseur de techniciens dentaires ▪ Technicien ou technologue dentaire autorisé ▪ Technicien dentaire ▪ Technologue dentaire
22310	Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	
	Les technologues et les techniciens en génie électrique et électronique peuvent travailler indépendamment ou assurer un soutien et des services techniques en matière de conception, de mise au point, d'essai, de production et d'exploitation du matériel et des systèmes électriques et électroniques.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Technicien au soutien de la production ▪ Technologue en conception électronique ▪ Technologue en fabrication de matériel électronique

Source : STATISTIQUE CANADA. *Classification nationale des professions (CNP) 2021. Version 1.0.*

1.3 Déroulement de l'étude

1.3.1 Revue et analyse des données secondaires

La première phase de l'étude a commencé par une recension des données secondaires, centrée sur l'état actuel du sous-secteur et son évolution au cours des dernières années, afin de brosser un portrait évolutif. À cette fin, de nombreuses sources ont été consultées, notamment Statistique Canada, la Banque de données des statistiques officielles sur le Québec, Emploi-Québec et l'Inforoute FPT. Pour les données non accessibles au public, des demandes ont été adressées à divers ministères et établissements d'enseignement. Cette recension initiale de la littérature a permis d'identifier les principaux enjeux et tendances à approfondir lors de la collecte de données primaires.

1.3.2 Collecte de données primaires

1.3.2.1 Entrevues

Des entretiens de fond, d’une durée de 30 à 45 minutes, ont été menés auprès d’employeurs et d’experts du sous-secteur. Cette étape visait à recueillir des informations qualitatives et à cerner les tendances à quantifier par la suite, afin d’élaborer un questionnaire de sondage en ligne adapté à la réalité du secteur. Plus précisément, elle avait pour objectifs de documenter les enjeux en ressources humaines, d’évaluer la satisfaction à l’égard de l’offre de formation initiale et continue, et de recueillir des pistes de solutions. Réalisée entre novembre 2024 et janvier 2025, cette démarche a donné lieu à 10 entrevues de fond.

1.3.2.2 Enquête en ligne

L’enquête en ligne a pour objectif de recueillir, auprès d’un maximum d’entreprises, des informations sur la formation de la main-d’œuvre, les besoins en main-d’œuvre et les conditions de travail. Pour atteindre les cibles d’échantillonnage, diverses stratégies de diffusion ont été déployées, notamment de multiples sollicitations par courriel de la part du Groupe DDM et du CSMO. Devant le faible taux de réponse, un mandat a également été confié à une firme de sondage téléphonique afin de susciter un plus grand intérêt de la part des entreprises. Malgré ces efforts, seules 20 entreprises ont répondu au sondage. Les résultats doivent donc être interprétés en tenant compte de ce faible échantillon. Toutefois, ces 20 répondants emploient 810 personnes au Québec, ce qui correspond à 15 % de la main-d’œuvre du sous-secteur. Sur la base du nombre d’emplois représentés, les résultats présentent une marge d’erreur inférieure à 5 %.

Tableau 3 Fonction des répondants

Fonction au sein de l’entreprise	Proportion
Directeur général, président ou propriétaire	60 %
Ressources humaines	20 %
Adjoint administratif	15 %
Contrôleur	5 %

Source : Sondage auprès des employeurs (n = 20)

Les répondants des entreprises du sous-secteur de la fabrication occupent généralement des postes de direction ou de ressources humaines. Par leur position stratégique, ils sont les mieux placés pour témoigner des enjeux de main-d’œuvre et des besoins en développement des compétences au sein de l’entreprise.

Portrait des entreprises répondantes

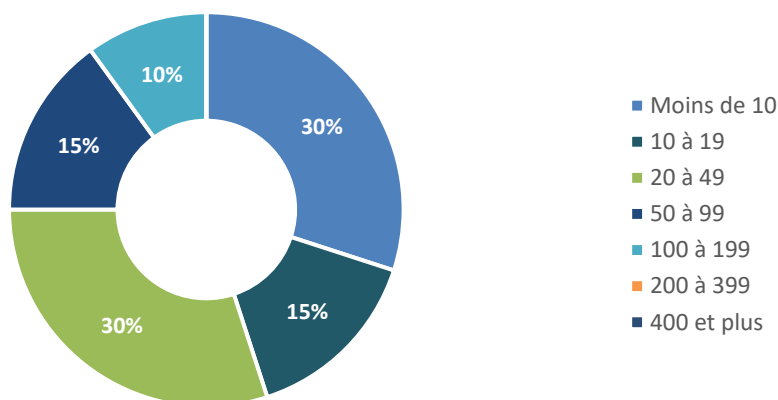
Le sondage en ligne a rejoint des **entreprises de tailles variées** (figure 1). Cette diversité s’avère essentielle pour refléter les réalités propres à chaque entreprise et enrichir l’analyse.

Il convient de préciser que l’échantillon ne correspond pas parfaitement à la structure réelle du secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux. Les très petites entreprises (moins de 10 employés) y sont nettement sous-représentées : bien qu’elles constituent près des deux tiers du secteur (62,2 %), elles ne représentent que 30,0 % des répondants.

À l'inverse, certaines catégories d'entreprises apparaissent surreprésentées dans l'échantillon :

- **20 à 49 employés** : 30,0 % des répondants, contre 10,9 % dans le secteur;
- **50 à 99 employés** : 15,0 % contre 5,4 %;
- **100 à 199 employés** : 10,0 % contre 2,7 %.

Cette sous-représentation des très petites entreprises, combinée à une présence accrue des petites et moyennes entreprises, s'explique notamment par la plus forte propension des grandes entreprises à participer aux enquêtes sectorielles, grâce à leur structure interne et à leur capacité à mobiliser les ressources nécessaires pour y répondre.



Source : sondage auprès des employeurs (n = 20)

Figure 1 Taille des entreprises sondées

Répartition géographique

Deux régions administratives rassemblent plus de la moitié (65,2 %) des établissements, soit la Capitale-Nationale (34,8 %) et la Montérégie (30,4 %).

Tableau 4 Répartition des entreprises sondées par région administrative

Région administrative	Nombre d'entreprises	Répartition (%)
Capitale-Nationale	8	34,8
Montérégie	7	30,4
Montréal	5	21,7
Estrie	1	4,3
Mauricie	1	4,3
Saguenay-Lac-Saint-Jean	1	4,3
Total	23	100,0

Source : Sondage auprès des employeurs (n = 20)

2. PORTRAIT DU SOUS-SECTEUR

2.1 Encadrement de l'industrie

Au Canada, la réglementation des instruments médicaux relève de la *Loi sur les aliments et drogues*, administrée par Santé Canada. Selon cette loi, un instrument médical est défini comme suit :

« Tout article, instrument, appareil ou dispositif, y compris tout composant, partie ou accessoire de ceux-ci, fabriqué ou vendu pour servir, ou présenté comme pouvant servir [...] au diagnostic, au traitement, à l'atténuation ou la prévention d'une maladie, d'un désordre ou d'un état physique anormal ou leurs symptômes, chez l'être humain³ ».

Santé Canada encadre la sécurité et l'efficacité des instruments médicaux par des évaluations scientifiques, des activités de surveillance et des contrôles de conformité effectués avant et après leur mise en marché. Plus précisément, la Direction des instruments médicaux (DIM) est responsable de l'évaluation et du contrôle de la sûreté, de l'efficacité et de la qualité des dispositifs utilisés à des fins diagnostiques et thérapeutiques au Canada. Par ses examens de contrôle et de surveillance, réalisés avant la mise en marché, durant la fabrication et après l'approbation, la DIM veille à ce que les dispositifs commercialisés demeurent sûrs, efficaces et conformes aux normes de qualité en vigueur.

Le *Règlement sur les instruments médicaux* établit quant à lui des exigences précises concernant la fabrication, l'importation, la distribution et la vente de ces dispositifs. Il encadre également plusieurs autres aspects, notamment :

- La classification des instruments, selon leur niveau de risque;
- Les systèmes d'assurance qualité et les exigences d'étiquetage;
- Les essais expérimentaux et l'examen préliminaire avant la mise en marché;
- Les mécanismes de surveillance post-commercialisation pour garantir la sécurité des utilisateurs.

Pour déterminer si un instrument doit être homologué avant sa mise en marché, un système de classification fondé sur le risque lié à son utilisation a été mis en place⁴. Le matériel médical est ainsi réparti en quatre classes (I, II, III et IV), selon le niveau de risque et les contrôles requis pour garantir raisonnablement leur sûreté et leur efficacité⁵. Les instruments de classe I présentent le risque le plus faible pour la santé et la sécurité, tandis que ceux de classe IV posent le risque le plus élevé pour les utilisateurs.

³ DIRECTION GÉNÉRALE DES PRODUITS DE SANTÉ ET DES ALIMENTS, SANTÉ CANADA. *Ligne directrice. Orientation sur le système de classification fondé sur le risque des instruments autres que les instruments diagnostiques in vitro (IDIV)*, 2016.

⁴ SANTÉ CANADA. *Sûreté des instruments médicaux vendus au Canada*, 2022.

⁵ BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA. « Chapitre 6 : La réglementation des matériels médicaux », dans *Le Point : Rapport de la vérificatrice générale du Canada à la Chambre des communes – Santé Canada*, 2011, 43 p.

Tableau 5 Classes de matériels médicaux selon le niveau de risque associé à leur utilisation

Classe de matériel	Niveau de risque	Exemples
Classe I	Minime	Scalpels réutilisables, pansements, milieux de culture
Classe II	Faible	Verres de contact, cathéters périduraux, trousses de tests de grossesse, gants de chirurgie
Classe III	Modéré	Prothèses orthopédiques, glucomètres, implants dentaires, matériel d'hémodialyse, systèmes d'ultrasonoscopie
Classe IV	Élevé	Trousses de dépistage du VIH, stimulateurs cardiaques, cathéters d'angioplastie

Source : BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA. « Chapitre 6 : La réglementation des matériels médicaux – Santé Canada », dans *Le Point Rapport de la vérificatrice générale du Canada à la Chambre des communes*, 2011, 43 p.

Santé Canada encadre la sûreté et l'efficacité des instruments médicaux au moyen de deux mécanismes d'homologation :

- Les licences d'établissement pour les instruments médicaux (LEIM);
- Les homologations des matériels médicaux (HIM).

Licences d'établissement pour les instruments médicaux (LEIM)

La LEIM constitue une exigence réglementaire obligatoire pour les fabricants, importateurs et distributeurs qui importent ou vendent des instruments de classe I au Canada⁶. Les fabricants qui passent exclusivement par un intermédiaire titulaire d'une licence en sont toutefois exemptés⁷. Cette obligation s'applique autant aux entreprises canadiennes qu'aux organisations étrangères souhaitant accéder au marché canadien.

Renouvelables annuellement, les LEIM attestent que les organisations respectent les exigences réglementaires et disposent de procédures écrites encadrant la gestion des plaintes, les rappels de produits, ainsi que les processus liés à l'expédition, à l'entreposage et à la distribution des instruments médicaux au Canada.

Santé Canada tient à jour une base de données répertoriant toutes les entreprises titulaires d'une LEIM. L'émission et le suivi de ces licences relèvent du Programme de conformité des instruments médicaux (PCIM), également responsable des inspections et de la surveillance du respect des obligations réglementaires après la mise en marché des dispositifs des instruments médicaux⁸.

⁶ MINISTRE DE LA JUSTICE, GOUVERNEMENT DU CANADA. *Règlement sur les instruments médicaux (DORS/98-282)*, 2025, 107 p.

⁷ SANTÉ CANADA. « Homologation et surveillance des instruments médicaux au Canada » dans *À propos des instruments médicaux*, 2020.

⁸ SANTÉ CANADA. *Programme de conformité des instruments médicaux*, 2025.

Homologation des instruments médicaux (HIM)

L'homologation des instruments médicaux (HIM) s'applique exclusivement aux instruments de classe II, III et IV⁹. Sans une HIM valide, ils ne peuvent être importés ni commercialisés au Canada, puisqu'ils n'ont pas encore fait l'objet d'une évaluation officielle de leur sécurité, de leur efficacité et de leur qualité, ce qui représente un risque pour la santé des Canadiens et Canadiennes.

Les fabricants de ces classes doivent démontrer la conformité de leurs produits aux exigences réglementaires en matière de sûreté, d'efficacité et de qualité. Pour obtenir une HIM, ils doivent soumettre à Santé Canada des preuves documentées attestant que la conception et la fabrication de leurs dispositifs respectent les normes en vigueur, notamment la norme CAN/CSA-ISO 13485 (*Dispositifs médicaux — Systèmes de management de la qualité — Exigences à des fins réglementaires*)¹⁰.

Le processus d'homologation est supervisé par le **Bureau des matériels médicaux** de la Direction des produits thérapeutiques, chargé d'évaluer la conformité des instruments aux exigences de la *Loi sur les aliments et drogues* et du *Règlement sur les instruments médicaux*. Une fois l'HIM délivrée, le dispositif peut être légalement distribué sur le marché canadien^{11,12}.

Surveillance post-commercialisation et inspections

À la suite de l'approbation et de la mise en marché des instruments médicaux, Santé Canada assure une surveillance continue afin de détecter et de prévenir tout risque pour la santé des Canadiens et Canadiennes. Cette surveillance s'appuie sur plusieurs sources d'information :

- Les signalements d'incidents ou de problèmes liés aux instruments médicaux;
- Les avis des professionnels de la santé et des utilisateurs;
- L'analyse de la documentation scientifique et des rapports de fabricants;
- Les informations transmises par les organismes internationaux de réglementation.

En complément, Santé Canada réalise des inspections régulières auprès des établissements impliqués dans la fabrication, l'importation, la distribution et la vente d'instruments médicaux. Ces contrôles visent à vérifier leur conformité à la *Loi sur les aliments et drogues* et au *Règlement sur les instruments médicaux*, garantissant ainsi la sécurité et l'efficacité des dispositifs accessibles au public.

⁹ SANTÉ CANADA. « Homologation et surveillance des instruments médicaux au Canada » dans *À propos des instruments médicaux*, 2020.

¹⁰ MINISTRE DE LA JUSTICE, GOUVERNEMENT DU CANADA. *Règlement sur les instruments médicaux (DORS/98-282)*, 2025, 107 p.

¹¹ SANTÉ CANADA. « Homologation et surveillance des instruments médicaux au Canada » dans *À propos des instruments médicaux*, 2020.

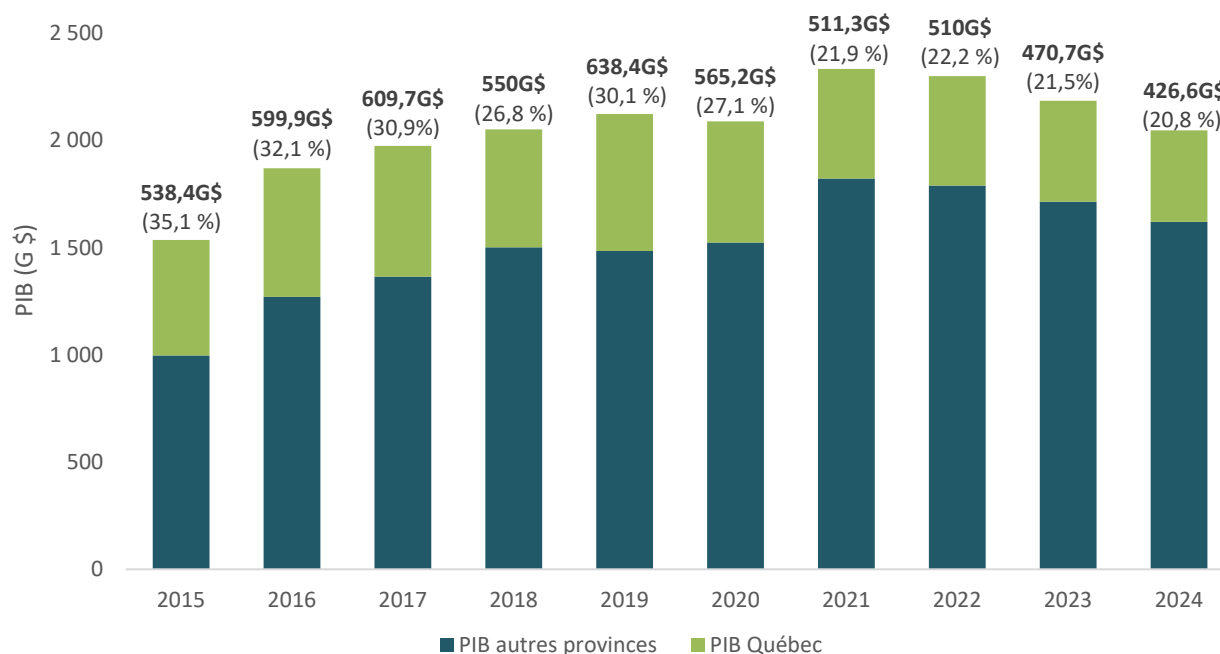
¹² La liste des instruments médicaux homologués en vigueur est accessible via la base de données Santé Canada.

2.2 Indicateurs financiers

Cette section brosse un portrait global de l'industrie de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux en présentant les ventes manufacturières, le produit intérieur brut (PIB) et les échanges commerciaux. Elle aborde également les activités de recherche et développement propres au secteur.

2.2.1 Produit intérieur brut

En 2024, le PIB de l'industrie québécoise de fabrication de fournitures et de matériel médicaux (SCIAN 3391) s'élevait à **426,6 G\$**, représentant **20,8 % du PIB à l'échelle nationale**.



Source : STATISTIQUE CANADA. Tableau 36-10-0402-01. *Produit intérieur brut (PIB) aux prix de base, par industries, provinces et territoires.*

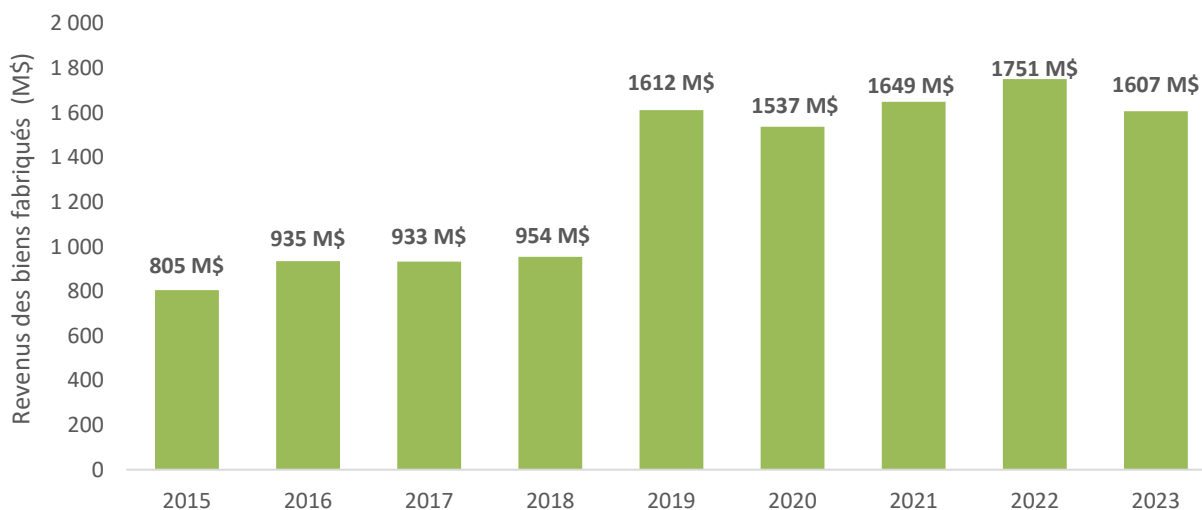
Figure 2 Évolution du PIB du sous-secteur à l'étude, Québec et Canada

La croissance du PIB a suivi des trajectoires distinctes à l'échelle provinciale et nationale. Entre 2015 et 2024, le PIB de l'industrie québécoise a enregistré un recul annuel moyen de -2,1 %, tandis que celui du Canada a progressé de +3,6 %. Cette divergence se reflète dans la position du Québec au sein de l'industrie canadienne : sa contribution au PIB national du secteur est passée de 34,9 % en 2015 à 20,8 % en 2024.

La pandémie semble avoir eu un impact particulièrement négatif sur la performance québécoise. Entre 2020 et 2021, l'industrie québécoise a vu son PIB diminuer de -9,5 %, alors qu'au niveau national, une progression de +11,7 % a été observée. Le Québec n'a donc pas semblé tirer parti de cette période de forte demande pour le matériel médical, contrairement au reste du Canada.

2.2.2 Revenus des biens fabriqués

En 2023, la **valeur des revenus générés par les biens fabriqués** du sous-secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux s'élevait à **1,6 G\$**, soit une baisse de -8,2 % par rapport à 2022. La figure ci-dessous illustre l'évolution des revenus des biens fabriqués au Québec pour la période 2015-2023.

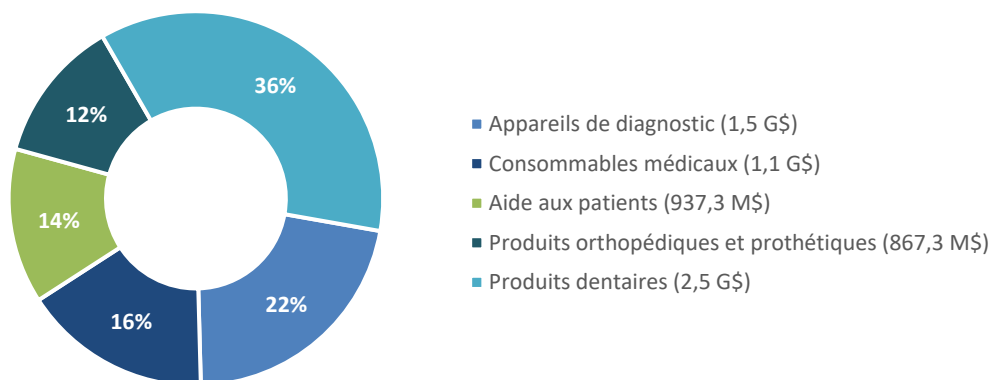


Source : STATISTIQUE CANADA. Tableau 16-10-0117-01. *Statistiques principales pour les industries manufacturières, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)*.

Figure 3 Évolution des revenus des biens fabriqués au Québec

Globalement, ce sous-secteur a connu une croissance annuelle moyenne de 11,0 % de ses revenus, qui sont passés de 805,4 M\$ en 2015 à 1,6 G\$ en 2023.

Selon IBISWorld, l'industrie canadienne de fabrication de fournitures et de matériel médicaux a généré des revenus estimés à **7,0 G\$** en 2024. La figure 4 illustre la répartition de ces revenus selon les différents produits et services offerts par les entreprises du secteur.



Source: IBISWORLD. *Medical Instrument and Supply Manufacturing in Canada, 2025*.

Figure 4 Revenus de l'industrie canadienne, par produits et services, en 2024

En 2024, les **appareils de diagnostic**, utilisés pour la détection et le diagnostic des maladies, constituaient le segment le plus important du secteur, avec des ventes de 1,5 G\$ (21,8 % du marché). La demande pour ces produits reste relativement stable à long terme, en raison de leur rôle préventif et du coût relativement faible de certains dispositifs. Cependant, ce segment fait face à une forte concurrence internationale, les progrès technologiques récents ayant rendu les appareils électromédicaux plus accessibles et généralement plus précis.

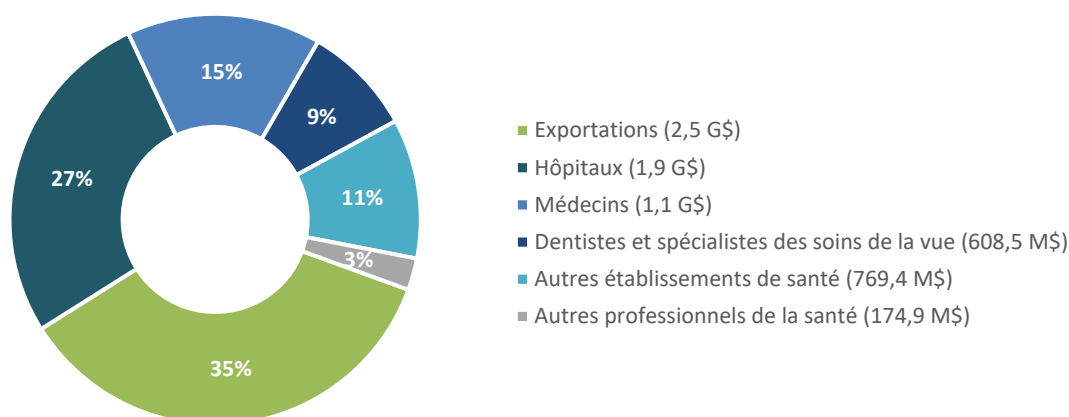
Les **consommables médicaux** (gants, cathéters, scalpels, bandages, etc.) occupaient le deuxième rang, générant 1,1 G\$ (16,3 % des revenus), les hôpitaux étant les principaux acheteurs.

Les **aides aux patients** (appareils auditifs, aides à la mobilité, dispositifs respiratoires et équipements de rééducation) représentaient 13,4 % des revenus de l'industrie (937,3 M\$), suivies des **produits orthopédiques et prothétiques**.

Enfin, la catégorie des **produits dentaires et autres** représentait 36,1 % du marché. Elle comprend notamment les machines de moulage, les dents artificielles, les fournitures de laboratoire dentaire, ainsi que divers produits comme les chaises roulantes, le matériel d'anesthésie ou les appareils de dialyse. L'entrée en vigueur du **Régime canadien de soins dentaires** devrait par ailleurs soutenir durablement la croissance de ce segment.

2.2.3 Marché Canadien

La figure 5 présente les principaux marchés de l'industrie de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux, selon les revenus générés au Canada en 2024¹³.



Source: IBIS WORLD. *Industry report: Medical Instrument and Supply Manufacturing in Canada, 2025.*

Figure 5 Principaux marchés de l'industrie au Canada, en 2024

En 2024, les **exportations représentaient 35,5 % des revenus** du sous-secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux, soit 2,5 G\$. Cette performance s'explique par la forte demande mondiale en instruments médicaux et en réactifs de diagnostic (à l'exclusion des réactifs de laboratoire).

¹³ IBIS WORLD. *Industry report: Medical Instrument and Supply Manufacturing in Canada, 2025.*

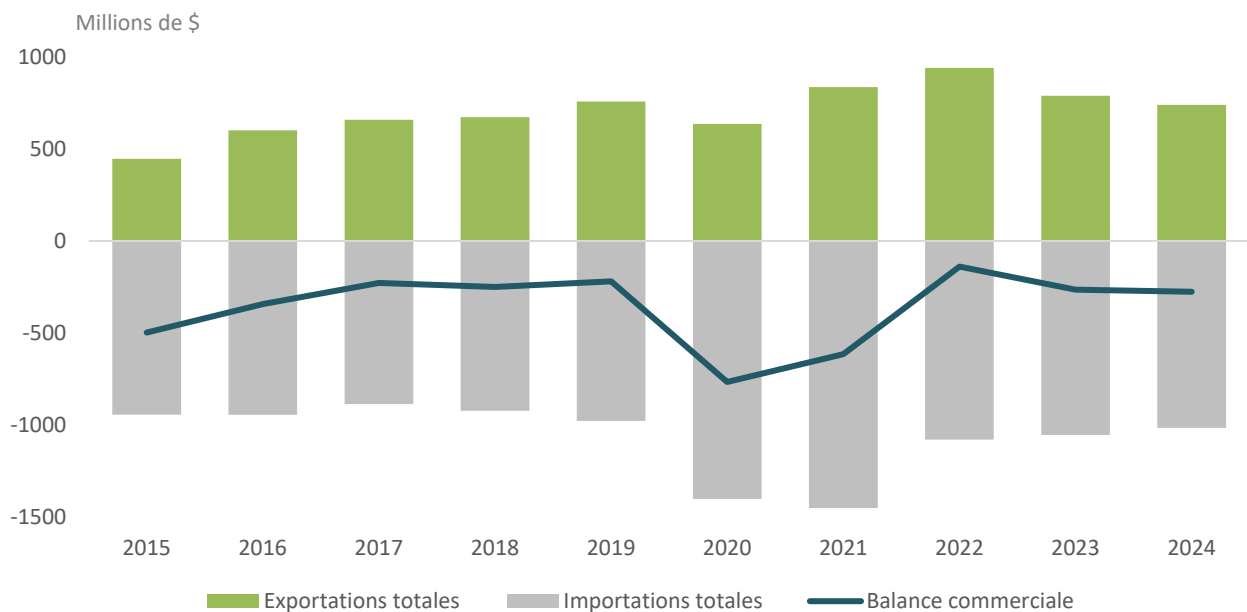
Les aiguilles et cathéters fabriqués au Canada figurent d'ailleurs parmi les produits les plus prisés à l'international.

Sur le marché intérieur, **les hôpitaux constituent le principal débouché**, représentant 27,0 % des ventes (1,9 G\$). Selon IBIS World, leur consommation de fournitures médicales jetables augmente, stimulée par l'importance croissante accordée à la prévention des infections, notamment pour les patients subissant des interventions chirurgicales ou recevant des soins chroniques de longue durée.

Les **médecins** représentent également un marché significatif, soit 15,3 % de la demande intérieure. Enfin, les **autres établissements de santé** (11,0 %) regroupent les cliniques ainsi que divers établissements non médicaux disposant de stations de premiers soins, tels que les écoles, les bureaux ou les garderies.

2.2.4 Échanges commerciaux

La figure 6 illustre l'évolution des exportations nettes de l'industrie québécoise de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux pour la période 2015-2024.

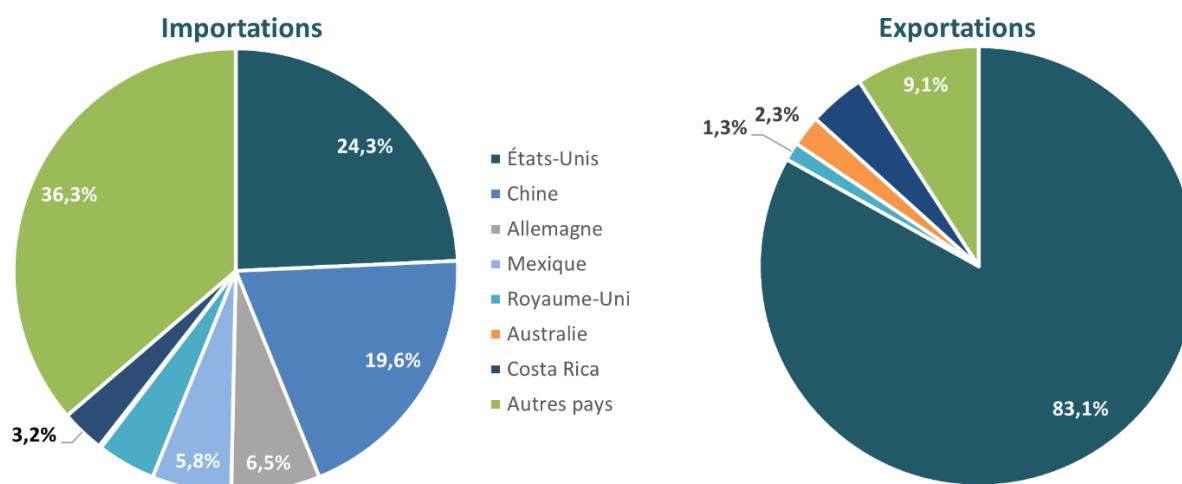


Source : STATISTIQUE CANADA. Données sur le commerce en ligne.

Figure 6 Évolution des exportations nettes au Québec

Le Québec importe généralement plus qu'il n'exporte de biens fabriqués, affichant ainsi une balance commerciale négative :

- En 2024, l'industrie de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux a importé pour 1,0 G\$ et exporté pour 739,6 M\$, affichant ainsi une balance commerciale négative de -276,7 M\$.
- Les importations ont atteint un sommet en 2020 et 2021, au plus fort de la pandémie de COVID-19. Entre 2019 et 2020, elles ont bondi de 43,4 %, passant de 978 M\$ à 1,4 G\$, tandis que les exportations reculaient de 16,1 %.



Source : STATISTIQUE CANADA. *Données sur le commerce en direct.*

Figure 7 Premiers pays d'importation et d'exportation au Québec, en 2024

Même si l'industrie québécoise importe encore davantage qu'elle n'exporte, les **activités d'exportation** ont connu une **forte croissance** :

- Entre 2015 et 2024, les exportations totales sont passées de 447 M\$ à 740 M\$ (+65,5 %), tandis que les importations n'ont progressé que de 7,6 %.
- L'écart entre importations et exportations tend ainsi à se réduire, la balance commerciale affichant une amélioration de 44,4 % (de -498 M\$ à -277 M\$).

En 2024, les principaux pays d'importation du secteur étaient les États-Unis et la Chine¹⁴. Les États-Unis occupent une place centrale, puisqu'ils représentent à la fois le premier marché d'importation et le premier marché d'exportation de l'industrie québécoise de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux. Un peu plus de 83 % des exportations totales leur étaient destinées.

2.2.5 Innovations

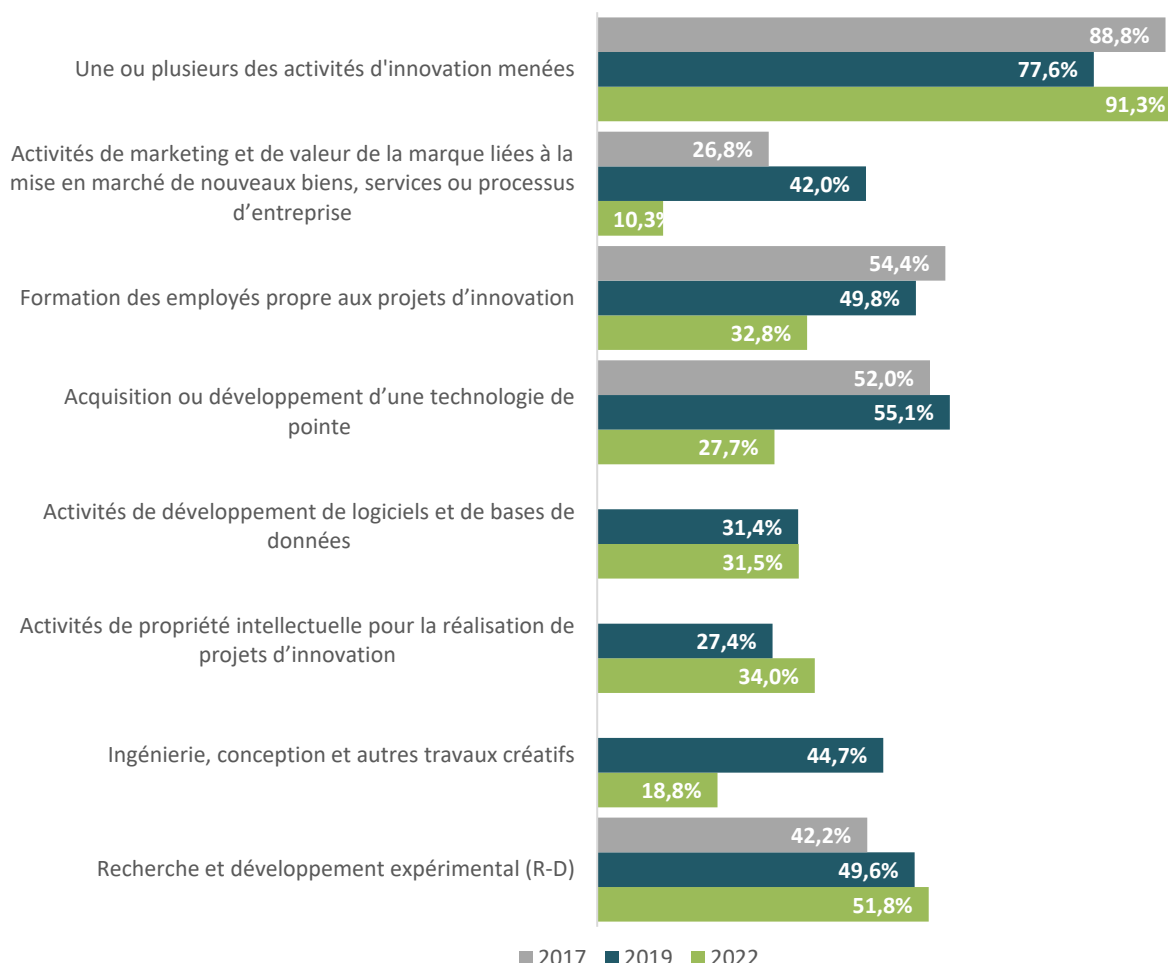
La section suivante porte sur les innovations dans le secteur québécois de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) définit l'innovation comme « la mise en œuvre d'un produit nouveau, que ce soit un bien ou un service, ou d'un processus nouveau ou sensiblement amélioré, d'une nouvelle méthode de commercialisation dans les pratiques de l'entreprise, l'organisation du lieu de travail ou les relations extérieures¹⁵ ». Ce concept

¹⁴ INNOVATION, SCIENCES ET DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE CANADA. *Données sur le commerce en ligne [en ligne]*, Gouvernement du Canada.

¹⁵ DIRECTION DE L'APPUI À LA RECHERCHE ET À L'INNOVATION, MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION. *L'innovation : définitions et concepts clés*, 2012, 8 p.

englobe ainsi plusieurs catégories, dont les produits, les procédés, la commercialisation et l'organisation, cette dernière se caractérisant par un effet « clair et positif sur la productivité des entreprises »¹⁶.

La figure ci-dessous présente un portrait comparatif de la proportion totale d'entreprises du secteur ayant investi dans différents types d'activités d'innovation, selon l'année.



Source : STATISTIQUE CANADA. Tableau 33-10-0184-01. *Activités d'innovation menées, selon l'industrie et la taille de l'entreprise.*

Figure 8 Proportion des entreprises menant des activités d'innovation au Québec

En 2022, **91,3 % des entreprises** du secteur déclaraient avoir mené au moins une activité d'innovation, en nette hausse par rapport à 2019 (77,6 %). La répartition des efforts a toutefois évolué au cours de la période : on observe un renforcement des activités de R-D et de propriété intellectuelle, mais un recul dans l'acquisition de technologies de pointe, la formation et le marketing.

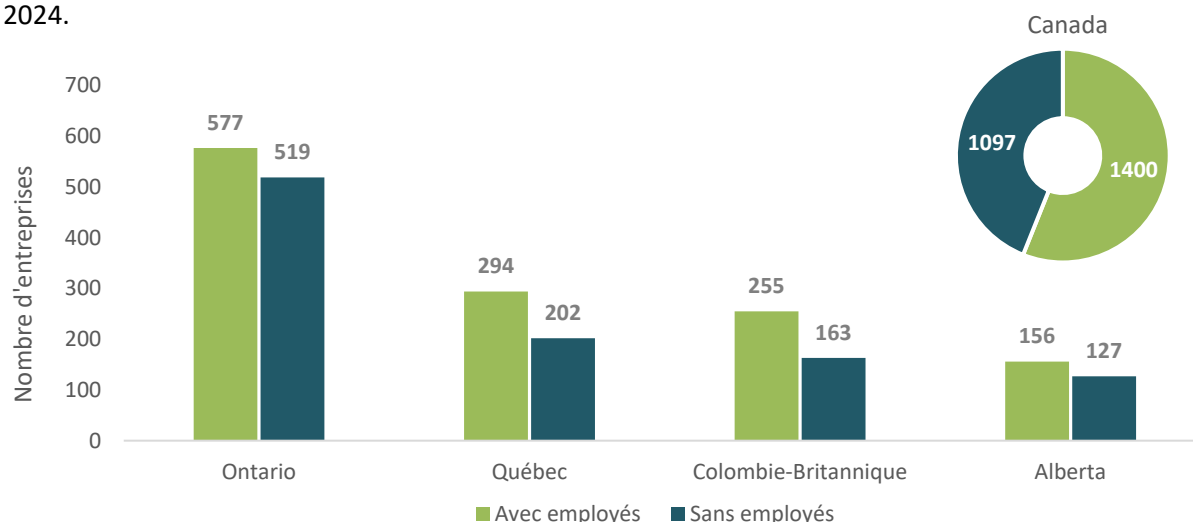
¹⁶ CONSEIL CONSULTATIF EN MATIÈRE DE CROISSANCE ÉCONOMIQUE. *Libérer le potentiel de croissance des secteurs clés*, 2017, 23 p.

La pandémie pourrait expliquer en partie la baisse de la proportion d'entreprises ayant investi dans certaines activités d'innovation (ingénierie/conception, acquisition de technologies ou formation des employés), puisqu'elle a bouleversé leurs capacités internes (pénurie de main-d'œuvre, contraintes logistiques et d'approvisionnement). Dans ce contexte de gestion de crise, plusieurs entreprises ont pu repousser ou suspendre la formation liée aux innovations, afin de prioriser la productivité avec les ressources déjà en place.

Par ailleurs, les besoins propres à la période pandémique ont pu stimuler l'investissement en recherche et développement et orienter les choix stratégiques des entreprises.

2.3 Entreprises

En décembre 2024, Statistique Canada recensait **294 entreprises québécoises avec employés et 202 sans employés**, soit **19,9 % du total national** dans la fabrication de fournitures et de matériel médicaux^{17,18}. La figure 9 illustre la répartition géographique des entreprises québécoises et canadiennes de ce secteur en 2024.



Source : STATISTIQUE CANADA. Tableaux 33-10-0764-01 et 33-10-0765-01. *Nombre d'entreprises canadiennes, avec et sans employés, décembre 2024*. *Exclusion des provinces et territoires au sein desquels on dénombre moins de 100 établissements.

Figure 9 Répartition géographique des entreprises au Canada, décembre 2024

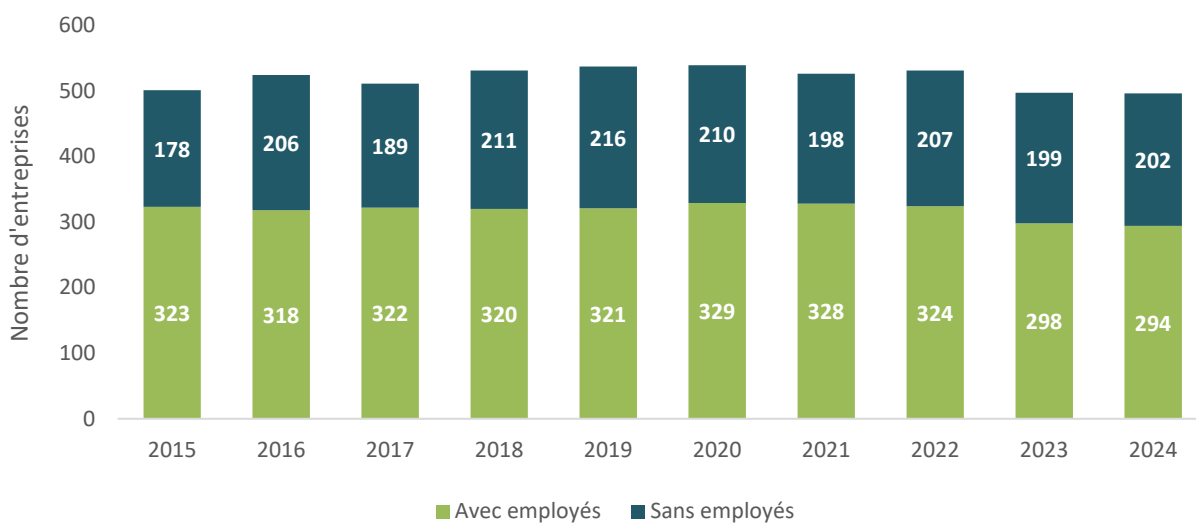
Selon IBISWorld (2023)¹⁹, le Québec attire les fabricants de fournitures et de matériel médicaux grâce à sa proximité avec les marchés d'exportation. Outre les liaisons terrestres avec l'État de New York, le Vermont, le New Hampshire et le Maine, la province bénéficie également de la Voie maritime du Saint-Laurent et du port de Montréal.

¹⁷ Statistique Canada recommande de faire preuve de prudence lors de l'utilisation des dénombrements d'établissements pour les deux types d'emploi combinés. Les données sont recueillies auprès de sources différentes. Additionnés, les deux types d'emploi ne constituent pas nécessairement la totalité des entreprises.

¹⁸ Les entreprises sont dénombrées en tenant compte de leurs « emplacements statistiques ». Ainsi, une entreprise de vente au détail ayant dix magasins et un siège social représente onze entreprises dans « Nombre d'entreprises canadiennes ».

¹⁹ IBISWORLD. *Medical Instrument and Supply Manufacturing in Quebec*, 2024.

La figure 10 illustre l'évolution du nombre d'établissements actifs, avec ou sans employés, au fil du temps.



Source : STATISTIQUE CANADA.²⁰ *Nombre d'entreprises canadiennes, avec et sans employés.*

Figure 10 Évolution du nombre d'entreprises, avec et sans employés, au Québec

Conséquemment à la baisse du PIB présentée plus tôt, le secteur a connu un **recul du nombre d'établissements** au cours des dernières années. Entre 2018 et 2024, les établissements avec employés sont passés de 320 à 294 (-8,1 %), tandis que ceux sans employés ont diminué de 211 à 202 (-4,2 %).

2.3.1 Taille des entreprises

Le sous-secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux est **majoritairement composé de microentreprises** (1 à 4 employés) **et de petites entreprises** (5 à 99 employés). Parmi les 294 établissements comptant des salariés, 40,8 % sont des microentreprises, 54,8 % des petites entreprises et 4,1 % des entreprises de taille moyenne. On ne dénombre qu'un seul établissement de plus de 500 employés au Québec. Le tableau 6 illustre la répartition des entreprises selon leur nombre d'employés dans la province.

Tableau 6 Répartition des entreprises selon le nombre d'employés au Québec, en 2024

	Nombre d'employés								Total
	1 à 4	5 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 à 499	500 et +	
Nbre d'entreprises	120	63	50	32	16	8	4	1	294
Répartition (%)	40,8	21,4	17,0	10,9	5,4	2,7	1,4	0,3	100,0

Source : STATISTIQUE CANADA. Tableau 33-10-0764-01. *Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, décembre 2024.*

²⁰ Tableaux multiples : 33-10-0042-01, 33-10-0039-01, 33-10-0083-01, 33-10-0041-01, 33-10-0038-01, 33-10-0037-01, 33-10-0106-01, 33-10-0105-01, 33-10-0223-01, 33-10-0222-01, 33-10-0304-01, 33-10-0305-01, 33-10-0494-01, 33-10-0493-01, 33-10-0661-01, 33-10-0662-01, 33-10-0806-01, 33-10-0807-01, 33-10-0765-01, 33-10-0764-01.

2.3.2 Distribution géographique

Le tableau ci-dessous présente la distribution géographique des établissements de fabrication de fournitures et de matériel médicaux selon les régions administratives au Québec, en juin 2024.

Tableau 7 Distribution géographique des établissements, en juin 2024

Région administrative	Avec employés	Répartition (%)
Montréal	98	32,3
Montréal	54	18,4
Capitale-Nationale	31	9,3
Laurentides	20	7,9
Laval	14	6,7
Lanaudière	14	6,7
Estrie	24	4,6
Chaudière-Appalaches	18	3,8
Centre-du-Québec	6	2,2
Mauricie	6	2,0
Saguenay–Lac-Saint-Jean	5	2,0
Outaouais	4	1,8
Bas-Saint-Laurent	7	1,0
Abitibi-Témiscamingue	0	0,8
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	1	0,4
Côte-Nord et Nord-du-Québec	1	0,2
Ensemble du Québec	303	100,0

Source: STATISTIQUE CANADA. *Tableau personnalisé du nombre d'emplacements d'entreprises par région économique au Québec, juin 2024.*

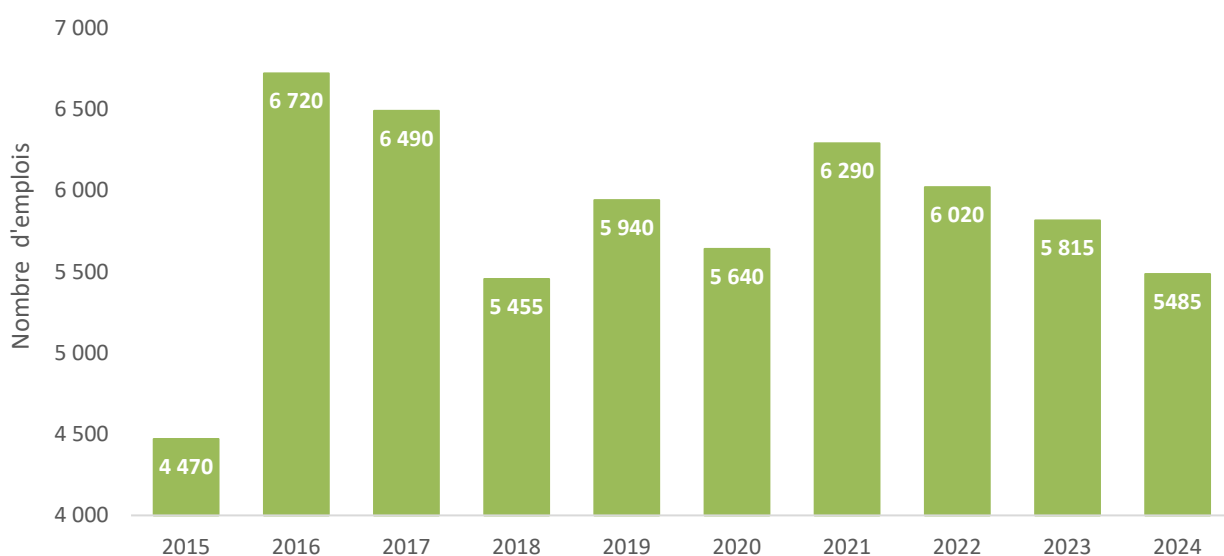
Sans surprise, la majorité des établissements du secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux se concentre dans les grands centres urbains et de production, soit à Montréal (32,3 %), en Montréal (18,4 %) et dans la Capitale-Nationale (9,3 %).

3. PORTRAIT DE L'EMPLOI

La section suivante brosse un portrait des emplois du sous-secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux au Québec, en présentant l'évolution du nombre d'emplois, les principales professions exercées et les conditions de travail.

3.1 Emplois dans le sous-secteur

La figure 11 illustre l'évolution du nombre total d'emplois de l'industrie de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux au cours des dix dernières années, en incluant à la fois les salariés et les travailleurs autonomes.



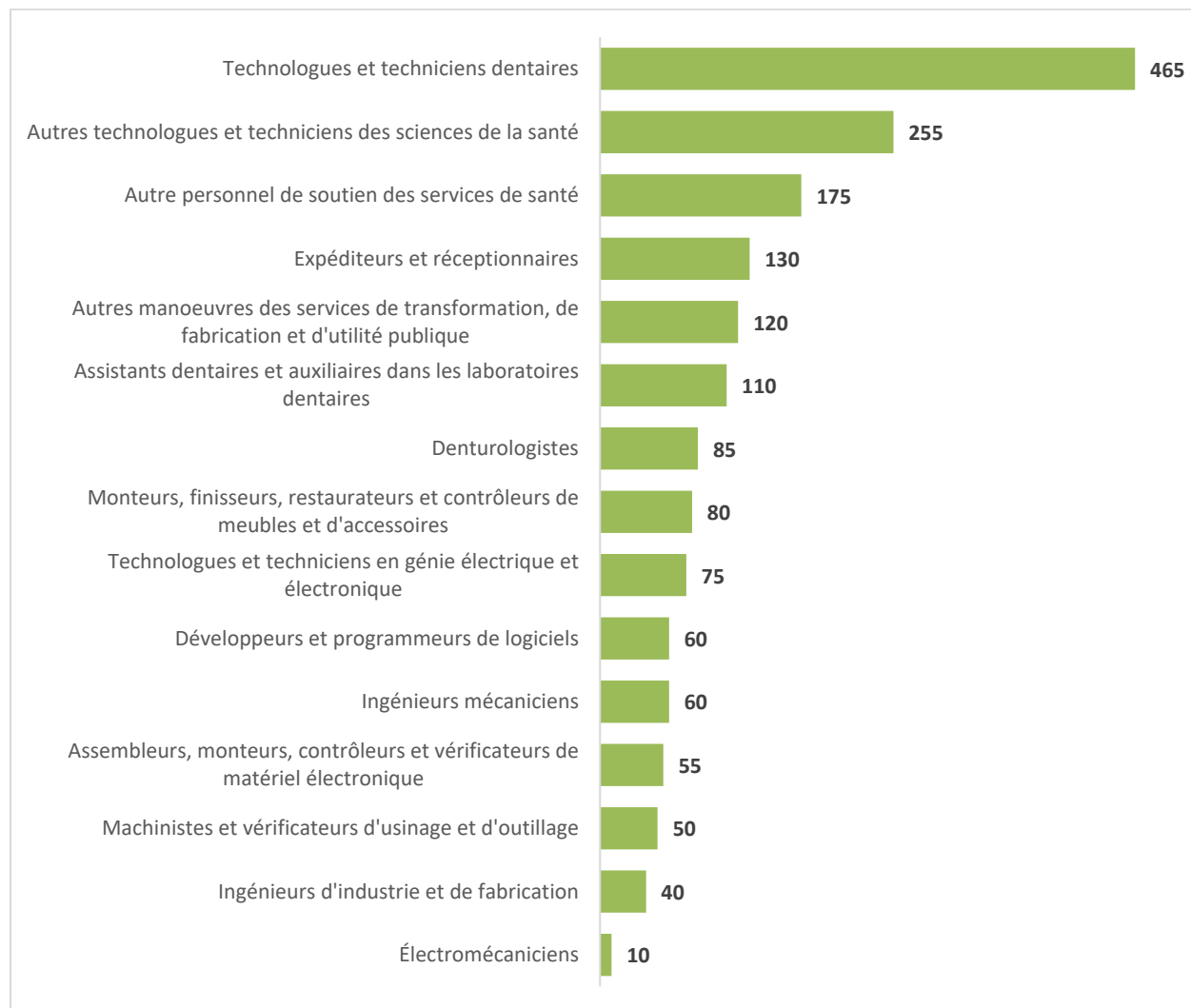
Source : STATISTIQUE CANADA. Tableau 36-10-0489-01. *Statistiques du travail conformes au Système de comptabilité nationale (SCN), selon la catégorie d'emploi et l'industrie.*

Figure 11 Évolution du nombre total d'emplois au Québec

En 2024, le secteur à l'étude comptait **5 485 emplois**, dont 5 390 salariés et 95 travailleurs autonomes. Entre 2015 et 2024, le nombre total d'emplois a augmenté en moyenne de 3,7 % par an, passant de 4 470 à 5 485 (+22,7 %). Toutefois, à l'image des tendances observées pour le PIB et le nombre d'entreprises, l'emploi connaît un recul marqué depuis 2021.

3.2 Professions

Le sous-secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux regroupe un large éventail de professions (figure 12). La main-d'œuvre se concentre principalement dans certaines professions techniques et de soutien en santé, suivies par des métiers liés à la logistique, à la production et à l'ingénierie. Les données qui suivent reprennent les appellations de la Classification nationale des professions (CNP), mais des informations plus précises sur les métiers propres à l'industrie, issues de l'enquête en ligne réalisée pour ce projet, seront présentées par la suite.



Source : STATISTIQUE CANADA. *Tableau personnalisé du Recensement de 2021.*

Figure 12 Répartition des travailleurs par profession au Québec, en 2021

En 2021, trois groupes professionnels concentraient une part importante de la main-d'œuvre du sous-secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux (18,3 %) : Près de la moitié des **technologues et techniciens dentaires** de l'ensemble des industries y travaillaient, représentant à eux seuls 9,5 % de la main-d'œuvre du sous-secteur. Ils étaient suivis des **autres technologues et techniciens des sciences de la santé** (5,2 %), puis du groupe des **autres personnels de soutien des sciences de la santé**, également bien représenté. Le fait que deux des trois professions les plus populeuses selon la Classification nationale des professions (CNP) soient regroupées dans la catégorie « Autres technologues/autres techniciens » témoigne du poids considérable de ces professions dans l'industrie.

Le tableau ci-dessous fournit une perspective additionnelle, en présentant notamment la part de la main-d'œuvre exerçant certaines professions spécifiquement dans le secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux (SCIAN 339110).

Tableau 8 Statistiques des principales professions du sous-secteur au Québec, en 2021

CNP 2021	Profession	Personne en emploi dans le sous-secteur	Personnes en emploi (total industries)	Répartition dans le sous-secteur (%)	Répartition (% total industries)
32112	Technologues et techniciens dentaires	465	935	9,5	49,7
32129	Autres technologues et techniciens des sciences de la santé	255	2185	5,2	11,7
33109	Autre personnel de soutien des services de santé	175	7755	3,6	2,3
14400	Expéditeurs et réceptionnaires	130	35 725	2,7	0,4
95109	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	120	16 170	2,4	0,7
33100	Assistants dentaires et auxiliaires dans les laboratoires dentaires	110	7450	2,2	1,5
32110	Denturologistes	85	1005	1,7	8,5
94210	Monteurs, finisseurs, restaurateurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires	80	5635	1,6	1,4
22310	Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	75	12 520	1,5	< 1
21232	Développeurs et programmeurs de logiciels	60	17 655	1,2	< 1
21301	Ingénieurs mécaniciens	60	13 090	1,2	< 1
94201	Assembleurs, monteurs, contrôleurs et vérificateurs de matériel électronique	55	4100	1,1	1,3
72100	Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	50	12 800	1,0	< 1
21321	Ingénieurs d'industrie et de fabrication	40	4530	< 1	< 1
72422	Électromécaniciens	10	8060	< 1	< 1

Source : STATISTIQUE CANADA. *Tableau personnalisé du Recensement de 2021.*

3.3 Conditions de travail

3.3.1 Statut d'emploi

Le statut d'emploi renvoie au lien d'emploi entre l'employé salarié et l'employeur. Un emploi permanent correspond à un poste stable à durée indéterminée²¹. À l'inverse, l'emploi temporaire désigne une embauche prévue pour une période définie²². Cette catégorie englobe notamment les contrats à durée déterminée, les postes liés à la réalisation d'une tâche ou d'un projet défini, ainsi que les emplois saisonniers ou occasionnels, incluant le travail journalier. La figure 12 présente la répartition des emplois selon leur caractère permanent ou temporaire dans le sous-secteur. Les données tiennent seulement compte du personnel employé.

²¹ OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE. « Emploi permanent » dans *Grand dictionnaire terminologique*, 2020.

²² ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL. *Qu'est-ce que l'emploi temporaire?*, 2016.



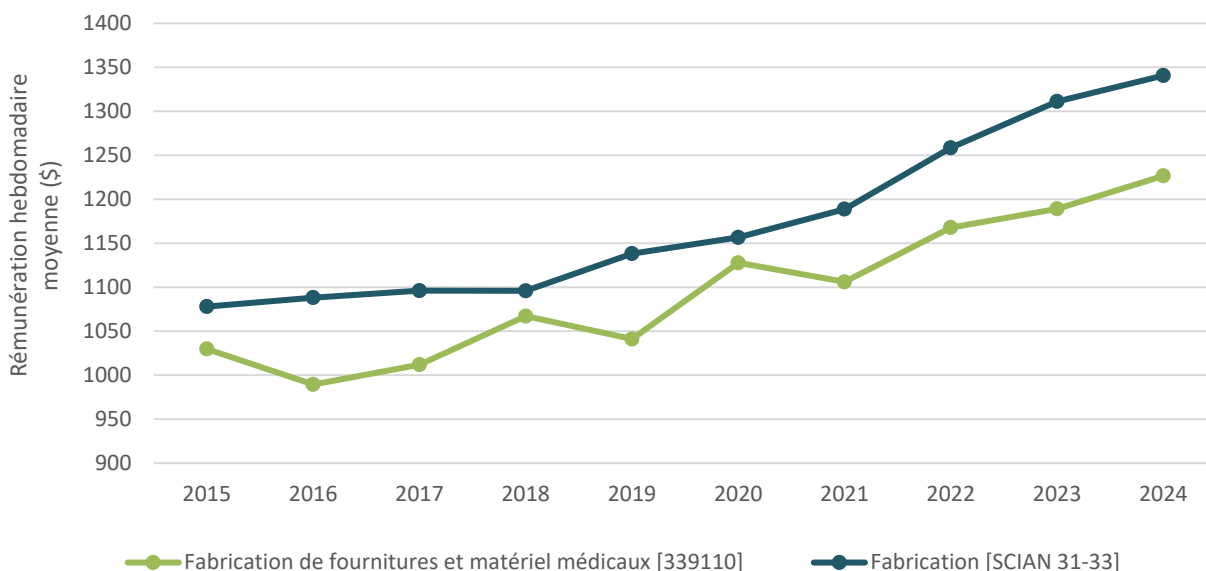
Source : STATISTIQUE CANADA. Tableau 98-10-0448-01. *Groupes d'industries selon la catégorie de travailleur incluant la permanence de l'emploi, la situation d'activité, l'âge et le genre.*

Figure 13 Statut d'emploi des travailleurs, en 2021

Comme l'illustre la figure ci-dessus, la **majorité des emplois** du sous-secteur à l'étude en 2021 étaient **permanents** (94,7 %).

3.3.2 Rémunération

La figure 14 illustre l'évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne dans le sous-secteur de la fabrication de fournitures et de matériels médicaux (SCIAN 339110) par rapport au secteur manufacturier (SCIAN 31-33). Faute de données disponibles pour le Québec, ce sont les données canadiennes qui sont présentées.



Source : STATISTIQUE CANADA. Tableau 14-10-0203-01. *Rémunération hebdomadaire moyenne selon l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées.*

Figure 14 Évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne au Canada

De 2015 à 2024, la rémunération hebdomadaire moyenne des travailleurs du sous-secteur manufacturier (SCIAN 31-33) est passée de **1077,96 \$** à **1340,63 \$**, soit une hausse de **24,4 %**. En comparaison, le sous-secteur de la fabrication de fournitures et matériels médicaux a enregistré une hausse de **19,1 %**, la rémunération hebdomadaire moyenne étant passée de **1029,78\$** en 2015 à **1226,62 \$** en 2024. Dans l'ensemble, la rémunération demeure donc inférieure à celle du secteur manufacturier.

Le tableau 9 présente le salaire horaire médian des professions (CNP) à l'étude au Québec en 2024. Ces données tiennent compte de l'ensemble des travailleurs exerçant cette profession, toutes les industries confondues ²³.

Tableau 9 Salaire horaire par profession au Québec, en 2024

Profession	Salaire horaire médian (\$)	Salaire horaire bas (\$)	Salaire horaire haut (\$)
Assembleurs, monteurs, contrôleurs et vérificateurs de matériel électronique	21,50	18,25	31,25
Assistants dentaires et auxiliaires dans les laboratoires dentaires	24,25	20,00	29,00
Autre personnel de soutien des services de santé	23,00	17,00	25,51
Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	19,00	16,10	25,00
Autres technologues et techniciens des sciences de la santé	26,00	17,00	34,50
Développeurs et programmeurs de logiciels	46,15	26,44	64,10
Électromécaniciens	29,25	23,12	35,20
Expéditeurs et réceptionnaires	20,50	16,10	30,00
Ingénieurs mécaniciens	46,41	30,29	69,23
Ingénieurs d'industrie et de fabrication	43,03	25,64	69,23
Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	27,00	20,50	36,00
Monteurs, finisseurs, restaurateurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires	21,00	17,60	25,00
Technologues et techniciens dentaires	25,00	19,00	34,00
Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	36,41	25,00	52,00
Profession	Salaire annuel médian (\$)	Salaire annuel bas (\$)	Salaire annuel haut (\$)
Denturologistes	59 600	33 109	139 000

Source : GOUVERNEMENT DU CANADA. *Informations sur le marché du travail. Guichet-Emplois.*

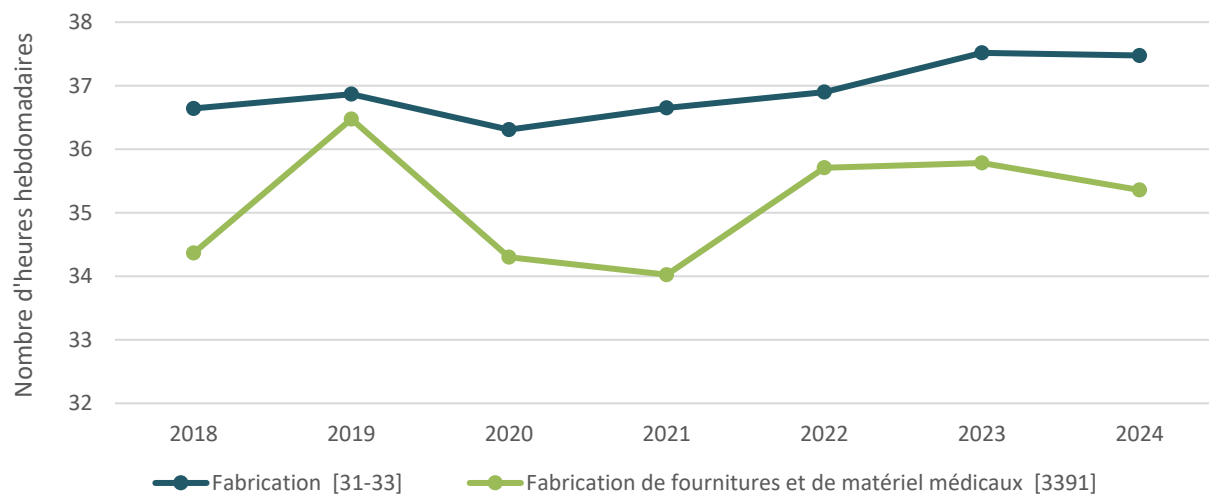
Parmi les trois professions les plus représentées du sous-secteur, les technologues et techniciens dentaires affichent un salaire d'entrée plus élevé (19 \$/h) que celui des autres technologues et techniciens des sciences de la santé, ainsi que des travailleurs du groupe des autres personnels de soutien des services de santé (17 \$/h).

À l'inverse, les monteurs, finisseurs, restaurateurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires (CNP 94210), ainsi que les autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (CNP 95109), présentent les salaires d'entrée les plus faibles du secteur, accompagnés d'une faible possibilité de progression salariale.

²³ Les données du titre du groupe professionnel de la CNP représentent les résultats pour l'ensemble des professions incluses dans le groupe professionnel.

3.3.3 Heures de travail

Les heures de travail correspondent au nombre d'heures habituellement travaillées durant une semaine dans un emploi. Un poste à temps plein désigne une occupation de 30 h ou plus par semaine, que ce soit dans le cadre d'un emploi principal ou unique²⁴. À l'inverse, un poste à temps partiel correspond à un emploi de moins de 30 h par semaine. La figure 15 présente un portrait comparatif de l'évolution du nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées dans le sous-secteur, toutes professions confondues, par rapport au secteur manufacturier. Comme les données pour le Québec ne sont pas disponibles, ce sont les données canadiennes qui sont utilisées.



Note : les données présentées incluent les heures supplémentaires. Source : STATISTIQUE CANADA. Tableau 14-10-0255-01. Heures hebdomadaires moyennes des salariés rémunérés à l'heure, selon l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées.

Figure 15 Heures hebdomadaires moyennes des salariés au Canada, 2018 à 2024

En moyenne, les travailleurs du sous-secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux effectuent 1 à 2 h de moins par semaine que ceux du secteur manufacturier. L'écart se creuse particulièrement en 2020 et 2021, indiquant que le sous-secteur de la fabrication a été généralement plus affecté par la pandémie, avec une réduction des heures travaillées, que le secteur manufacturier.

²⁴ STATISTIQUE CANADA. *Classification d'heures de travail temps plein et temps partiel*, 2023.

4. PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

En s'appuyant sur des données publiques, la section suivante dresse un portrait des travailleurs et chercheurs d'emploi exerçant dans les professions du sous-secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux. Elle présente le profil des travailleurs selon différentes caractéristiques, telles que le genre, l'âge, le niveau de scolarité et le statut d'immigration.

4.1 Caractéristiques des travailleurs

4.1.1 Genre

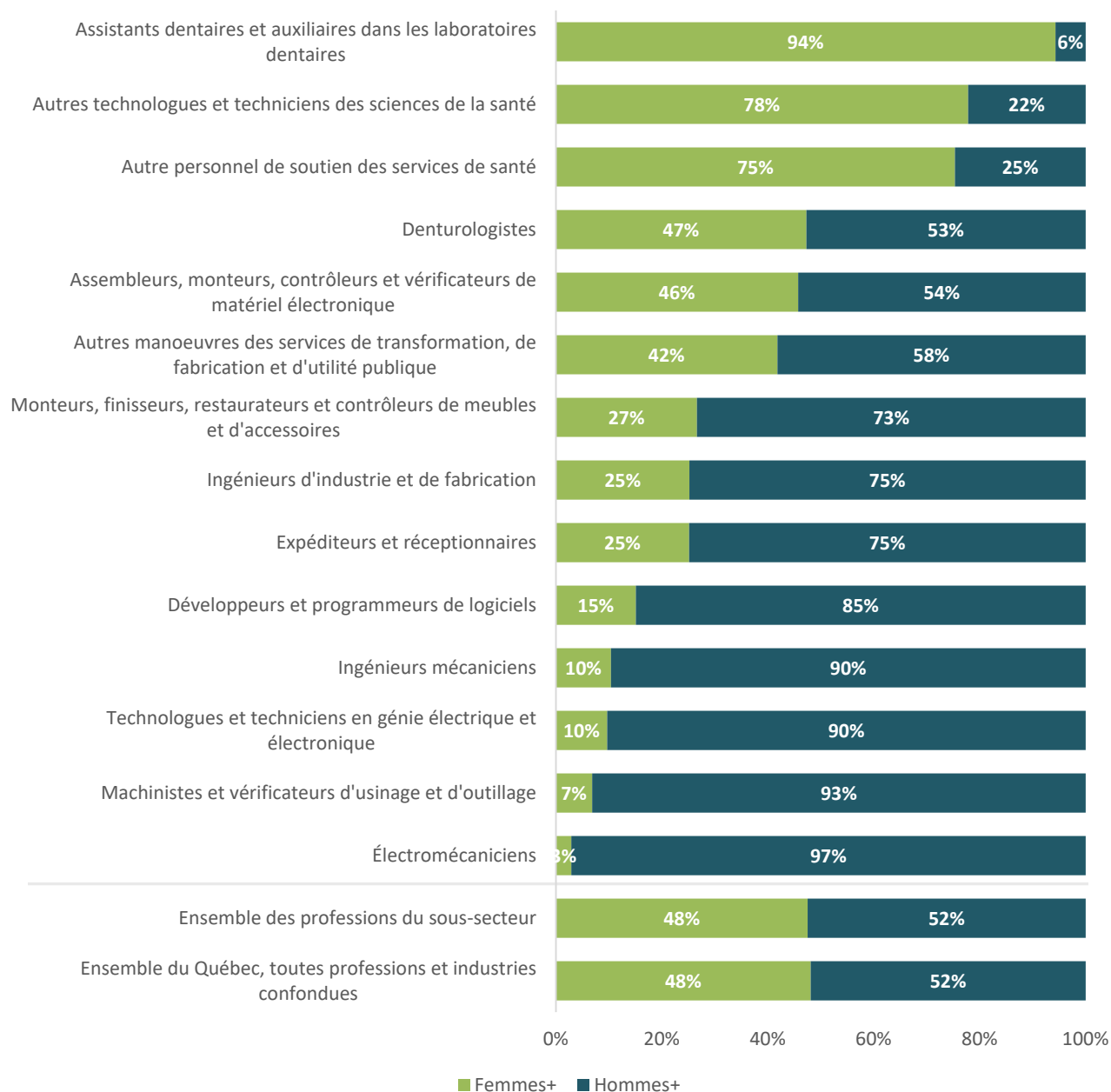
Globalement, le secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux compte **une proportion plus élevée** de travailleurs de genre masculin (52 %) que de genre féminin (48 %), ce qui permet néanmoins de considérer le secteur comme paritaire.

Cependant, **huit professions demeurent non traditionnelles** pour les femmes dans ce secteur, représentant chacune moins de 33 % des travailleurs²⁵:

- Monteurs de meubles et d'accessoires (27 %);
- Ingénieurs d'industrie et de fabrication (25 %);
- Expéditeurs et réceptionnaires (25 %);
- Développeurs et programmeurs de logiciels (15 %);
- Ingénieurs mécaniciens (10 %);
- Technologues et techniciens en génie électrique et électronique (10 %);
- Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage (7 %);
- Électromécaniciens (3 %).

La figure 16 présente la répartition des travailleurs selon la profession et le genre. Les données incluent l'ensemble des personnes exerçant ces professions, toutes industries confondues, et ne se limitent donc pas au code SCIAN couvert par cette étude.

²⁵ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Choisir un métier non traditionnel : vers la mixité en emploi*, 2022.



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

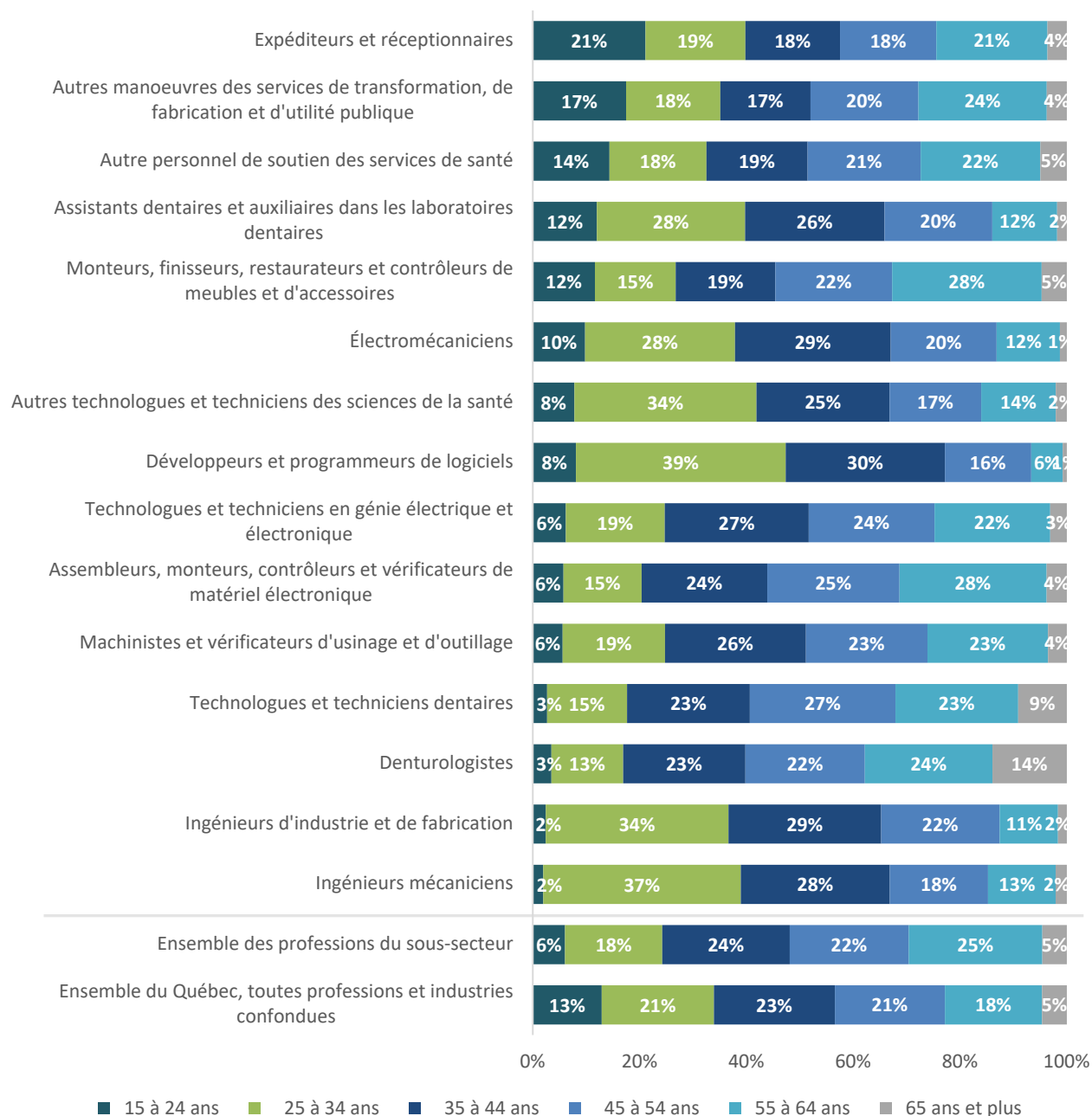
Femmes + : Cette catégorie comprend les femmes de même que certaines personnes non binaires.

Source : STATISTIQUE CANADA. *Tableau personnalisé de données du Recensement 2021.*

Figure 16 Principales professions selon le genre au Québec, en 2021

4.1.2 Âge

La figure 17 illustre la répartition des travailleurs du secteur à l'étude selon la tranche d'âge et la profession au Québec, en 2021. Les données incluent l'ensemble des personnes exerçant ces professions, toutes industries confondues, et ne se limitent donc pas au code SCIAN couvert par cette étude.



Source : STATISTIQUE CANADA. *Tableau personnalisé de données du Recensement 2021.*

Figure 17 Répartition des travailleurs selon l'âge et la profession au Québec, en 2021

Sur le plan de l'âge, les **travailleurs en début de carrière** (15 à 24 ans) se concentrent surtout parmi les professions suivantes :

- Expéditeurs et manoeuvres (21 %);
- Autres manoeuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (17 %);
- Autre personnel de soutien des services de santé (14 %).

De plus, **quatre professions présentent des proportions importantes de travailleurs âgés de 55 ans et plus** :

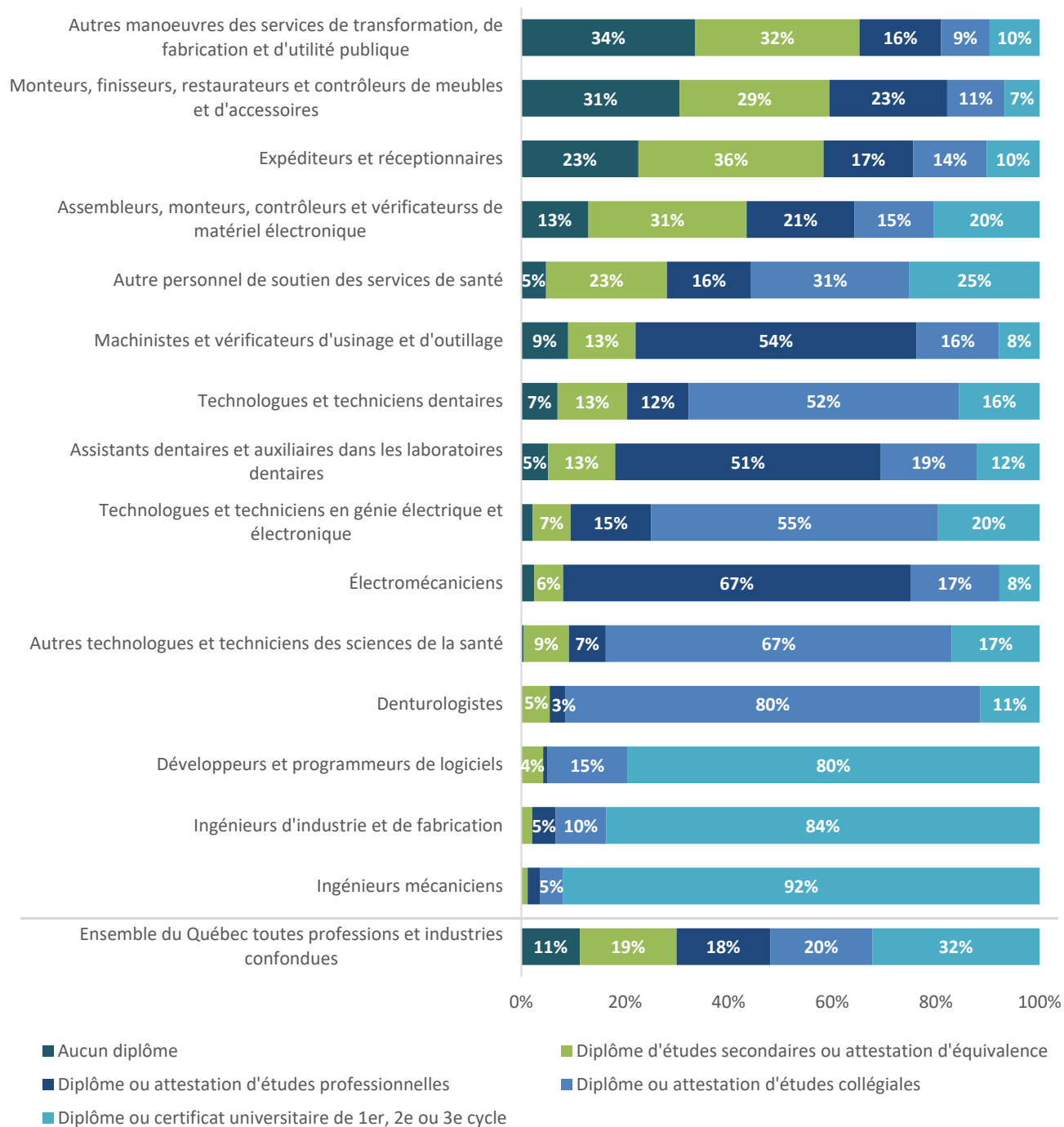
- Denturologistes (38 %);
- Monteurs, finisseurs, restaurateurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires (33 %);
- Technologues et techniciens dentaires (32 %);
- Assembleurs, monteurs, contrôleurs et vérificateurs de matériel électronique (31 %).

Dans ces professions, près du tiers (ou plus) des travailleurs partiront à la retraite dans les prochaines années et devront être remplacés.

Comparativement à l'ensemble du Québec, le sous-secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux est constitué d'un bassin de main-d'œuvre plus âgée, avec une proportion plus faible de jeunes travailleurs (15 à 24 ans) et une part plus élevée de travailleurs âgés de 55 ans et plus.

4.1.3 Scolarité

La figure 18 illustre la répartition de la main-d'œuvre pour chacune des professions ciblées selon le niveau de scolarité. Il convient de noter que la figure ne présente que les données relatives à la formation initiale, c'est-à-dire la formation préparatoire au marché du travail généralement suivie dans un établissement scolaire. Elle ne tient pas compte de la formation en début d'emploi ni de la formation continue, qui peuvent jouer un rôle important dans le développement des compétences de la main-d'œuvre.

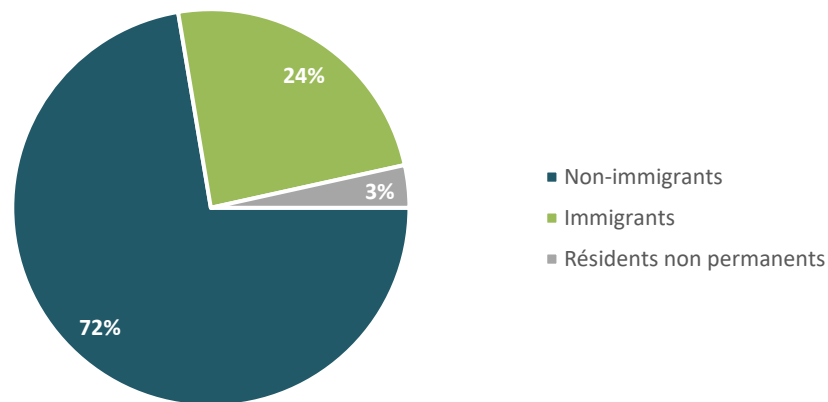


Source : STATISTIQUE CANADA. Tableau 98-10-0449-01. *Groupe de base des professions selon la situation d'activité, le plus haut niveau de scolarité, l'âge et le genre.*

Figure 18 Distribution de la population active par niveau de diplomation au Québec, en 2021

4.1.4 Immigration

Parmi les travailleurs du sous-secteur de la fabrication de fournitures et matériel médicaux, **24 % étaient des personnes issues de l'immigration**^{26,27}. De ces 1 190 travailleurs, 21 % avaient été admis au pays entre 2011 et 2015, et 18 % entre 2016 et 2021.



Source : STATISTIQUE CANADA. Tableau 98-10-0600-01. *Catégorie de travailleur incluant la permanence de l'emploi selon les groupes d'industries, le statut d'immigrant et la période d'immigration.*

Figure 19 Répartition des travailleurs selon le statut d'immigration au Québec, en 2021

²⁶ Dans cette présente étude, la catégorie « immigrants » regroupe les personnes qui sont ou ont été des immigrants reçus ou des résidents permanents, c'est-à-dire celles à qui les autorités canadiennes de l'immigration ont accordé le droit de résider de façon permanente au Canada, incluant celles ayant obtenu la citoyenneté par naturalisation. Les « résidents non permanents » regroupent les personnes titulaires d'un permis valide pour étudier ou travailler, ainsi que les demandeurs du statut de réfugié et les membres de leur famille vivant avec eux.

²⁷ STATISTIQUE CANADA. Tableau 98-10-0600-01. *Catégorie de travailleur incluant la permanence de l'emploi selon les groupes d'industries, le statut d'immigrant et la période d'immigration.*

5. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Cette section présente un portrait des principales dynamiques en gestion des ressources humaines dans le sous-secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux. Elle examine les enjeux liés à l'attraction de nouveaux talents et à la fidélisation du personnel, tout en mettant en lumière les stratégies mises en œuvre par les entreprises sondées pour relever ces défis. La majorité des résultats présentés proviennent de l'enquête réalisée auprès des entreprises du secteur dans le cadre du projet.

5.1 Accueil et intégration des employés

L'intégration des nouveaux employés constitue une étape cruciale dans le cycle de gestion des ressources humaines. Un processus d'accueil structuré facilite leur adaptation à l'environnement de travail, tout en renforçant leur engagement, leur sentiment d'appartenance et leur rétention à moyen et long terme. Toutefois, les résultats du sondage révèlent qu'**un peu plus de la moitié** des employeurs du secteur (52,6 %) **ne disposent pas d'un processus formel d'accueil et d'intégration**.

5.2 Enjeux de ressources humaines

Dans le cadre du sondage en ligne et des entretiens individuels, les entreprises participantes ont été invitées à cerner les principaux enjeux de gestion des ressources humaines (GRH) qu'elles rencontrent actuellement ou anticipent pour les prochaines années. Certaines préoccupations ressortent plus nettement.

Trois enjeux majeurs se distinguent chez les répondants du secteur, chacun ayant été mentionné par une proportion significative d'entreprises :

- La gestion de la performance des équipes (52,6 %);
- Le développement des compétences de la main-d'œuvre (47,4%);
- L'attraction de candidats (42,1 %).

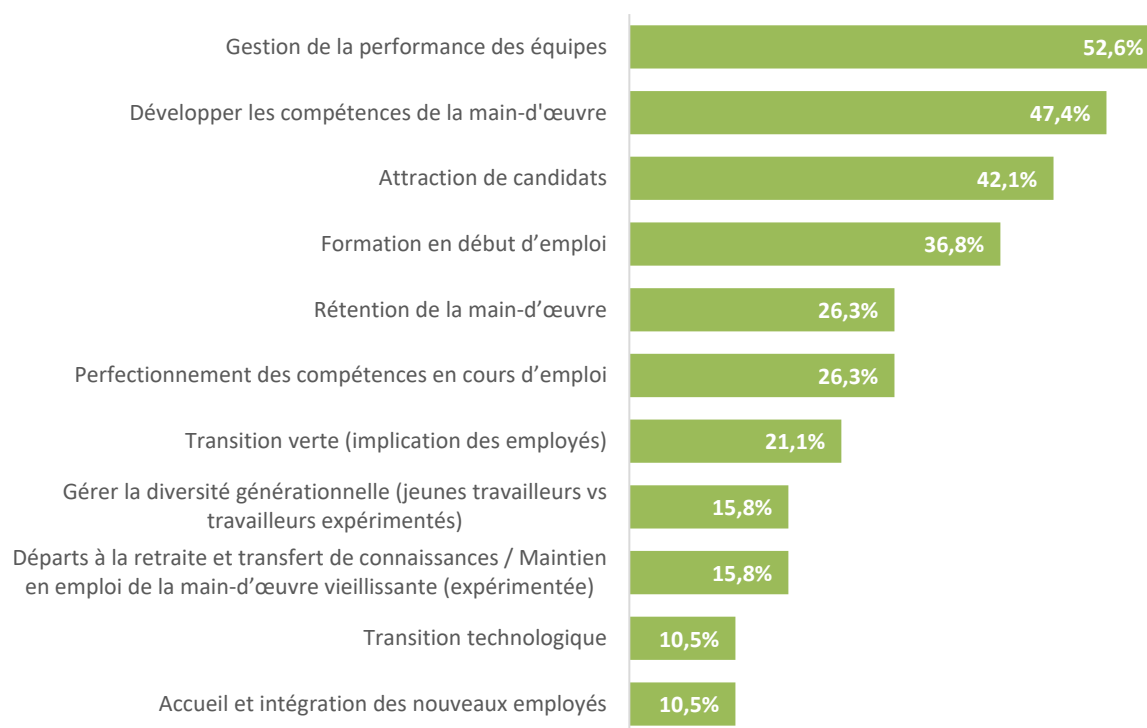
D'autres préoccupations, bien que moins fréquemment citées, sont également relevées par les entreprises, notamment :

- La formation en début d'emploi (36,8 %);
- La rétention de la main-d'œuvre (26,3 %);
- Le perfectionnement des compétences en cours d'emploi (26,3 %);

À l'inverse, la question de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI) ne constitue pas une priorité pour les entreprises sondées, aucune ne l'ayant identifiée parmi ses principales préoccupations à court ou moyen terme.

Enfin, **certaines thématiques émergentes commencent à se manifester**, bien que de manière encore marginale : la transition numérique (10,5 % des entreprises) et la transition verte (21,1 %).

Le tableau ci-dessous présente les principaux enjeux RH en ordre d'importance.



Source : Sondage auprès des employeurs (n = 19)

Figure 20 Préoccupations principales à l'égard de la main-d'œuvre pour les prochaines années

5.2.1 Acquisition et attraction de candidats

Certaines professions apparaissent comme particulièrement difficiles à pourvoir pour les employeurs du sous-secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux.

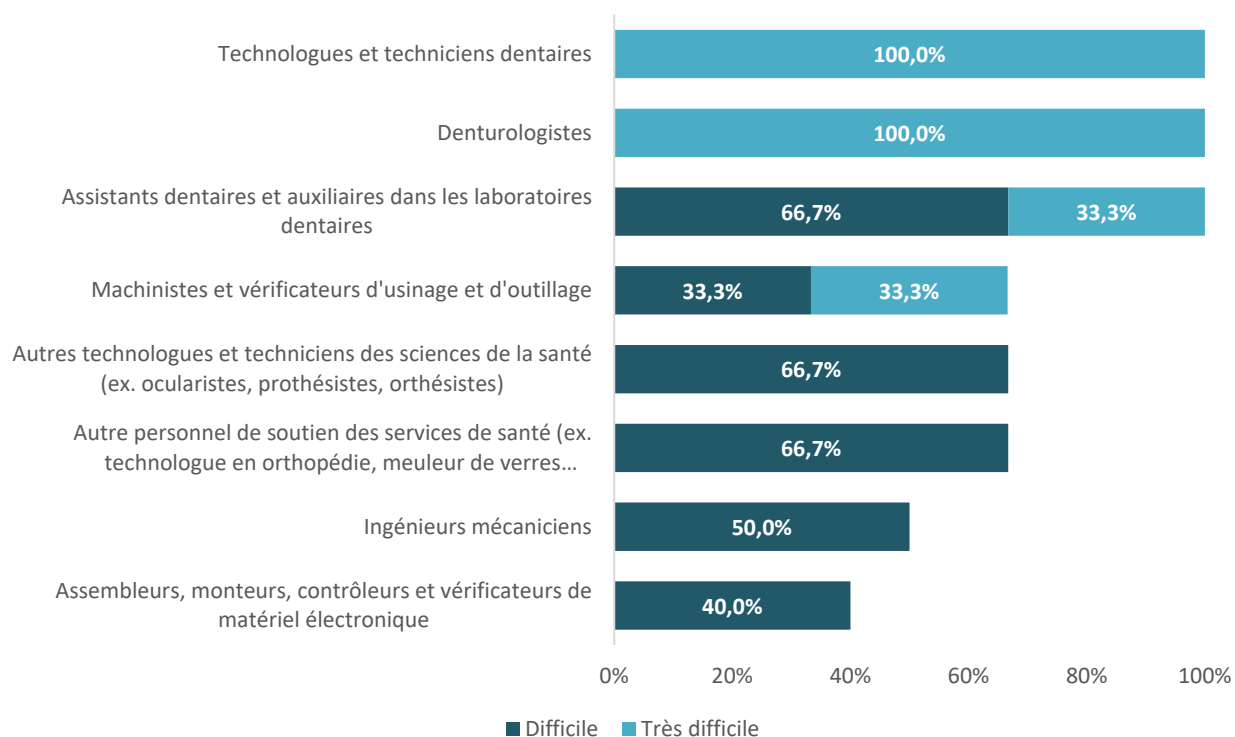
Trois professions sont jugées critiques en matière de recrutement par la majorité des répondants embauchant pour ces postes :

- Technologues et techniciens dentaires;
- Denturologistes;
- Assistants dentaires et auxiliaires dans les laboratoires dentaires;

À l'inverse, le **recrutement semble plus facile pour les six professions suivantes** :

- Expéditeurs et réceptionnaires;
- Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique;
- Technologues et techniciens en génie électrique et électronique;
- Ingénieurs d'industrie et de fabrication;
- Développeurs et programmeurs de logiciels;
- Monteurs, finisseurs, restaurateurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires.

Le tableau ci-dessous présente les résultats pour les professions pour lesquelles au moins trois employeurs ont indiqué qu'il est difficile ou très difficile de combler un poste vacant.



Note : Le nombre d'employeurs sur lequel le calcul de la proportion est établie varie selon le nombre d'entreprises qui embauchent pour ces professions. Source : Sondage auprès des employeurs.

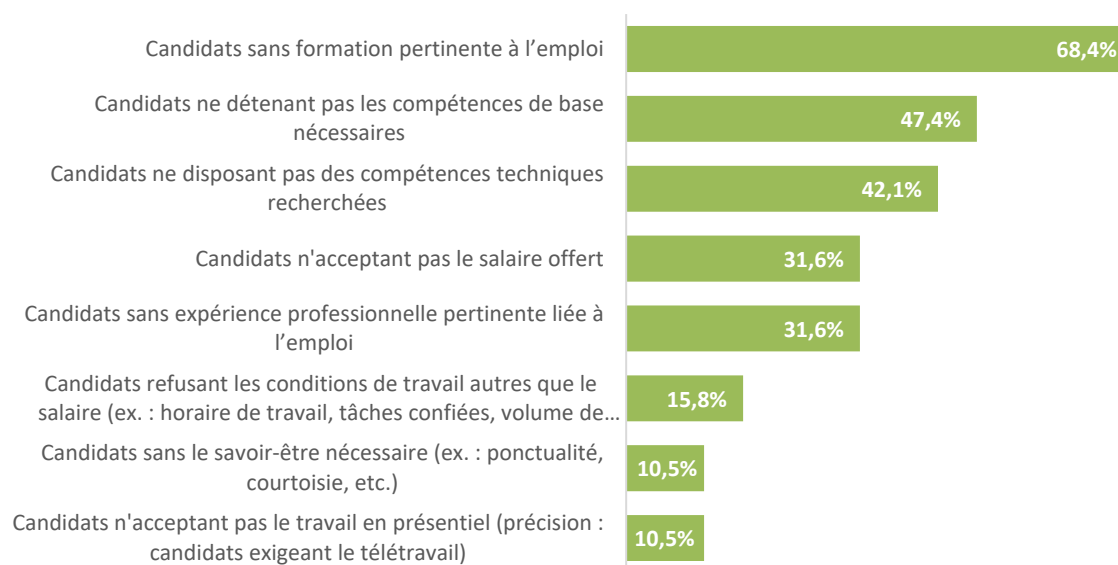
Figure 21 Niveau de difficulté de recrutement par profession dans les entreprises sondées

Trois obstacles majeurs en matière de recrutement sont signalés par une majorité de répondants :

- La difficulté à trouver des candidats ayant une formation pertinente à l'emploi (68,4%);
- L'identification de candidats possédant les compétences de base nécessaires (47,4 %);
- Le recrutement de candidats dotés des compétences techniques recherchées (42,1 %);

D'autres difficultés, moins fréquemment rapportées mais tout de même importantes pour près du tiers des entreprises sondées, concernent :

- Le recrutement de candidats acceptant le salaire offert (31,6 %);
- La recherche de candidats disposant d'une expérience professionnelle liée à l'emploi (31,6 %).



Source : Sondage auprès des employeurs (n = 19)

Figure 22 Principales difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises sondées

Constats tirés des entrevues

Les échanges avec les entreprises du secteur mettent en lumière plusieurs réalités entourant le recrutement de la main-d'œuvre :

Contexte de recrutement plus favorable qu'en période pandémique

Certains participants soulignent que les difficultés de recrutement se sont atténuées depuis la pandémie, période marquée par une rareté particulièrement forte de main-d'œuvre.

Concurrence intersectorielle

La concurrence intersectorielle est identifiée comme un défi en matière de recrutement et de rétention pour les postes dont les compétences sont transférables. Certaines entreprises ont également profité de la fermeture de petites entreprises pour « récupérer la main-d'œuvre ». À titre d'exemple, les électromécaniciens sont particulièrement difficiles à recruter pour certains participants.

Impact de la localisation géographique

Le bassin de main-d'œuvre et de diplômés disponibles varie selon les régions et la proximité d'établissements d'enseignement, ce qui influence directement la capacité de recrutement des entreprises. Par exemple, une entreprise spécialisée dans les appareils diagnostiques indique ne pas éprouver de difficultés particulières, ses besoins portant principalement sur des diplômés universitaires en sciences. Dans ce cas, le nombre de diplômés est jugé suffisant, voire supérieur aux besoins ou aux postes disponibles.

Recours aux agences de placement

Pour certaines entreprises, le recours aux agences de placement facilite le maintien des opérations, particulièrement lorsque les besoins fluctuent selon la nature de la production. L'embauche de travailleurs d'agence permet ainsi d'ajuster rapidement les effectifs en fonction des variations d'horaires et de produits.

Contrôle et assurance qualité

Selon plusieurs intervenants de PME, les postes liés au contrôle et à l'assurance qualité figurent parmi les plus difficiles à pourvoir. Dans les petites entreprises, ces responsabilités reposent souvent sur une seule personne, tandis que les plus grandes disposent généralement d'équipes spécialisées. L'importance de ces fonctions est renforcée par le caractère hautement réglementé du secteur, où toute erreur peut entraîner des conséquences significatives. Les employeurs recherchent donc des candidats ayant une expérience pertinente dans le domaine pharmaceutique, de même qu'une maîtrise des bonnes pratiques de fabrication et de qualité.

5.2.1.1 Postes vacants

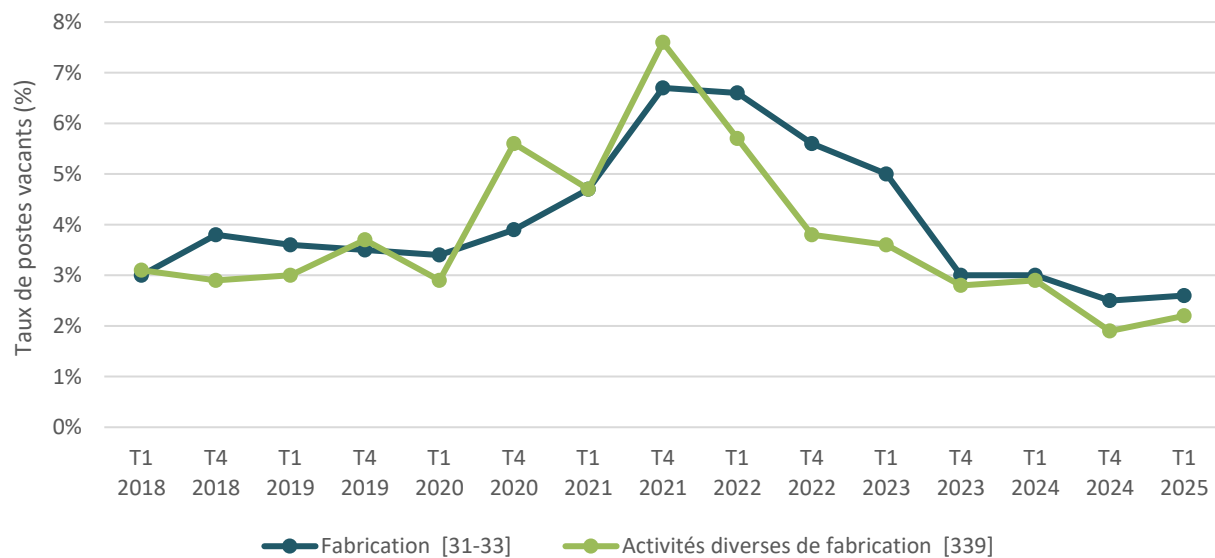
Dans le sondage en ligne, le **taux moyen de postes vacants dans les entreprises sondées (n = 19) était de 7,6 %**. Parmi l'ensemble des postes vacants signalés dans le sous-secteur de la fabrication, toutes professions confondues, la proportion la plus importante concerne les technologues et techniciens dentaires, qui représentent près du quart du total. On trouve également les :

- Assistants dentaires et auxiliaires en laboratoires dentaires;
- Denturologistes;
- Assembleurs, monteurs, contrôleurs et vérificateurs de matériel électronique.

À l'inverse, certaines professions ne représentent qu'une part marginale des postes vacants recensés, notamment :

- Autre personnel de soutien des services de santé;
- Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique;
- Expéditeurs et réceptionnaires;
- Autres technologues et techniciens des sciences de la santé.

Bien que certaines professions demeurent plus difficiles à pourvoir, le taux de postes vacants a considérablement diminué dans le secteur. Le tableau ci-dessous illustre le pourcentage de postes vacants lié au secteur des activités diverses de fabrication (SCIAN 339) au cours des cinq dernières années. On constate que, pour la dernière année, le pourcentage de postes vacants dans l'industrie, toutes professions confondues, est demeuré inférieur à 3 %.

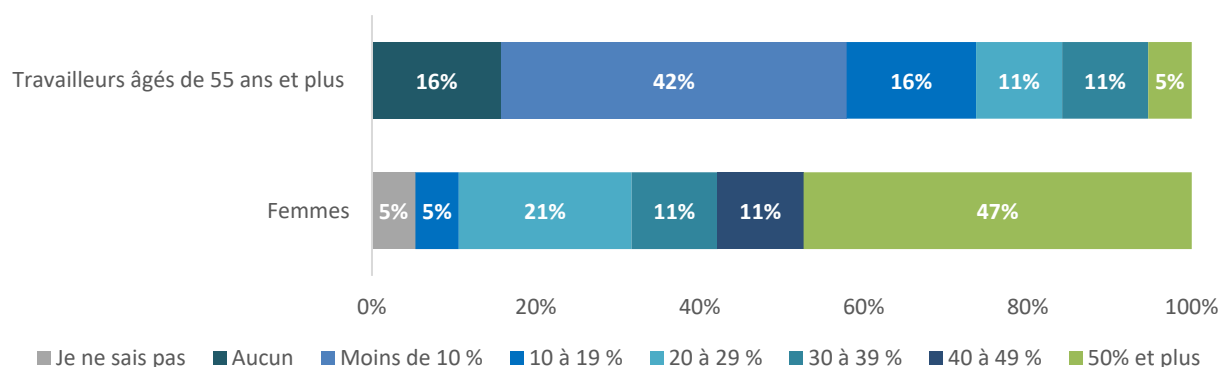


Source : STATISTIQUE CANADA. Tableau 14-10-0442-01. Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon le sous-secteur de l'industrie, données trimestrielles non désaisonnalisées.

Figure 23 Taux de postes vacants selon le trimestre, T1 2020 à T1 2025

5.2.1.2 Groupes sous-représentés sur le marché du travail

Pour répondre à leurs besoins en main-d'œuvre, les entreprises diversifient leurs stratégies de recrutement en se tournant vers des bassins de travailleurs historiquement sous-représentés sur le marché du travail. Cette approche inclut notamment les femmes, les personnes issues de l'immigration, les travailleurs expérimentés âgés de 55 ans et plus, les personnes judiciairisées, les Autochtones ainsi que les personnes en situation de handicap. Ces groupes sont désormais considérés comme des leviers essentiels pour réduire les pénuries de main-d'œuvre, enrichir les compétences et expériences au sein des équipes, et favoriser une inclusion plus large dans le monde du travail. La figure 24 illustre la répartition des femmes et des travailleurs âgés de 55 ans et plus au sein des entreprises sondées.



Source : Sondage auprès des employeurs (n = 19)

Figure 24 Présence de femmes et de travailleurs âgés de 55 ans et plus dans les entreprises sondées

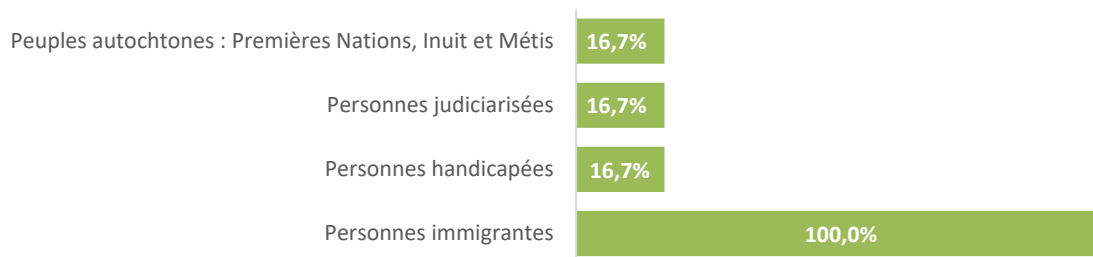
La répartition des **femmes** au sein des entreprises varie :

- Près de la moitié (47,4 %) des entreprises sondées comptent 50 % ou plus de femmes dans leur effectif;
- Une entreprise sur 5 (21,1 %) compte 20 à 29 % de femmes, tandis qu'une faible proportion (5,3 %) ne détient pas cette information.

Pour les **travailleurs expérimentés âgés de 55 ans et plus**, la situation diffère :

- 73,7 % des entreprises indiquent que ce groupe représente moins de 20 % de leur effectif, dont 15,8 % n'en comptant aucun.
- Le quart des entreprises (26,3 %) déclare que les travailleurs de 55 ans et plus constituent entre 20 % et 39 % de leur personnel.

Par ailleurs, l'ensemble des entreprises répondantes (n = 12) déclare employer des travailleurs issus de l'immigration. En revanche, une proportion plus faible, soit 16,7 %, indique compter des travailleurs autochtones. La même proportion (16,7 %) s'observe pour l'emploi de personnes judiciarisées et pour celui de personnes en situation de handicap.



Source : sondage auprès des employeurs (n = 12)

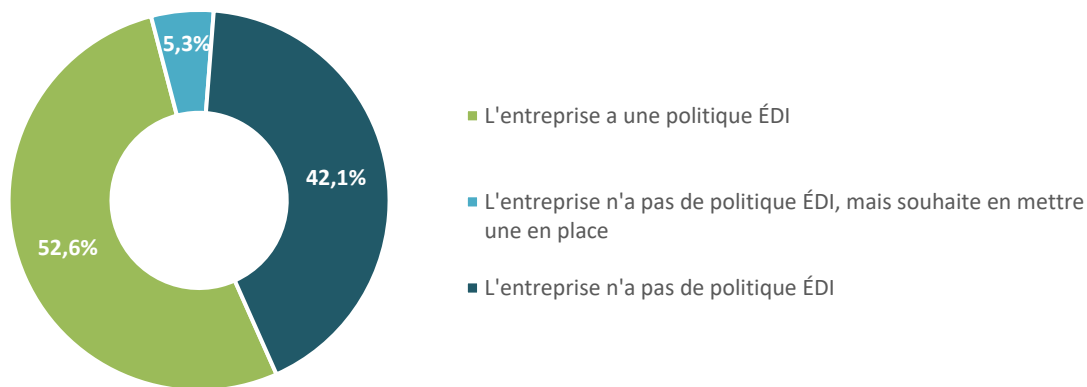
Figure 25 Présence de travailleurs issus de groupes sous-représentés sur le marché du travail dans les entreprises sondées

Constats tirés des entrevues

Évolution de la composition du bassin de main-d'œuvre

Certaines entreprises constatent une évolution de la composition de leur main-d'œuvre, désormais davantage composée de travailleurs issus de l'immigration. Face aux difficultés de recrutement local pour certains postes, notamment ceux de production aux tâches plus répétitives, l'accès à ce bassin de main-d'œuvre permet d'assurer une certaine stabilité des activités. Toutefois, il engendre également de nouveaux défis, notamment en matière de langue et d'intégration.

Les données recueillies révèlent une diversification progressive des bassins de main-d'œuvre au sein des entreprises. Toutefois, des progrès demeurent nécessaires en matière de pratiques organisationnelles, notamment en ce qui a trait à l'adoption de politiques formelles en équité, diversité et inclusion (ÉDI). Le sondage indique qu'un peu plus de la moitié des entreprises (52,6 %) disposent actuellement d'une politique ÉDI officialisée.



Source : Sondage auprès des employeurs (n = 19)

Figure 26 Proportion d'organisations détenant une politique ÉDI

Ces résultats suggèrent que, bien que certaines entreprises aient déjà entrepris une démarche structurée, un nombre significatif reste à sensibiliser ou à accompagner pour intégrer formellement l'EDI dans leurs pratiques.

À cet égard, 21,1 % des entreprises sondées expriment le souhait de bénéficier d'un accompagnement ou d'un soutien, non seulement pour attirer des travailleurs issus de groupes sous-représentés sur le marché du travail, mais aussi pour favoriser leur intégration durable au sein de l'organisation.

5.2.2 Fidélisation et rétention

5.2.2.1 Roulement

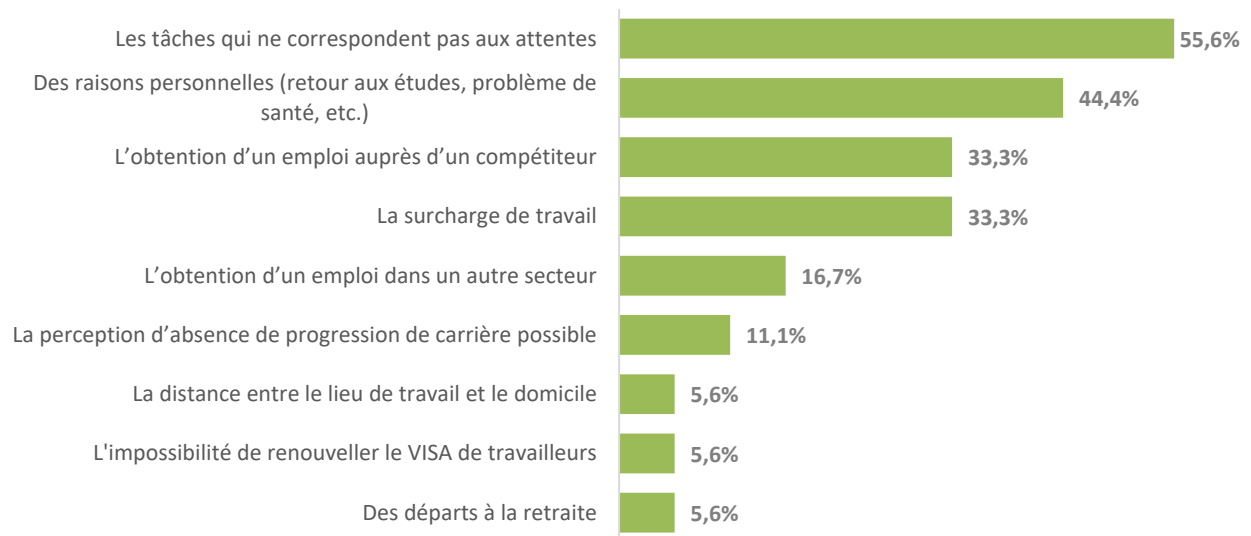
Les résultats du sondage indiquent que le **taux de roulement moyen** pour les entreprises sondées du secteur est de **11,4 %** (n = 18). Le roulement touche autant des postes techniques spécialisés (ex. denturologistes, technologues dentaires) que des fonctions plus généralistes ou manuelles (ex. assembleurs, manœuvres).

La profession la plus souvent identifiée comme présentant un roulement élevé est celle des **assembleurs, monteurs, contrôleurs et vérificateurs de matériel électronique**. Les difficultés de rétention dans ce groupe pourraient être liées aux conditions de travail ou à la concurrence intersectorielle. De même, les **denturologistes** ainsi que les **assistants dentaires et auxiliaires de laboratoires dentaires** figurent parmi les professions aux taux de roulement plus élevés, possiblement en raison d'un marché de l'emploi concurrentiel et de possibilités d'emploi diversifiées à l'extérieur du sous-secteur.

Les réponses au sondage mettent en lumière **plusieurs facteurs expliquant les difficultés de rétention** de personnel dans le sous-secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux au Québec (figure 27) :

- **L'inadéquation entre les tâches et les attentes des employés** : 66,7 % des répondants indiquent que le contenu réel du poste ne correspond pas aux attentes initiales des travailleurs;
- **Des raisons personnelles** : 53,3 % évoquent des motifs tels qu'un retour aux études ou des problèmes de santé;

- Les **départs vers des compétiteurs** offrant peut-être de meilleures conditions;
- La surcharge de travail.



Source : Sondage auprès des employeurs (n = 18)

Figure 27 Principales causes des difficultés de rétention au sein des organisations sondées

Constats clés tirés des entrevues

Pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les métiers spécialisés

Il existe un manque de diplômés pour les laboratoires de fabrication ainsi que pour les programmes menant aux métiers liés aux orthèses.

Concurrence intersectorielle

Les postes aux compétences transférables sont fortement disputés. Plusieurs participants soulignent que les mouvements vers le secteur public sont quasi systématiques dès qu'un poste s'ouvre, le secteur privé étant désavantagé par son incapacité à offrir des conditions équivalentes. Ce désavantage découle notamment de contraintes structurelles hors du contrôle des employeurs, comme les plafonds de remboursement imposés par les assurances pour certains appareils médicaux, limitant la possibilité d'augmenter les prix et, par conséquent, les salaires.

Dans certaines entreprises spécialisées (p. ex. fabrication d'appareils diagnostics), les employés de production, principalement des assembleurs de matériel électronique et des opérateurs, sont particulièrement touchés par cette concurrence. Le roulement s'explique par le départ des travailleurs vers d'autres entreprises offrant de meilleures conditions ou des horaires plus attractifs.

Ce phénomène s'est accentué durant la pandémie, lorsque plusieurs employés se sont tournés vers des start-up locales produisant du matériel de protection individuelle (ex. masques), offrant des avantages supérieurs. Les entreprises constatent également que les difficultés de rétention s'intensifient lors des périodes d'embauches massives par les concurrents, entraînant des départs.

Une autre entreprise précise que les postes de production sont particulièrement touchés par un roulement élevé, en raison du caractère répétitif des tâches. Il s'agit de postes ne nécessitant aucune exigence d'études. Malgré un salaire compétitif, des départs vers de plus grandes entreprises ou laboratoires de fabrication sont observés, ces derniers pouvant offrir une gamme complète d'avantages sociaux.

Ces résultats montrent que les enjeux de rétention combinent des facteurs structurels (ex. conditions de travail, perspectives de carrière) et personnels (ex. santé, mobilité). L'inadéquation entre les attentes et la réalité du poste apparaît comme un élément central, soulignant le besoin d'améliorer la communication, la transparence et l'intégration lors du recrutement et de l'accueil.

5.3 Mesures facilitantes et pistes d'action

Pour faire face aux défis en matière de recrutement et de rétention, les entreprises du sous-secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux mettent en œuvre diverses stratégies visant à renforcer leur attractivité et à fidéliser leur main-d'œuvre. Les résultats du sondage montrent que ces initiatives se concentrent principalement sur l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie au quotidien.

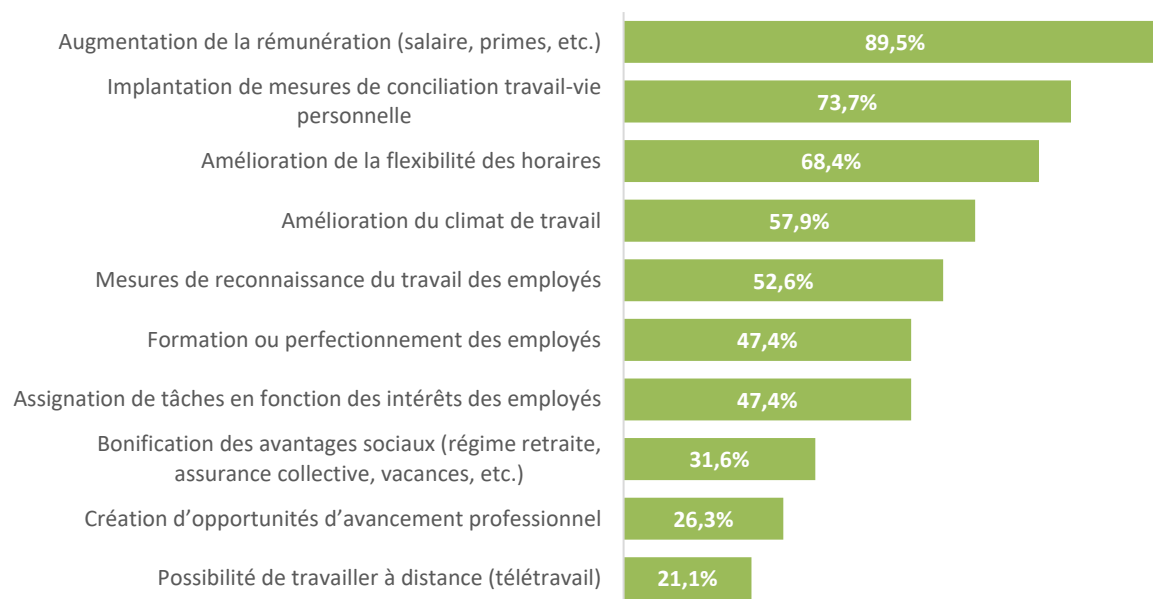
Des leviers concrets et immédiats sont mobilisés, tels que :

- **Augmentation de la rémunération** (salaires, primes, etc.) : adoptée par 89,5 % des entreprises, cette mesure se place en tête, reflétant l'importance d'un incitatif financier direct dans un contexte de rareté de main-d'œuvre.
- **Mesures de conciliation travail-vie personnelle** (73,7 %) et **amélioration de la flexibilité des horaires** (68,4 %), témoignant d'une volonté d'offrir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, facteur clé de rétention.

Les entreprises semblent aussi miser sur l'amélioration du climat de travail et l'expérience employé :

- **Amélioration du climat de travail** (57,9 %) et **mesures de reconnaissance du travail des employés** (52,6 %), traduisant un effort pour renforcer la satisfaction et l'engagement au quotidien.
- **Formation ou perfectionnement des employés** et **assignation des tâches selon les intérêts des employés** (47,4 %), montrant que près de la moitié des entreprises investissent dans le développement des compétences et la valorisation des talents internes.

Ce portrait met en évidence que les entreprises sondées privilégient majoritairement des actions à effet rapide (hausse salariale, flexibilité, conciliation) pour relever les défis d'attraction et de rétention. Cependant, les leviers à plus long terme, tels que la progression de carrière ou la bonification des avantages sociaux, représentent des axes d'amélioration stratégique pour renforcer la fidélisation durable.



Source : Sondage auprès des employeurs (n = 19)

Figure 28 Mesures mises en place par les entreprises sondées pour faciliter l'attraction et la fidélisation de leur main-d'œuvre

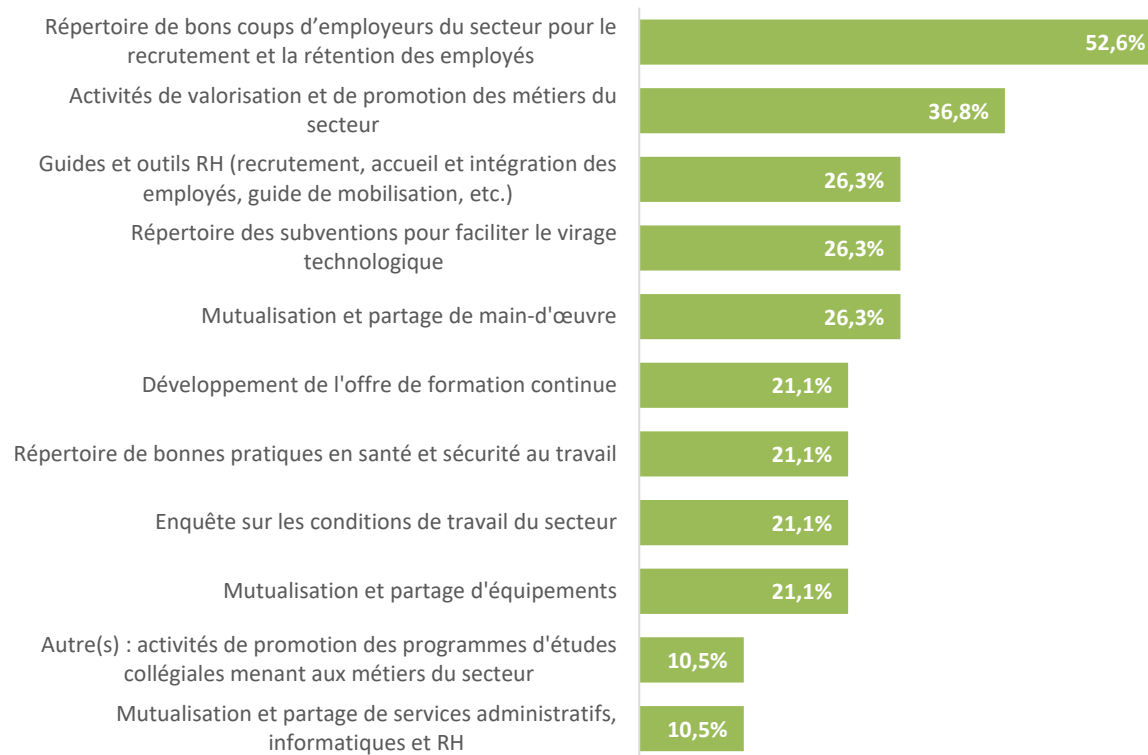
Constats tirés des entrevues

Développement de la polyvalence des travailleurs

Certaines entreprises soulignent miser sur le développement des compétences et de la polyvalence des travailleurs pour favoriser le maintien des opérations courantes de production et ainsi éviter les bris des chaînes de production dans le cas d'absences. Cela offre des opportunités aux travailleurs en termes d'assignation de postes.

Pistes d'action pour faire face aux défis GRH pour les trois prochaines années

En complément des mesures et des stratégies déjà mises en place par les entreprises sondées, d'autres pratiques ont été identifiées comme susceptibles de les aider à relever plus largement les défis liés à la gestion des ressources humaines. La figure 29 présente les initiatives auxquelles les entreprises aimeraient avoir accès, notamment par l'entremise du CSMO.



Source : Sondage auprès des employeurs (n = 19)

Figure 29 Initiatives auxquelles les entreprises sondées aimeraient avoir accès

La **moitié des entreprises** sondées estiment qu'un **répertoire recensant les bons coups des employeurs du secteur en matière de recrutement et de fidélisation** constituerait une mesure de soutien pertinente.

Par ailleurs, **plus du tiers** des entreprises considèrent que le déploiement d'**activités de valorisation et de promotion des métiers du secteur** serait bénéfique.

D'autres mesures ont aussi été identifiées comme des pistes intéressantes par un peu plus du quart des répondants :

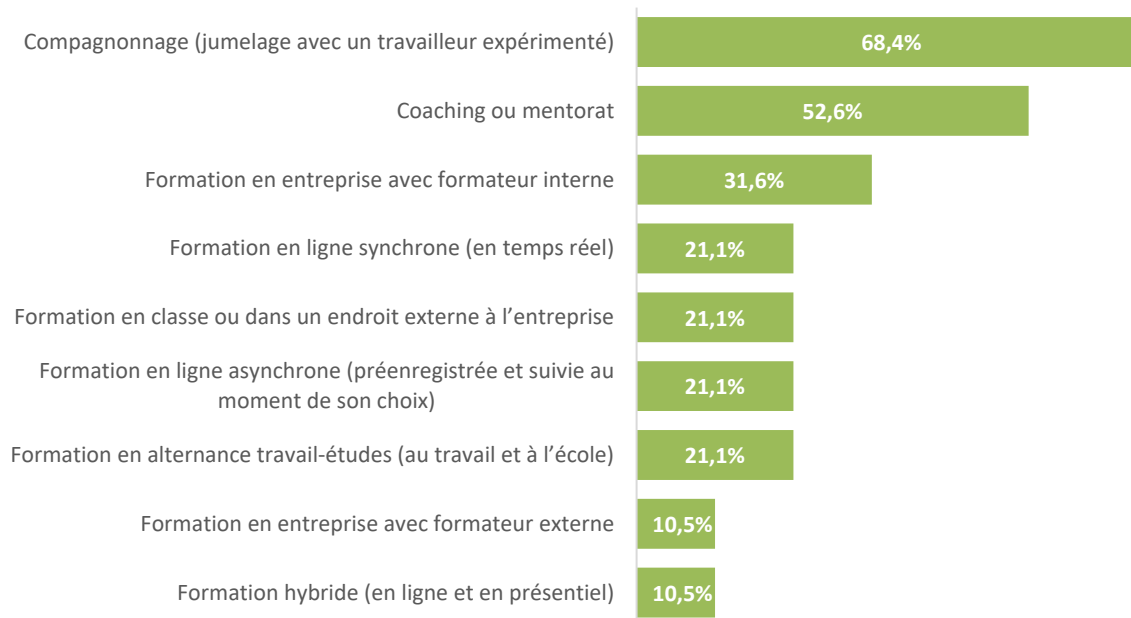
- Une banque d'outils et de guides RH, ce qui permettrait d'améliorer les processus de recrutement, d'intégration et de mobilisation des employés;
- Un répertoire des subventions pour faciliter la transition technologique des entreprises;
- La mutualisation et le partage de la main-d'œuvre.

5.4 Formation continue et développement des compétences

Cette section traite des pratiques de formation, tant à l'entrée en emploi qu'en cours d'emploi, au sein des entreprises sondées. Elle met en lumière les moyens et modalités utilisés pour former le personnel, qu'il s'agisse d'activités structurées ou informelles. Elle dresse également un portrait des besoins en formation technique de la main-d'œuvre, ainsi que ceux liés à la gestion des ressources humaines. Les obstacles rencontrés par les entreprises dans la mise en œuvre de ces activités sont également abordés.

5.4.1 Planification de la formation continue

La majorité des entreprises sondées (94,7 %) indiquent offrir des activités de formation à leur main-d'œuvre. Parmi les méthodes utilisées, **deux se démarquent par leur fréquence** : le compagnonnage et le coaching (mentorat).



Source : Sondage auprès des employeurs (n = 19)

Figure 30 Méthodes utilisées pour la formation en début et en cours d'emploi

5.4.2 Besoins de formation

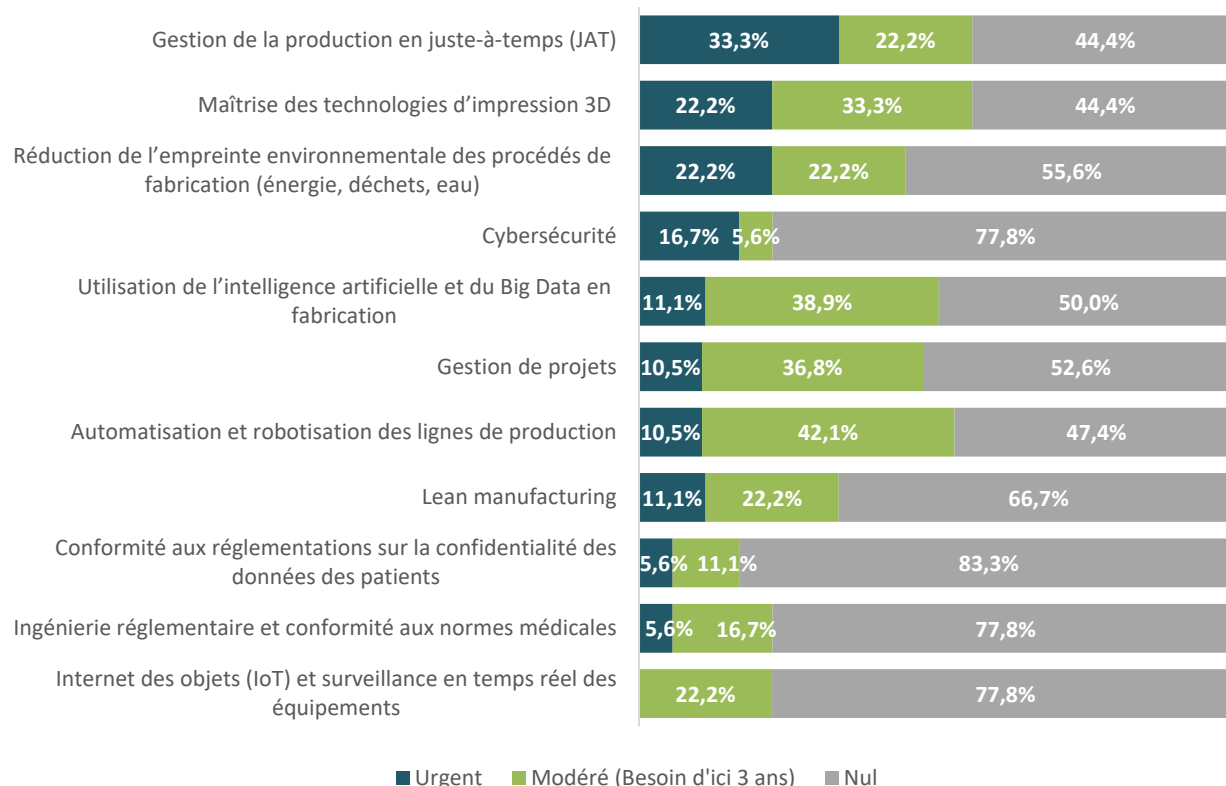
Peu de répondants estiment que leur main-d'œuvre a un besoin urgent de formation technique. Toutefois, une part significative a identifié les thématiques suivantes comme prioritaires :

- La gestion de la production en juste-à-temps (JAT);
- La maîtrise des technologies d'impression 3D;
- La réduction de l'empreinte environnementale des procédés de fabrication;
- La cybersécurité.

Trois autres thématiques sont considérées comme des besoins modérés, à adresser d'ici les trois prochaines années :

- L'automatisation et la robotisation des lignes de production;
- L'utilisation de l'intelligence artificielle et du *Big Data* en fabrication;
- La gestion de projets.

Les répondants ont également identifié deux autres thématiques pour lesquelles ils souhaiteraient bénéficier de formation : la législation du secteur et la mise à jour des procédés.



Source : Sondage auprès des employeurs (n = 18)

Figure 31 Besoins de formation technique dans les organisations sondées

De plus, les entreprises sondées ont identifié certains besoins de formation liés à la gestion des ressources humaines (figure 32).

Les **deux principaux besoins** concernent la gestion du temps et des priorités (61,1 %) et le perfectionnement des compétences des gestionnaires (55,6 %).

Une part significative de répondants a aussi exprimé des besoins de formation continue sur les éléments suivants :

- La gestion de la performance des équipes;
- L'intégration de nouveaux employés;
- La gestion du stress et la prévention de l'épuisement professionnel;
- La gestion des conflits et des situations difficiles.

Les **thématiques émergentes**, telles que l'intégration de l'intelligence artificielle dans les processus RH ou dans les méthodes de formation, ainsi que l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI), **semblent susciter moins d'intérêt** à court et moyen terme.

Ainsi, les entreprises sondées expriment principalement des besoins de formation centrés sur la gestion quotidienne des opérations et la mobilisation de la main-d'œuvre, tandis que les sujets liés à l'innovation suscitent peu d'intérêt immédiat.



Source : Sondage auprès des employeurs (n = 18)

Figure 32 Besoins de formation liés à la gestion des ressources humaines

Constats tirés des entrevues

Besoins de formation

En complément des résultats du sondage, certains participants soulignent l'importance de renforcer l'offre de formation continue, particulièrement en ce qui concerne le **développement des compétences des gestionnaires**. Les besoins identifiés concernent notamment :

- Les relations avec les employés;
- L'accueil et l'intégration des nouveaux employés;
- La conduite des évaluations annuelles;
- Le développement des compétences transversales (*soft skills*).

Du côté de la main-d'œuvre, plusieurs thématiques prioritaires émergent :

- La gestion de projet;
- Le français de base, plus particulièrement pour les employés issus de l'immigration;
- L'initiation aux logiciels informatiques de base (Microsoft Word, Excel, Outlook).

L'évolution du bassin de main-d'œuvre, marqué par une présence plus accrue de travailleurs issus de l'immigration, amène de nouveaux défis pour les entreprises. Si cet accès contribue à assurer la stabilité des activités de production, certains participants estiment qu'un accès élargi à des formations en français de base adaptées aux postes de production constituerait un levier essentiel pour améliorer l'intégration et la communication au travail.

Niveau variable de littératie numérique

Par ailleurs, un niveau variable de littératie numérique est observé parmi les employés de production, ce qui souligne le besoin de formations pratiques axées sur la familiarisation avec des outils numériques courants (ex. : utilisation d'une tablette, navigation dans une interface logicielle) ainsi qu'avec les logiciels informatiques de base (Microsoft Word, Excel, Outlook).

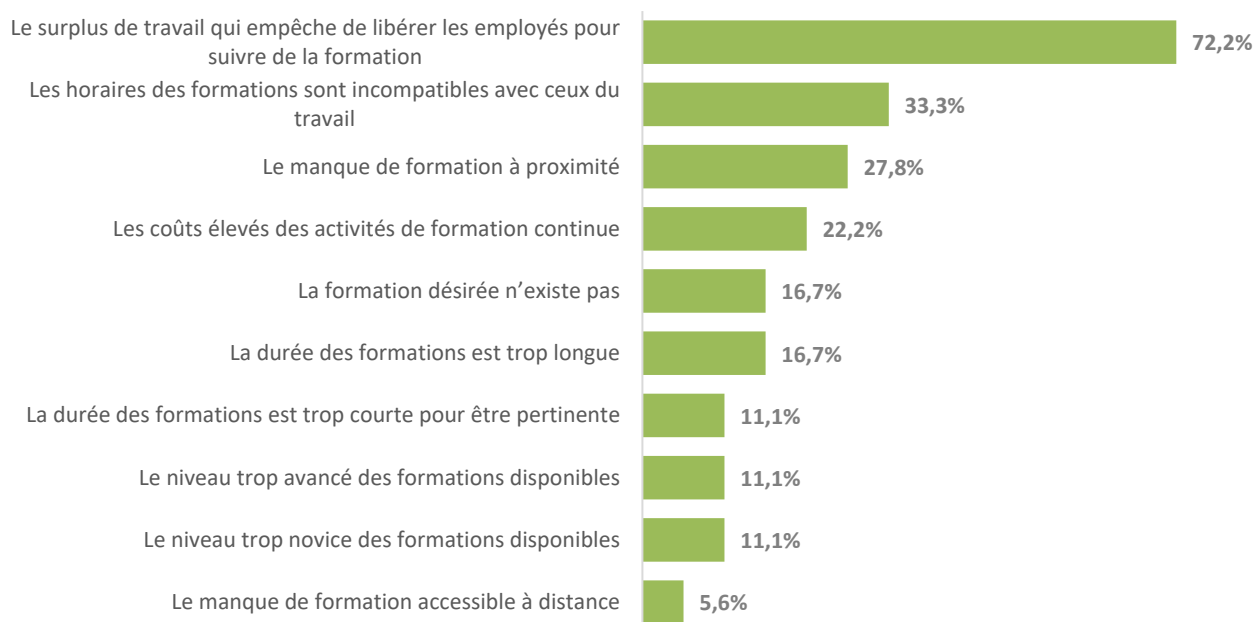
5.4.3 Principaux freins aux recours à la formation continue

Plusieurs facteurs semblent limiter le recours à la formation au sein des entreprises sondées. L'**obstacle le plus fréquemment mentionné** est le surplus de travail, qui empêche de libérer les employés pour suivre des activités de formation (72,2 %).

D'autres facteurs sont relevés par environ un quart des employeurs :

- L'incompatibilité des horaires de formation avec ceux du travail (33,3 %);
- Le manque de formation à proximité (27,8%);
- Les coûts élevés des activités de formation continue (22,2 %).

La **méconnaissance des formations offertes** est également un frein au recours à la formation.



Source : Sondage auprès des employeurs (n = 18)

Figure 33 Facteurs limitant le recours à la formation continue

6. RELÈVE DU SECTEUR : PERSPECTIVES D'EMPLOI ET TENDANCES DE FORMATION

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

6.1 Perspectives d'emploi par profession

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) a produit un diagnostic de l'équilibre de la main-d'œuvre pour chacune des professions. Les résultats fournissent des indications sur la difficulté pour les chercheurs d'emploi à trouver un poste et pour les employeurs à pourvoir les postes vacants. Les prévisions d'emploi couvrent la période 2025-2028 (court à moyen terme). Il est possible de consulter le rapport complet pour obtenir le portrait détaillé par région administrative.

Le tableau 10 présente l'état d'équilibre de la main-d'œuvre pour les professions (CNP) ciblées par l'étude. Il est important de noter que pour certaines professions, aucun diagnostic n'est disponible dans certaines régions administratives. De plus, deux professions ciblées par l'étude ne font pas l'objet de diagnostic : les manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique (CNP 95109) et le personnel de soutien des services de santé (CNP 33109).

Selon ce diagnostic, **seules quatre des professions ciblées** par l'étude sont considérées en **équilibre de main-d'œuvre au Québec** pour les prochaines années :

- Expéditeurs et réceptionnaires (CNP 14400);
- Denturologistes (CNP 32110);
- Assistants dentaires et auxiliaires dans les laboratoires dentaires (CNP 33100);
- Assembleurs, monteurs, contrôleurs et vérificateurs de matériel électronique (CNP 94201).

Pour ces professions, la majorité des régions administratives pour lesquelles un diagnostic est disponible affichent également un équilibre de main-d'œuvre. La disponibilité de travailleurs est suffisante pour répondre aux besoins des employeurs. Il est toutefois important de rappeler que la Classification nationale des professions (CNP) présente certaines limites pour décrire avec précision la situation. À titre d'exemple, la profession très en demande d'orthésistes est regroupée avec 20 à 25 autres métiers sous l'appellation « Autres technologues et techniciens/techniciennes des sciences de la santé ».

Neuf professions présentent un léger déficit ou un déficit de main-d'œuvre pour l'ensemble des régions administratives couvertes par le diagnostic. La pénurie pourrait s'intensifier, la disponibilité de travailleurs étant insuffisante pour répondre aux besoins des employeurs :

- Parmi les professions les plus représentées dans le secteur, les **technologues et techniciens dentaires** (CP 32112) et les **autres technologues et techniciens des sciences de la santé** (CNP 32129) sont évalués en déficit de main-d'œuvre.

- Trois professions affichent un déficit pour toutes les régions administratives diagnostiquées : les développeurs et programmeurs de logiciels (CNP 21232), les technologues et techniciens en génie électrique et électronique (CNP 22310) et les électromécaniciens (CNP 72422).

Tableau 10 État d'équilibre de la main-d'œuvre des professions ciblées par l'étude

CNP 2021	Profession	Ensemble du Québec	RMR de Montréal	RMR de Québec	Régions en déficit ou léger déficit	Régions en équilibre
14400	Expéditeurs et réceptionnaires	●	●	●	0	16
21232	Développeurs et programmeurs	●	●	●	12	0
21301	Ingénieurs mécaniciens	●	●	●	15	0
21321	Ingénieurs d'industrie et de fabrication	●	●	●	11	1
22310	Technologues et techniciens en génie électrique et électronique	●	●	●	15	0
32110	Denturologistes	●	●	●	1	3
32112	Technologues et techniciens dentaires	●	●	●	3	2
32129	Autres technologues et techniciens des sciences de la santé	●	●	●	10	1
33100	Assistants dentaires et auxiliaires dans les laboratoires dentaires	●	●	●	1	13
72100	Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage	●	●	●	15	0
72422	Électromécaniciens	●	●	●	15	0
94201	Assembleurs, monteurs, contrôleurs et vérificateurs de matériel électronique	●	●	●	2	9
94210	Monteurs, finisseurs, restaurateurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires	●	●	●	11	2

Légende : ● Équilibre ● Léger déficit ● Déficit

Source : MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *État d'équilibre du marché du travail à court et moyen termes : diagnostic pour 516 professions, 2024.*

Selon ce diagnostic, il sera vraisemblablement plus difficile pour l'industrie de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux de pourvoir certains postes vacants, le nombre de chercheurs d'emploi risquant d'être inférieur aux offres disponibles. Ces professions offriront donc d'excellentes perspectives d'emploi pour les personnes disposant des qualifications requises ou qui les acquerront au cours de la période couverte.

6.2 Inscription et diplomation dans les programmes de formation menant à l'emploi dans le sous-secteur

Pour chaque niveau de formation, les programmes d'études liés au sous-secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux sont présentés. Il convient toutefois de souligner que ce sous-secteur regroupe une grande diversité de professions; seuls les programmes principaux menant aux professions les plus représentées y sont donc inclus.

6.2.1 Formations professionnelles

Le sous-secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux est couvert par quatre diplômes d'études professionnelles (DEP), deux attestations de spécialisation professionnelles (ASP) et une attestation d'études professionnelles (AEP).

Le **DEP** vise à développer les compétences pratiques des étudiants pour les préparer à exercer un métier ou une profession spécifique²⁸. Pour ce qui est de l'**ASP**, il s'agit d'un programme d'étude visant à se perfectionner dans un domaine précis²⁹. Ces formations, de durée plus courte, s'adressent aux titulaires d'un DEP ainsi qu'aux travailleurs souhaitant développer des compétences complémentaires. L'**AEP** constitue une formation qualifiante de courte durée. Elle permet d'exercer un métier principal, un métier connexe ou une spécialité³⁰.

Le tableau 11 présente, pour chacune de ces formations professionnelles, le type de sanction, le nombre d'unités, la durée et les professions auxquelles ils donnent accès dans le sous-secteur concerné. Tous les programmes sont également offerts en langue anglaise.

Tableau 11 Caractéristiques des programmes d'études professionnelles

Programme	Code	Sanction	Unités	Heures	Professions liées
Montage de câbles et de circuits	5384	DEP	56	840	▪ Assembleurs, monteurs, contrôleurs et vérificateurs de matériel électronique (CNP 94201)
Opérations sur machines-outils à commande numérique	4214	AEP	43	645	▪ Machinistes et vérificateurs d'usinage et d'outillage (CNP 72100)
Usinage sur machines-outils à commande numérique	5224	ASP	–	420	
Outillage	5042	ASP	60	900	
Opération d'équipements de production	5362	DEP	58	870	
Usinage	5371	DEP	120	1800	
Finition de mobiliers et d'unités architecturales	5396	DEP	56	840	▪ Monteurs, finisseurs, restaurateurs et contrôleurs de meubles et d'accessoires (CNP 94210)

Source : INFOROUTE FPT, COMPÉTENCES QUÉBEC. s.d. *Diplôme d'études professionnelles*; s.d. *Attestation de spécialisation professionnelle*; *Attestation d'études professionnelles*.

²⁸ INFOROUTE FPT, COMPÉTENCES QUÉBEC. *Diplôme d'études professionnelles (DEP)*.

²⁹ INFOROUTE FPT, COMPÉTENCES QUÉBEC. *Attestation de spécialisation professionnelle (ASP)*.

³⁰ INFOROUTE FPT, COMPÉTENCES QUÉBEC. *Attestation d'études professionnelles (AEP)*.

Inscriptions et diplomation

Le tableau ci-dessous présente l'évolution du nombre d'inscriptions dans les programmes d'études professionnelles liés au sous-secteur à l'étude, pour la période 2019-2020 à 2023-2024. Il convient de noter que ces données incluent également les inscriptions aux programmes offerts en anglais.

Tableau 12 Évolution des inscriptions selon le programme de formation professionnelle

Programme	Année scolaire					Variation entre 2023-2024 et moyenne 2019-2023
	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	
Diplôme d'études professionnelles						
Montage de câbles et de circuits	84	71	47	45	50	-19,0 %
Opération d'équipements de production	187	170	168	149	204	+21,1 %
Usinage	50	135	419	616	705	+131,1 %
Finition de mobiliers et d'unités architecturales	49	85	64	79	73	+5,4 %
Attestation de spécialisation professionnelle						
Outillage	6	–	–	–	–	–
Usinage sur machines-outils à commande numérique	253	237	184	53	3	-98,3 %
Attestation d'études professionnelles						
Opérations sur machines-outils à commande numérique	17	11	15	1	–	–

Source : MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Nombre d'inscriptions à la formation professionnelle par programme, années scolaires 2019-2020 à 2023-2024 au Québec.*

Trois DEP enregistrent une progression du nombre d'inscriptions :

- Opération d'équipements de production (+21,1 %);
- Usinage (+131,1 %);
- Finition de mobiliers et d'unités architecturales (+5,4 %).

À l'inverse, le DEP en montage de câbles et de circuits connaît une diminution de ses inscriptions.

Le tableau 13 présente l'évolution des diplômes octroyés pour ces programmes de formation professionnelle, pour la période 2019 à 2024. Selon les données provisoires de 2024, deux DEP enregistrent une croissance significative du nombre de diplômés :

- Opération d'équipements de production (+152,7 %);
- Usinage (122,9 %).

Tableau 13 Évolution de la diplomation selon le programme de formation professionnelle

Programme	Année scolaire						Variation entre 2024 et moyenne 2019-2023
	2019	2020	2021	2022	2023	2024p	
Diplôme d'études professionnelles							
Montage de câbles et de circuits	64	51	14	20	10	18	-43,4 %
Opération d'équipements de production	106	53	85	65	61	187	+152,7 %
Usinage	–	–	27	64	162	188	+122,9 %
Finition de mobiliers et d'unités architecturales	53	7	53	46	31	11	-71,1 %
Attestation de spécialisation professionnelle							
Outillage	2	–	–	–	–	–	–
Usinage sur machines-outils à commande numérique	191	145	141	130	42	3	-97,7 %
Attestation d'études professionnelles							
Opérations sur machines-outils à commande numérique	20	–	7	9	1	–	–

Note : Les données de 2024 sont provisoires. Source : MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. Nombre d'inscriptions à la formation professionnelle par programme, années scolaires 2019-2020 à 2023-2024, Québec.

6.2.2 Formations collégiales

Le sous-secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux est desservi par treize programmes de formations collégiales, dont neuf menant à un diplôme d'études collégiales (DEC) et quatre à une attestation d'études collégiales (AEC).

Le **DEC** sanctionne la réussite d'un programme d'études préuniversitaires ou techniques, tandis que les programmes conduisant à une **AEC** sont des formations techniques de courte durée (entre 4 et 24 mois)³¹. Ces dernières sont élaborées localement afin de répondre aux besoins changeants du marché du travail et comprennent uniquement de la formation spécifique.

Le tableau 14 présente, pour chacune des formations collégiales menant au sous-secteur, le type de sanction, la durée et les professions auxquelles ils conduisent. Parmi ces formations, seulement deux sont offertes en langue anglaise : techniques de l'informatique (420.B0) et technologie du génie physique (244.A0). Le programme « technologie du génie électrique : électronique programmable » sera prochainement offert en anglais (243.G0).

³¹ INFOROUTE FPT, COMPÉTENCES QUÉBEC. s.d. *Diplôme d'études collégiales; Attestation d'études collégiales.*

Tableau 14 Caractéristiques des programmes d'études collégiales

Programme	Code	Sanction	Durée	Professions liées
Techniques de prothèses dentaires	110.A0	DEC	36 mois	<ul style="list-style-type: none"> Assistants dentaires et auxiliaires dans les laboratoires dentaires (CNP 33100) Technologues et techniciens dentaires (CNP 32112)
Orthèses, prothèses et soins orthopédiques	144.F0	DEC	36 mois	<ul style="list-style-type: none"> Autres technologues et techniciens des sciences de la santé (CNP 32129)
Audioprothèse	160.B0	DEC	36 mois	
Techniques de denturologie	110.B0	DEC	36 mois	<ul style="list-style-type: none"> Denturologistes (CNP 32110)
Techniques de l'informatique	420.B0	DEC	36 mois	<ul style="list-style-type: none"> Développeurs et programmeurs de logiciels (CNP 21232)
Analyste-programmeur	LEA.0C	AEC	1545 h	
Concepteur de bases de données	LEA.1U	AEC	1350 h	
Programmeur-analyste en technologies de l'information	LEA.3Q	AEC	1650 h	
Programmation en technologies Web	LEA.BU	AEC	1560 h	
Technologie du génie industriel	235.B0	DEC	36 mois	<ul style="list-style-type: none"> Technologues et techniciens en génie électrique et électronique (CNP 22310)
Technologie du génie électrique : Électronique programmable	243.A0	DEC	36 mois	
Technologie du génie électrique : automatisation et contrôle	243.D0	DEC	36 mois	
Technologie du génie physique	244.A0	DEC	36 mois	
Automatisation des procédés industriels	ELJ.3J	AEC	810 h	

Source : INFOROUTE FPT, COMPÉTENCES QUÉBEC. s.d. *Diplôme d'études collégiales; Attestation d'études collégiales.*

Inscriptions et diplomation

Le tableau 15 illustre l'évolution du nombre d'inscriptions pour chaque programme d'études collégiales lié au sous-secteur, pour la période 2019-2020 à 2024-2025. Les données pour 2024-2025 sont provisoires.

Selon les données provisoires de 2024-2025, **trois programmes** d'études collégiales (DEC) enregistrent une **baisse du nombre d'inscriptions** par rapport à la moyenne des années antérieures :

- Orthèses, prothèses et soins orthopédiques (-10,7 %);
- Techniques de denturologie (-15,6 %);
- Technologie du génie physique (-15,0 %).

Parmi l'ensemble des DEC liés au sous-secteur, le programme « technologie du génie électrique (électronique programmable) » connaît une augmentation notable des inscriptions pour la période 2024-2025.

Tableau 15 Évolution des inscriptions selon le programme de formation collégiale

Programme	Année scolaire						Variation 2024-2025p et moyenne 2019-2024
	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023	2023- 2024	2024- 2025p	
Diplôme d'études collégiales							
Techniques de prothèses dentaires	37	44	48	37	35	42	+4,5 %
Orthèses, prothèses et soins orthopédiques	68	67	53	63	57	55	-10,7 %
Audioprothèse	42	27	26	26	22	32	+11,9 %
Techniques de denturologie	50	46	41	48	46	39	-15,6 %
Techniques de l'informatique	3 096	3 137	3 403	3 627	3 992	3 788	+9,8 %
Technologie du génie industriel	116	108	112	85	133	143	+29,1 %
Technologie du génie électrique : Électronique programmable	160	191	190	165	193	340	+89,1 %
Technologie du génie électrique : automatisation et contrôle	496	428	450	532	640	648	+27,3 %
Technologie du génie physique	91	85	68	85	77	69	-15,0 %
Attestation d'études collégiales							
Automatisation des procédés industriels	–	14	27	23	11	16	+6,7 %
Analyste-programmeur	2	24	32	19	24	7	-65,3 %
Concepteur de bases de données	15	14	1	2	18	13	+30,0 %
Programmeur-analyste en technologies de l'information	92	110	62	169	189	223	+79,3 %
Programmation en technologies Web	9	21	34	60	55	28	-21,8 %

Note : Les données de 2024-2025 sont provisoires. Source : MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION SUPÉRIEURE. Nombre d'inscriptions à la formation collégiale par programme, années scolaires 2019-2020 à 2024-2025, Québec.

Le tableau 16 présente l'évolution du nombre de diplômes octroyés pour chaque programme d'études collégiales lié au sous-secteur entre 2019 et 2024. Il convient de noter que les données pour 2024 sont provisoires. Selon les données provisoires du ministère de l'Éducation, la majorité des programmes d'études collégiales liés au sous-secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux enregistrent un recul du nombre de diplômés.

Trois programmes sont particulièrement touchés par une baisse significative de diplômés et un faible nombre d'étudiants composant les cohortes :

- Techniques de prothèses dentaires (-67,3 %);
- Audioprothèse (-55,7 %);
- Techniques de denturologie (-46,4 %)
- Orthèses, prothèses et soins orthopédiques.

Tableau 16 Évolution de la diplomation selon le programme de formation collégiale

Programme	Année scolaire						Variation 2024p et moyenne 2019-2023
	2019	2020	2021	2022	2023	2024p	
Diplôme d'études collégiales							
Techniques de prothèses dentaires	21	33	21	16	16	7	-67,3 %
Orthèses, prothèses et soins orthopédiques	43	53	48	39	36	38	-13,2 %
Audioprothèse	26	43	32	34	23	14	-55,7 %
Techniques de denturologie	33	26	27	29	25	15	-46,4 %
Techniques de l'informatique	1 044	1 133	1 087	1 046	1 045	1 063	-0,7 %
Technologie du génie industriel	54	54	72	65	58	52	-14,2 %
Technologie du génie électrique : Électronique programmable	71	78	78	52	68	60	-13,5 %
Technologie du génie électrique : automatisation et contrôle	342	359	319	285	260	224	-28,4 %
Technologie du génie physique	46	42	42	43	37	37	-11,9 %
Attestation d'études collégiales							
Automatisation des procédés industriels	8	–	16	20	14	–	–
Analyste-programmeur	27	25	25	37	83	35	-11,2 %
Concepteur de bases de données	25	19	20	44	51	22	-30,8 %
Programmeur-analyste en technologies de l'information	54	78	79	43	138	97	+23,7 %
Programmation en technologies Web	9	6	17	26	60	35	+48,3 %

Note : les données de 2024 sont provisoires. Source : MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEURE. Nombre de diplômes octroyés à la formation collégiale par programme, années scolaires 2019 à 2024, Québec.

6.2.3 Formations universitaires

Le sous-secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux est couvert par plusieurs programmes d'études universitaires, dont six au premier cycle et deux au deuxième cycle³². D'autres formations connexes, notamment en gestion des ressources humaines, peuvent également mener à des carrières dans ce secteur, selon les besoins des entreprises et la nature des postes.

Le **baccalauréat**, programme d'une durée moyenne de trois à quatre ans, permet d'acquérir une formation approfondie et spécialisée dans un domaine d'études précis. La **maîtrise** se décline sous deux principales formes : la maîtrise avec mémoire, qui vise à développer les compétences en recherche ou en recherche-crédation, et la maîtrise sans mémoire, qui met l'accent sur l'approfondissement des

³² GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Étudier à l'Université*, 2024.

connaissances théoriques ou pratiques à travers des stages, des travaux dirigés ou des projets de recherche appliquée³³.

Le tableau ci-dessous présente les professions ciblées dans le cadre de cette étude, selon les programmes d'études offerts au Québec.

Tableau 17 Caractéristiques des programmes d'études universitaires

Discipline	Code	Professions liées
Sciences de l'informatique	5340	▪ Développeurs et programmeurs de logiciels (CNP 21232)
Génie électrique, électronique et des communications	5359	
Génie informatique et de la construction des ordinateurs	5373	
Mathématiques appliquées	5233	
Génie biologique et biomédical	5355	▪ Ingénieurs d'industrie et de fabrication (CNP 21321)
Génie chimique	5356	
Génie industriel et administratif	5363	
Génie mécanique	5360	▪ Ingénieurs mécaniciens (CNP 21301)

Inscriptions et diplomation

Le tableau 18 présente l'évolution des inscriptions selon les programmes d'études universitaires, pour la période 2019-2020 à 2024-2025. Il convient de noter que les données pour l'année 2024-2025 sont provisoires.

Selon les données provisoires du ministère de l'Éducation supérieure, la **majorité des programmes d'études ciblés par l'étude observent une hausse de leurs inscriptions**. Seul le baccalauréat en génie industriel et administratif enregistre une légère diminution en termes d'inscriptions.

³³ UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL. *Lexique – terminologie universitaire*.

Tableau 18 Évolution des inscriptions selon le programme de formation universitaire

Programme	Année scolaire						Variation 2024-2025p et moyenne 2019-2024
	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023	2023- 2024	2024- 2025p	
Baccalauréat							
Sciences de l'informatique	2052	2457	2232	2648	3314	2956	+16,4 %
Génie électrique, électronique et des communications	2737	2677	2510	2473	2523	2651	+2,6 %
Génie informatique et de la construction des ordinateurs	2406	2468	2654	2934	3352	3624	+31,2 %
Génie biologique et biomédical	575	605	646	620	618	625	+2,0 %
Génie chimique	969	944	921	933	973	1075	+13,4 %
Génie industriel et administratif	1915	1923	1870	1850	1783	1804	-3,4 %
Génie mécanique	5175	5276	5127	5197	5310	5680	+8,9 %
Maîtrise							
Mathématiques appliquées	37	34	33	32	29	34	+3,0 %
Sciences de l'informatique	2198	2134	2492	2891	3022	2994	+17,5 %

Note : Les données pour l'année scolaire 2024-2025 sont provisoires. Source : MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION SUPÉRIEURE. Nombre d'inscriptions à la formation universitaire par programme, années scolaires 2019-2020 à 2024-2025 au Québec.

Le tableau 19 présente l'évolution de la diplomation selon les programmes de formation universitaire associés au sous-secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux entre 2019 et 2023.

Tableau 19 Évolution de la diplomation selon le programme de formation universitaire

Programme	Année scolaire					Variation 2023 et la moyenne 2019-2022
	2019	2020	2021	2022	2023	
Baccalauréat						
Sciences de l'informatique	1524	1668	1950	2088	2195	+21,4 %
Génie électrique, électronique et des communications	548	508	545	477	475	-8,6 %
Génie informatique et de la construction des ordinateurs	296	355	391	389	424	+18,5 %
Génie biologique et biomédical	59	73	94	143	126	+36,6 %
Génie chimique	214	214	194	174	154	-22,6 %
Génie industriel et administratif	372	392	393	401	382	-1,9 %
Génie mécanique	1080	1044	1024	953	954	-6,9 %
Maîtrise						
Mathématiques appliquées	10	18	8	15	13	+2,0 %
Sciences de l'informatique	1524	1668	1950	2088	2195	+21,4 %

Source : MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION SUPÉRIEURE. Nombre de diplômes octroyés à la formation universitaire par programme, années scolaires 2019 à 2023 au Québec.

Parmi les programmes d'études universitaires de 1^{er} cycle ciblés par l'étude, **quatre enregistrent un recul du nombre de diplômés**, phénomène particulièrement marqué pour le programme de génie chimique (-22,6 %).

À l'inverse, le nombre de diplômés a augmenté dans les programmes de premier cycle suivants :

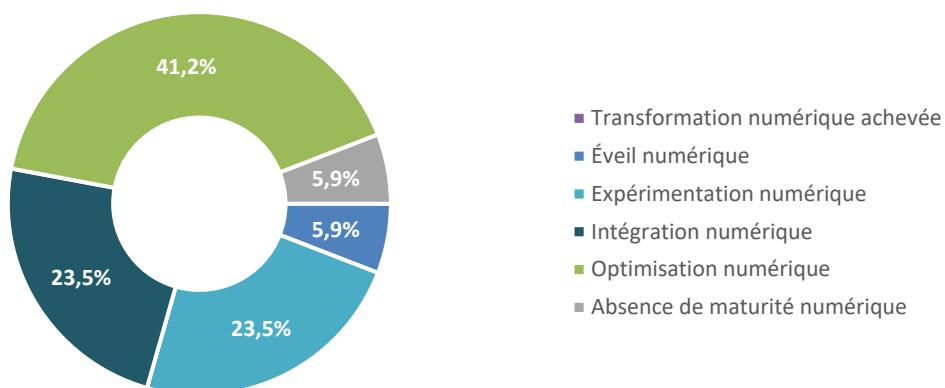
- Sciences de l'informatique;
- Génie informatique et de la construction des ordinateurs;
- Génie biologique et biomédical.

Parmi les deux programmes de deuxième cycle, la maîtrise en sciences de l'information connaît une hausse notable (+21,4 %) du nombre de diplômes octroyés en 2023 par rapport à la période 2019-2022.

7. TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

La numérisation des procédés se distingue de la robotisation, bien qu'ils soient souvent complémentaires. La robotisation correspond à l'utilisation de robots pour exécuter des tâches de précision répétitives, tandis que la numérisation renvoie à l'usage de technologies permettant la collecte, l'analyse et le partage de données ainsi que la connexion entre les différentes parties des procédés de production³⁴. Cette interconnectivité est renforcée par le recours à l'intelligence artificielle, qui facilite la communication entre les systèmes et optimise leur fonctionnement³⁵.

Dans le cadre du sondage, les entreprises du secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux ont été invitées à se positionner sur leur niveau de maturité numérique.



Source : Sondage auprès des employeurs (n = 17)

Figure 34 Autoévaluation de la maturité numérique des entreprises sondées

Les résultats révèlent que la **majorité (94,1 %) ont déjà amorcé un processus de transformation numérique**, mais à divers degrés.

- **Optimisation numérique** : 41,2 % des entreprises utilisent les technologies numériques non seulement pour améliorer leurs opérations actuelles, mais aussi pour créer de nouvelles opportunités.
- **Intégration numérique** : 23,5 % ont intégré les technologies numériques dans plusieurs de leurs opérations.
- **Expérimentation numérique** : 23,5 % testent certaines solutions numériques, sans toutefois les avoir généralisées.
- **Éveil numérique** : 5,9 % reconnaissent la nécessité d'une transition, mais n'ont pas encore entrepris de démarches concrètes.

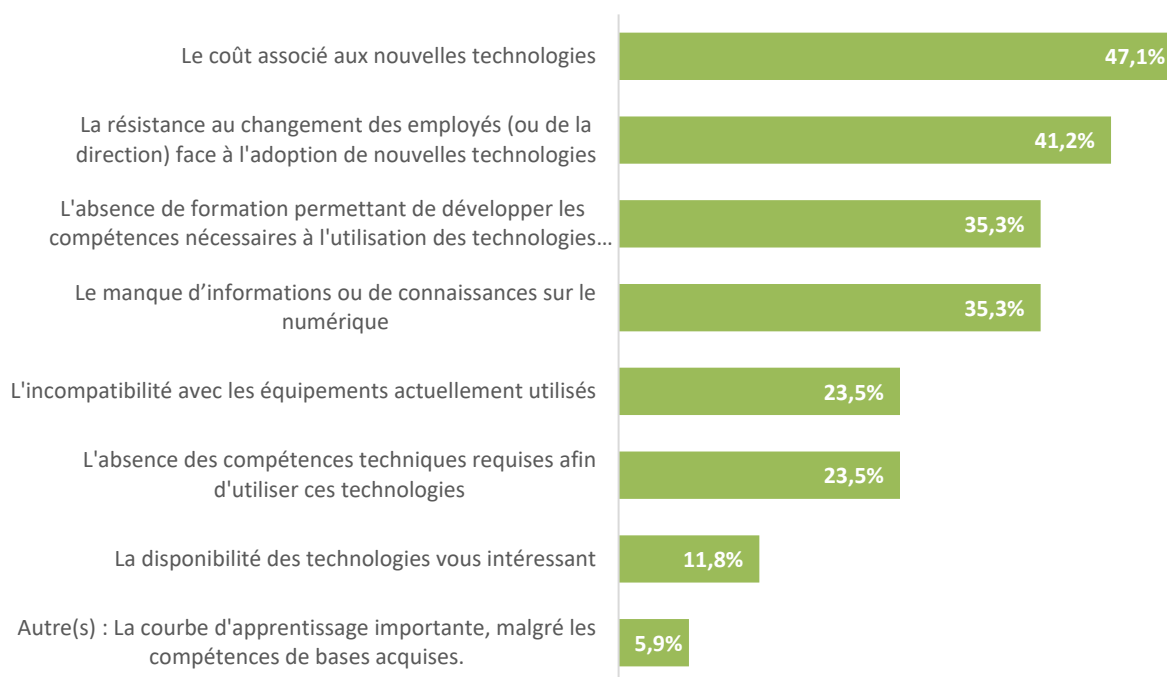
Ainsi, la majorité des entreprises déclarent avoir amorcé leur transition numérique, mais aucune n'a encore atteint le stade d'une intégration complète des technologies dans l'ensemble de ses opérations. **Plusieurs défis freinent toutefois cette pleine intégration** (figure 35) :

³⁴ BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA. *Qu'est-ce que l'industrie 4.0 ?*, 2022.

³⁵ OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE. « Industrie 4.0 » dans Grand dictionnaire terminologique, 2018.

- **Les coûts liés à l'acquisition et à l'entretien des nouvelles technologies** constituent le **principal obstacle**, mentionné par 47,1 % des entreprises sondées.
- Plus du tiers des entreprises relèvent également :
 - La résistance au changement, tant chez les employés que la direction (41,2 %);
 - L'absence de formation adaptée pour développer les compétences nécessaires (35,3 %);
 - Le manque d'informations ou de connaissances sur le numérique (35,3 %).

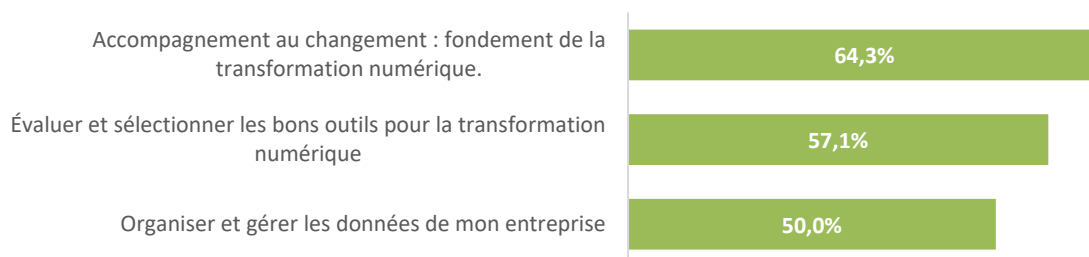
Un quart des entreprises mentionnent aussi l'absence de compétences techniques suffisantes pour utiliser ces technologies, ainsi que l'incompatibilité avec leurs équipements existants.



Source : Sondage auprès des employeurs (n = 17)

Figure 35 Freins à l'intégration des technologies numériques

Les résultats du sondage révèlent que les entreprises sondées souhaitent être mieux outillées pour s'engager dans la transition numérique (figure 36).



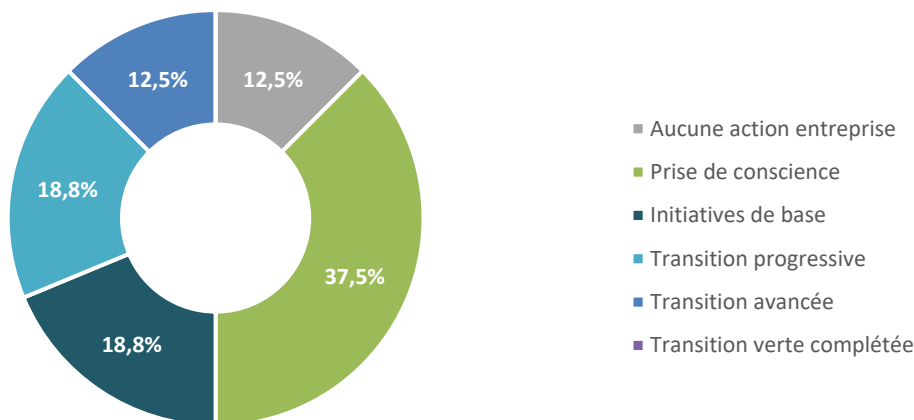
Source : Sondage auprès des employeurs (n = 14)

Figure 36 Besoins de formation axés sur la transition numérique en entreprise

8. TRANSITION VERTE

La **transition verte** désigne le processus par lequel l'économie évolue vers un modèle plus durable, visant « une amélioration du bien-être humain et de l'équité sociale tout en réduisant de manière significative les risques environnementaux et la pénurie de ressources »³⁶. Elle repose sur l'adoption d'énergies renouvelables, l'amélioration de l'efficacité énergétique, la promotion de l'économie circulaire et l'intégration de technologies propres. La transition verte implique également une adaptation du marché du travail, notamment par le **développement de nouvelles compétences**.

Les entreprises sondées ont été interrogées sur le stade de leur démarche en matière de transition verte. Dans le secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux, la **moitié ont entamé un processus de transition verte**.



Source : Sondage auprès des employeurs (n = 16)

Figure 37 Autoévaluation du stade des entreprises en matière de transition verte

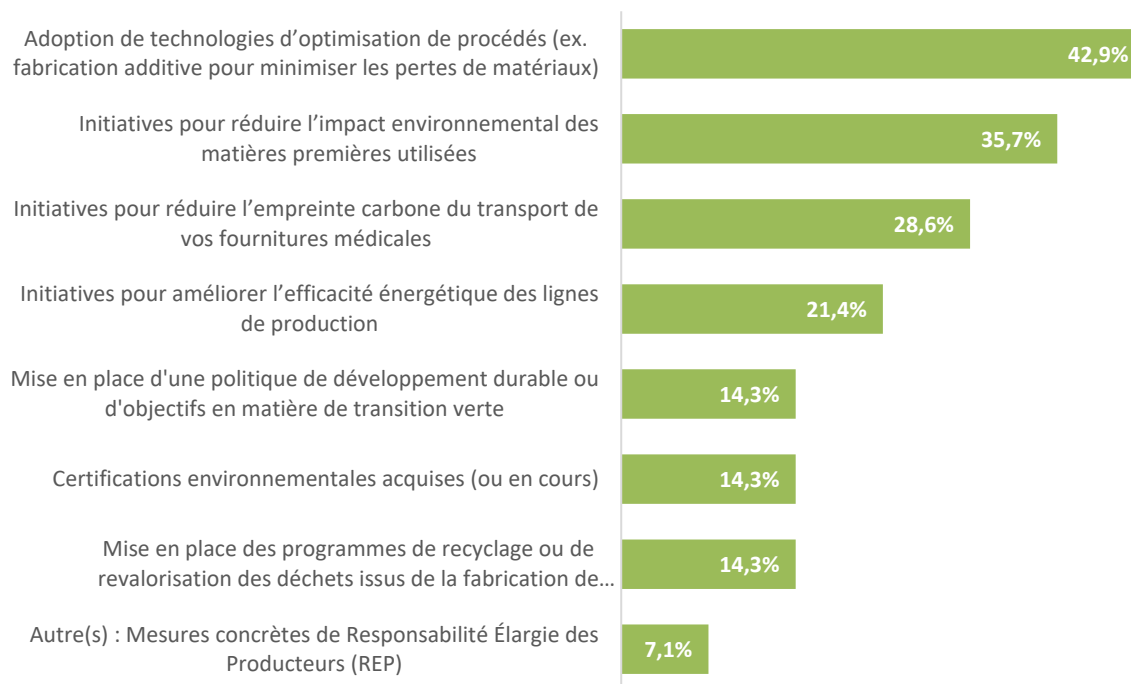
Parmi les entreprises sondées du secteur :

- **Aucune action** : 12,5 % n'ont pas amorcé leur transition verte. Cette inaction peut être attribuée à des contraintes financières, de ressources humaines ou à la perception que les bénéfices à court terme demeurent limités.
- **Prise de conscience** : 37,5 % reconnaissent la nécessité d'une transition, mais n'ont pas encore adopté de mesures concrètes.
- **Initiatives de base** : 18,8 % des répondants indiquent avoir amorcé la transition verte de leur entreprise.
- **Transition progressive** : 18,5 % des entreprises ont mis en place des procédures pour parvenir à une transition verte réussie, mais il reste encore beaucoup à faire pour une transition généralisée.

³⁶ PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR L'ENVIRONNEMENT. *Vers une économie verte. Pour un développement durable et l'éradication de la pauvreté*, 2011, p. 16. ; Cité dans ENVIROCOMPÉTENCES. *Le Grand diagnostic vert. Impacts de la transition verte sur les secteurs soutenus par les comités sectoriels de main-d'œuvre au Québec*, 2025, 556 p.

- **Transition avancée** : 12,5 % indiquent avoir déployé des efforts significatifs dans plusieurs domaines pour promouvoir la durabilité et réduire l'impact environnemental. Des résultats tangibles sont observés, mais des défis persistent.
- **Transition verte complétée** : Aucune entreprise n'a encore atteint ce stade.

Les mesures vertes adoptées ou prévues par la moitié des organisations sondées sont illustrées à la figure ci-dessous.



Source : Sondage auprès des employeurs (n = 14)

Figure 38 Mesures vertes adoptées ou envisagées par les organisations sondées

L'engagement des entreprises envers la transition verte se manifeste principalement par des mesures axées sur **l'optimisation des procédés et des matières premières** :

- 42,9 % des entreprises ont adopté ou prévoient d'adopter des technologies d'optimisation de procédés (ex. : fabrication additive pour réduire les pertes de matériaux);
- 35,7 % mettent en place des initiatives visant à réduire l'impact environnemental des matières premières utilisées.

Des **actions liées à la réduction des émissions et à l'efficacité énergétique** sont également déployées, bien que moins fréquentes :

- 28,6 % des entreprises s'attaquent à la réduction de l'empreinte carbone liée au transport;
- 21,4 % déploient des initiatives pour améliorer l'efficacité énergétique des lignes de production.

Les **démarches plus structurantes ou associées à la certification** demeurent marginales :

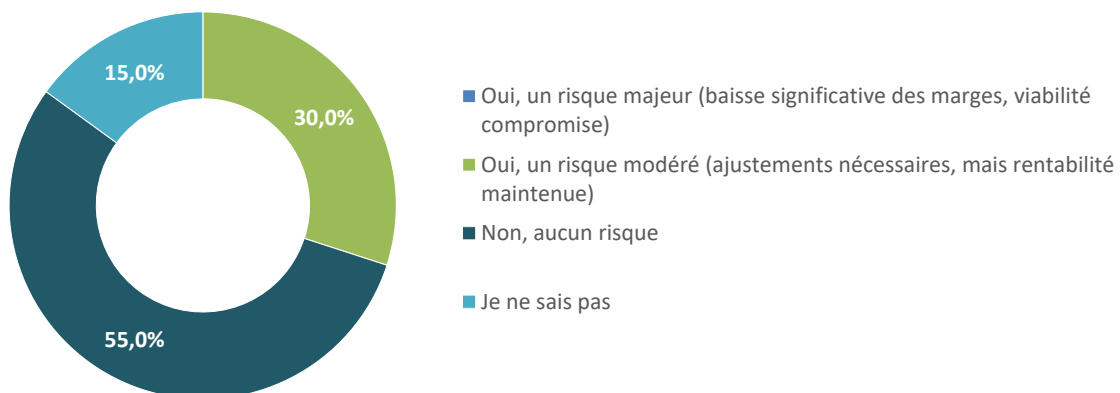
- 14,3 % des entreprises ont instauré une politique de développement durable ou se sont fixé des objectifs en transition verte;
- 14,3 % ont obtenu (ou sont en voie d'obtenir) des certifications environnementales.

Ainsi, les initiatives les plus répandues sont celles qui génèrent également des bénéfices opérationnels directs (optimisation, réduction des pertes). Les démarches plus structurantes et stratégiques (certifications, REP, politiques formelles) restent peu fréquentes, traduisant un certain retard par rapport aux pratiques internationales en matière de durabilité. Le fait que la moitié des entreprises n'aient entrepris aucune mesure met en évidence un enjeu de sensibilisation et d'accompagnement, particulièrement auprès des plus petites structures disposant de ressources limitées. Un soutien ciblé apparaît donc essentiel pour mobiliser les entreprises encore inactives.

9. TARIFS DOUANIERS

Les tarifs douaniers constituent un enjeu central pour les secteurs dépendant de l'importation de matériel et de technologies spécialisées, comme celui de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux. Bien que ces entreprises exercent principalement leurs activités au Québec, elles demeurent tributaires de chaînes d'approvisionnement mondialisées et de fournisseurs américains ou étrangers pour divers matériaux, composants et technologies nécessaires à la production de fournitures et d'équipements médicaux. Toute modification de la politique tarifaire des États-Unis ou d'autres partenaires commerciaux pourrait donc entraîner des répercussions significatives sur leur structure de coûts et, par conséquent, sur leur rentabilité.

Afin de mieux saisir la perception de ces enjeux au sein des entreprises du secteur, l'enquête en ligne comportait une section spécifique sur les tarifs douaniers. Les employeurs sondés ont été invités à se prononcer sur les risques liés à une hausse des droits imposés par le gouvernement américain, ainsi que sur les ajustements stratégiques qu'ils envisageraient pour y faire face. Les résultats qui suivent permettent ainsi de cerner non seulement le degré de vulnérabilité perçu par les entreprises, mais aussi leur capacité d'adaptation dans un contexte commercial international de plus en plus incertain.



Source : Sondage auprès des employeurs (n = 20)

Figure 39 Perception du risque de l'imposition d'une augmentation des tarifs douaniers du gouvernement américain pour la rentabilité des entreprises sondées

Aucune entreprise n'a identifié l'augmentation des tarifs douaniers comme un **risque majeur** susceptible de compromettre leur viabilité ou d'entraîner une baisse significative des marges. Cela laisse entendre que le secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux au Québec n'est **pas fortement dépendant des exportations vers les États-Unis**, ou qu'il bénéficie d'une certaine capacité d'adaptation (chaînes d'approvisionnement diversifiées, marges de manœuvre financières, possibilité de répercuter les coûts sur les prix de vente).

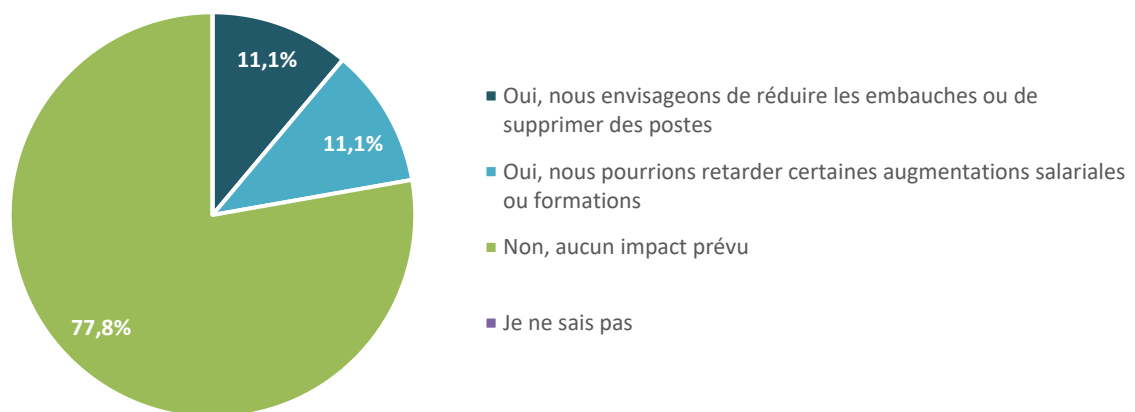
Toutefois, une proportion non négligeable des entreprises sondées (**30,0 %**) perçoit un **risque modéré** et anticipe des ajustements nécessaires (réorganisation des chaînes d'approvisionnement, optimisation des coûts de production, etc.), tout en considérant que la rentabilité pourrait être préservée. Cette réaction reflète une certaine résilience, mais aussi une vulnérabilité relative pour certaines entreprises, en particulier celles qui dépendent d'intrants importés soumis aux droits de douane.

La **majorité** (55,0 %) estiment que l’augmentation des tarifs douaniers américains **ne représente pas un risque pour leur rentabilité**. Cette perception renforce l’idée que le secteur, ou du moins les entreprises sondées, est moins exposé aux exportations vers les États-Unis que d’autres segments manufacturiers québécois. On peut également supposer que certaines entreprises se concentrent principalement sur le marché local ou canadien, ou encore que leurs produits sont peu concernés par les mesures tarifaires.

Enfin, une part des répondants (15,0 %) déclarent ne pas savoir quel serait l’impact de telles mesures. Cette incertitude peut découler de divers facteurs, tels qu’un manque d’information stratégique sur leurs chaînes d’approvisionnement ou une dépendance à des intermédiaires, ce qui complique l’anticipation des effets concrets.

Dans ce même ordre d’idées, la majorité des entreprises sondées n’anticipe **aucun impact sur leur stratégie de gestion de la main-d’œuvre** (figure 40) :

- Plus de trois entreprises sur quatre estiment qu’une hausse des tarifs douaniers n’aurait aucune incidence sur leur gestion de la main-d’œuvre. Ce constat fait écho aux résultats sur la rentabilité, où la majorité jugeait également que l’impact des tarifs serait nul ou limité.



Source : Sondage auprès des employeurs (n = 18)

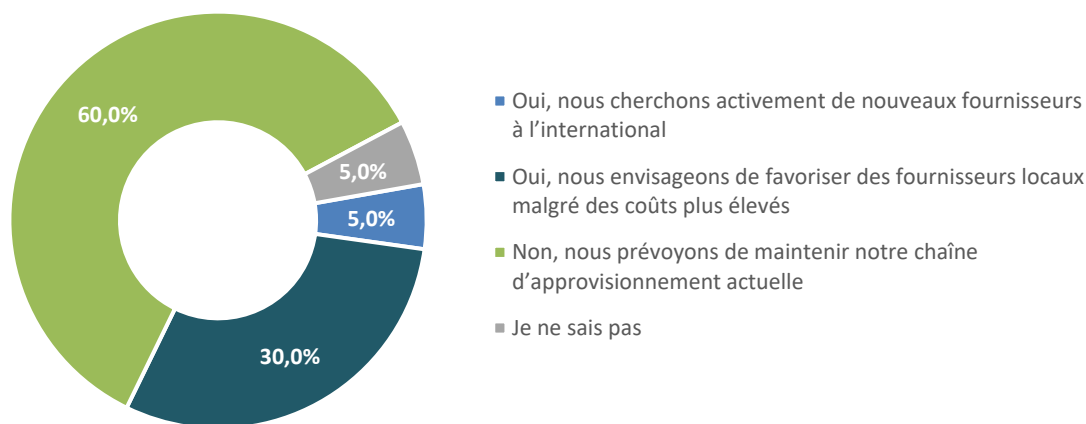
Figure 40 Possibilité de revoir la stratégie de main-d’œuvre face au risque d’une hausse des tarifs douaniers

Lorsque questionnées sur la possibilité de revoir leur chaîne d’approvisionnement en cas d’augmentation des tarifs douaniers, la majorité des entreprises du secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux privilégieraient le maintien de leurs pratiques actuelles (figure 41) :

- **60,0 % des entreprises indiquent qu’elles ne modifieraient pas leur chaîne d’approvisionnement.** Cela peut suggérer que, pour une majorité, les relations actuelles avec leurs fournisseurs sont jugées suffisamment solides ou stratégiques pour absorber des coûts supplémentaires. Cette position peut également refléter une certaine dépendance à leurs réseaux d’approvisionnement, notamment en raison de la spécialisation des intrants médicaux (qualité, conformité réglementaire, certification).
- **30,0 % envisageraient de se tourner vers des fournisseurs locaux,** même si cela entraînerait des coûts plus élevés. Cette tendance s’inscrit dans des stratégies plus larges de sécurisation des chaînes d’approvisionnement, observées dans plusieurs secteurs depuis la pandémie de COVID-19. Elle traduit une volonté d’accroître l’autonomie et la résilience du secteur, notamment en réduisant la

dépendance aux chaînes internationales vulnérables aux barrières tarifaires, aux délais logistiques et aux ruptures de stock.

- **Seulement 5,0 % des répondants déclarent rechercher activement de nouveaux fournisseurs à l'étranger.** Cette faible proportion confirme que les entreprises sondées privilégient la stabilité et la proximité plutôt que la diversification internationale. Elle reflète aussi les contraintes réglementaires élevées liées aux fournitures et équipements médicaux, qui limitent les options d'approvisionnement sur de nouveaux marchés.
- **Enfin, 5,0 % des entreprises ne savent pas encore comment elles réagiraient.** Cette incertitude peut traduire une indécision stratégique ou concerner de plus petites entreprises disposant de ressources limitées pour anticiper et planifier des ajustements en cas de chocs commerciaux.

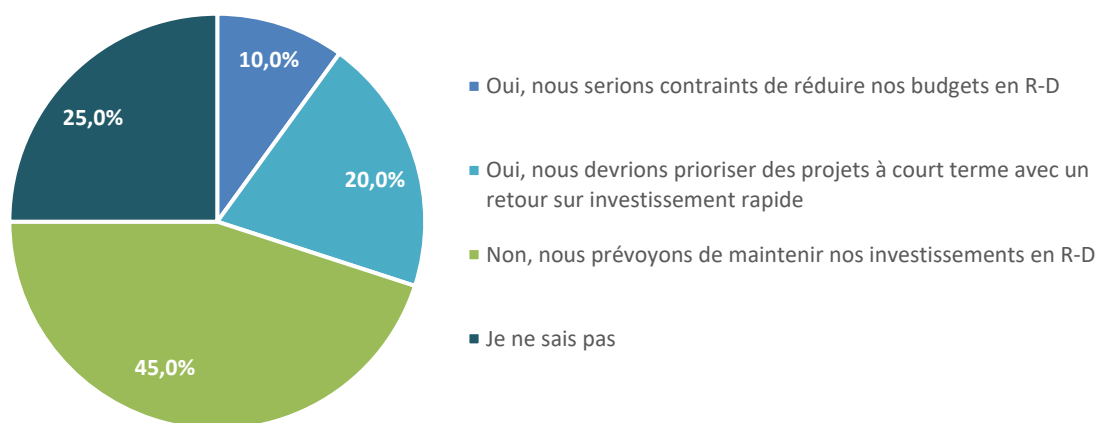


Source : Sondage auprès des employeurs (n = 20)

Figure 41 Possibilité de repenser la chaîne d'approvisionnement face à une augmentation des tarifs douaniers

Par ailleurs, **près de la moitié des entreprises sondées (45,0 %)** affirment qu'une éventuelle hausse des tarifs douaniers **n'aurait aucun impact sur leurs investissements en recherche et développement (R-D)** (figure 46). Cela montre que, pour une proportion importante d'acteurs du secteur, la R-D demeure un levier stratégique incontournable, même en contexte d'incertitude économique. Cette position peut s'expliquer par la nécessité de rester compétitif sur un marché hautement technologique et réglementé, où l'innovation est essentielle (p. ex. mise au point de dispositifs médicaux plus performants ou conformes aux normes internationales).

À l'inverse, 10,0 % des entreprises prévoient réduire leur budget, tandis que 20,0 % indiquent qu'elles devront privilégier des projets à court terme offrant un retour sur investissement rapide. Enfin, un quart des répondants demeurent incertains quant aux effets potentiels sur leurs activités de R-D, ce qui traduit une certaine vulnérabilité stratégique.

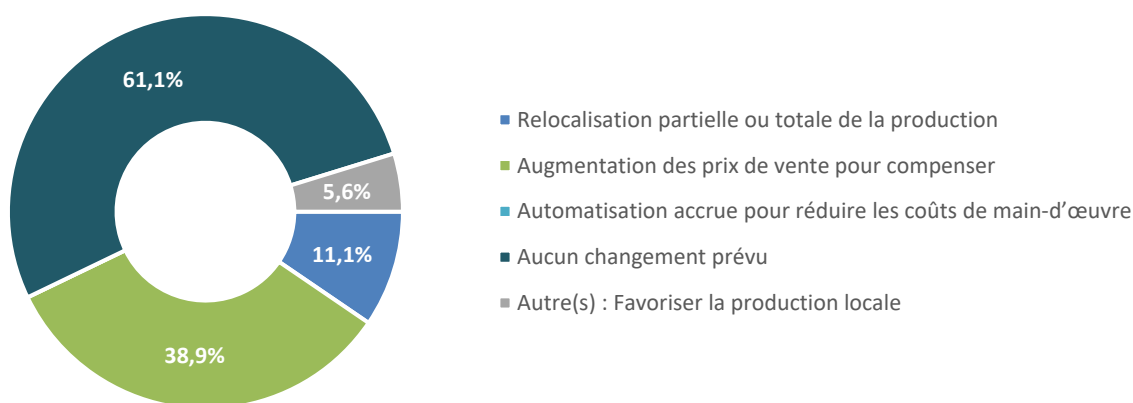


Source : Sondage auprès des employeurs (n = 20)

Figure 42 Impact anticipé sur les investissements en R-D face au risque d'une augmentation des tarifs douaniers

Si la **majorité des entreprises** (61,1 %) déclarent qu'une éventuelle hausse des tarifs douaniers n'aurait **aucun impact sur leur stratégie d'entreprise** (figure 43), une proportion significative (38,9 %) envisagerait d'**augmenter ses prix de vente** afin de compenser les effets d'une hausse tarifaire.

Par ailleurs, 11,1 % envisagent une **relocalisation partielle ou totale de leur production**. Cette option demeure toutefois marginale, probablement en raison des coûts élevés associés à une telle stratégie et de la spécialisation du secteur. Enfin, une entreprise a indiqué qu'elle privilégierait la production locale dans l'hypothèse d'une hausse tarifaire.



Source : Sondage auprès des employeurs (n = 18)

Figure 43 Mesures ou ajustements prévus au sein des entreprises en cas de hausse tarifaire

10. CONSTATS ET RECOMMANDATIONS

L'exercice de cette étude sur le sous-secteur de la fabrication de fournitures et de matériel médicaux au Québec a permis de cibler plusieurs enjeux nécessitant des interventions. Les constats présentés dans cette section s'accompagnent de pistes de recommandation, qui proposent des orientations concrètes pour soutenir le développement des compétences, améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines et favoriser une adaptation efficace du secteur aux nouvelles réalités et aux tendances émergentes.

10.1 Développement des compétences : formation continue et initiale

Constats

- **Besoins de formations techniques prioritaires :** Gestion de la production en juste-à-temps (JAT), maîtrise des technologies d'impression 3D, automatisation et robotisation des lignes de production, utilisation de l'intelligence artificielle et du *Big Data* en fabrication, réduction de l'empreinte environnementale des procédés de fabrication, législation du secteur.
- **Principaux besoins de formation GRH :** Gestion du temps et des priorités et perfectionnement des compétences des gestionnaires.
- **Évolution du bassin de main-d'œuvre,** marqué par une présence plus accrue de travailleurs issus de l'immigration, et besoin de formations en français de base adaptées aux postes de production.
- **Baisse de la diplomation dans la majorité des programmes de formation collégiale** menant à l'emploi dans le sous-secteur. Certains programmes sont plus particulièrement touchés par un faible nombre d'inscriptions, rendant difficile de partir de nouvelles cohortes et d'assurer la relève :
 - Techniques de prothèses dentaires;
 - Orthèses, prothèses et soins orthopédiques;
 - Audioprothèse;
 - Techniques de denturologie.

Recommandations

- **Élaborer des partenariats avec les centres de recherche et les CCTT** (ex. : PRIMA Québec, CRIQ) afin de favoriser le transfert technologique et d'accélérer l'adoption de pratiques innovantes (robotisation, IA, *Big Data*).
- **Offrir des formations réglementaires spécialisées** avec des experts de Santé Canada, pour clarifier les zones grises et renforcer la conformité en contrôle et assurance qualité.
- **Investir dans la formation en gestion destinée aux superviseurs et chefs d'équipe.**
- **Soutien à l'intégration (français):** Déployer des formations en français de base adaptées aux métiers de production, intégrant des situations de travail réelles (lexique technique, communication en équipe).
- **Déployer des activités de valorisation et de promotion des programmes et des métiers du secteur.**
- Continuer de mettre en valeur la mission sociale du secteur afin d'attirer les jeunes générations en quête de sens au travail.

10.2 Transition numérique et modernisation des pratiques

Constats

- La majorité des entreprises sondées ont amorcé leur transition numérique, mais à des degrés variables.
- **Principaux obstacles qui freinent l'intégration des technologies numériques** : Coûts d'acquisition et d'entretien liés à l'implantation de nouvelles solutions, résistance au changement, manque d'information ou de connaissances sur le numérique.
- **Besoins d'accompagnement pour la modernisation technologique** : Gestion du changement numérique, évaluation et sélection des outils et technologies adaptées aux entreprises, gestion des données, renforcement de la littéracie numérique (degré variable au sein des entreprises).

Recommandations

- **Renforcer l'accompagnement sectoriel** : Développer, avec l'appui du CSMO et de partenaires spécialisés, des guides pratiques et diagnostics numériques adaptés aux entreprises de fabrication de fournitures et de matériel médicaux, afin d'identifier les priorités technologiques (ex. : automatisation, intelligence artificielle, cybersécurité).
- **Intégrer la formation numérique aux PAMT et aux formations continues offertes en milieu de travail** : Créer des parcours de formation en milieu de travail axés sur les compétences numériques (gestion des données, cybersécurité) pour outiller les travailleurs en poste et faciliter l'adoption des technologies.
- **Favoriser le partage d'expériences entre entreprises**, par l'entremise de communautés de partage, telles que des tables de concertation ou des vitrines technologiques.
- **Promouvoir les programmes d'aide financière déjà accessibles mais sous-utilisés** (subventions, crédits d'impôt, financement) afin de faciliter l'acquisition de technologies numériques. La création d'un répertoire à jour des subventions, incluant une estimation du temps requis pour les démarches d'obtention, a été proposée à plusieurs reprises.

10.3 Transition verte et durabilité

Constats

- **Degré d'implication variable** : La moitié des entreprises sondées ont entamé un processus de transition verte, tandis que l'autre part reconnaît en grande partie la nécessité d'une telle transition, mais n'a pas encore adopté de mesures concrètes.
- **Principales mesures mises en place** : Mesures ou pratiques environnementales axées sur l'optimisation des procédés et des matières premières.

Recommandations

- **Promouvoir des programmes d'aide financière** (subventions, crédits d'impôt, financement) pour faciliter l'acquisition de technologies vertes.
- **Faciliter les partenariats** avec les centres de recherche et CCTT spécialisés en éco-innovation pour accélérer le transfert technologique.
- **Développer des guides pratiques sectoriels** pour aider les entreprises à prioriser les mesures à faible coût et à impact rapide (réduction énergétique, optimisation des intrants, récupération des déchets).
- **Sensibiliser les entreprises à la rentabilité économique de la transition verte**, en illustrant par des exemples concrets les gains financiers liés à l'efficacité énergétique et à la réduction des déchets.
- **Encourager les projets pilotes** de fabrication additive ou d'autres procédés novateurs permettant de réduire les pertes et la consommation énergétique.
- **Mobiliser les entreprises du secteur pour qu'elles prennent part au prochain « Grand diagnostic vert »**, réalisé en collaboration avec l'ensemble des CSMO, afin d'obtenir un portrait plus complet et à jour de leur situation.

10.4 Ressources humaines et gestion de la main-d'œuvre

Constats

- **Processus structuré d'accueil et d'intégration** : Un peu plus de la moitié (52,6 %) des répondants ne disposent pas d'un tel plan.
- **Trois enjeux plus critiques** : La gestion de la performance des équipes, le développement des compétences de la main-d'œuvre et l'attraction de candidats qualifiés.
- **Évolution du bassin de main-d'œuvre du sous-secteur** : Les entreprises observent une part croissante de travailleurs issus de l'immigration.
- **Présence de politique d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI)** : Un peu plus de la moitié des entreprises sont engagées dans une démarche structurée. Toutefois, l'autre moitié demeure à sensibiliser et à accompagner en matière d'intégration de l'ÉDI dans ses pratiques organisationnelles.

Recommandations

- **Promouvoir l'utilisation de la banque d'outils et des guides RH du CSMO**, encore méconnus de la majorité des entreprises malgré leur présence dans l'offre de Pharmabio.
- **Élaborer un répertoire recensant les bons coups des employeurs** du secteur en matière de recrutement et de fidélisation.
- **Promouvoir la diversité et l'inclusion**, notamment en développant des outils RH pour intégrer durablement les travailleurs issus de l'immigration et des groupes sous-représentés.

10.5 Recommandations axées sur les professions ciblées par l'étude

Constats

- **Professions clés en déficit de main-d'œuvre** : Les professions les plus représentées dans le secteur, soit les technologues et techniciens dentaires et les autres technologues et techniciens des sciences de la santé (ex. : orthésiste, prothésiste) sont évalués en déficit de main-d'œuvre selon le MESS (2024).

Recommandations

Professions du secteur dentaire : technologues et techniciens dentaires, denturologistes, assistants dentaires, etc.

- Développer des cohortes additionnelles de formation technique en collaboration avec les cégeps, en ciblant particulièrement les technologues dentaires, compte tenu du nombre important de postes vacants.
- Mettre en place des passerelles de formation accélérée pour les travailleurs étrangers déjà qualifiés à l'international (ex. : denturologistes et techniciens formés à l'étranger).
- Soutenir la rétention en clinique-laboratoire en valorisant les parcours de carrière, notamment la progression de technicien vers des fonctions de gestion de laboratoire.
- Introduire des modules de formation en gestion de la clientèle et en nouvelles technologies dentaires (ex. : impression 3D, conception assistée par ordinateur), fréquemment identifiés par les employeurs comme des lacunes à combler.

Professions techniques liées aux sciences de la santé : orthésistes, prothésistes, ophtalmologistes

- Créer un nouveau type de formation lié aux orthèses/prothèses : Plusieurs intervenants indiquent que la profession est en train de se scinder en deux spécialités : d'une part, la personne qui effectue la consultation avec le patient et prend les mesures, et d'autre part, celle qui produit l'orthèse. Compte tenu du manque de candidats qualifiés, il serait pertinent d'examiner la possibilité de proposer des formations de plus courte durée pour chacune de ces spécialités, plutôt que d'exiger la technique complète de 2 715 heures pour occuper les deux rôles.

Professions techniques et de production : assembleurs, monteurs, manœuvres, expéditeurs/réceptionnaires, etc.

- Standardiser des formations courtes et modulaires en début d'emploi (sécurité, contrôle qualité, lecture de plans) afin de réduire le taux de roulement lié aux attentes non comblées.
- Créer des parcours de formation continue en ligne adaptés aux petites entreprises, permettant aux travailleurs de mettre à jour leurs compétences sans interrompre la production.
- Encourager l'implantation de programmes de mentorat interne, à l'instar des PAMT, où des employés expérimentés accompagnent les nouvelles recrues afin de limiter les départs précoces. Les PAMT sont particulièrement pertinents pour les professions où un fort pourcentage des travailleurs n'a aucun diplôme postsecondaire.
- Soutenir l'accès aux certifications professionnelles en logistique (ex. : expédition/réception), pour améliorer la polyvalence des équipes.

Professions d'ingénierie et spécialisées : ingénieurs mécaniciens, ingénieurs de fabrication, électromécaniciens, programmeurs

- Renforcer les liens avec les universités et écoles d'ingénierie en faisant mieux connaître les possibilités de stages et de projets industriels dans le domaine médical.
- Mettre en place un programme de bourses ciblées pour attirer les étudiants en génie mécanique et industriel vers le sous-secteur de la fabrication médicale, encore trop méconnu.
- Encourager la formation continue en réglementation et certification médicale (ISO 13485, bonnes pratiques de fabrication) afin de faciliter l'intégration des jeunes diplômés.
- Développer des passerelles de spécialisation post-diplôme pour les ingénieurs et techniciens souhaitant se réorienter vers le secteur.

Professions liées à la qualité à la réglementation et aux ventes spécialisées

- Accroître l'offre de formation en affaires réglementaires (HIM, LEIM, ISO), en réponse aux besoins projetés de nouveaux postes d'ici 2027.
- Créer des parcours mixtes « techniques + commerciaux » pour former des spécialistes en vente capables de comprendre les normes médicales, un profil rare mais stratégique pour l'exportation.
- Soutenir la mise en place de communautés de pratique sectorielles, permettant aux spécialistes qualité et réglementation de partager des solutions face à des enjeux communs (dossiers Santé Canada, audits, etc.).

RÉFÉRENCES

- BANQUE DE DÉVELOPPEMENT DU CANADA. *Qu'est-ce que l'industrie 4.0 ?*, 2022.
- BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA. « Chapitre 6 : La réglementation des matériels médicaux », dans *Le Point : Rapport de la vérificatrice générale du Canada à la Chambre des communes*. – Santé Canada, 2011.
- CONSEIL CONSULTATIF EN MATIÈRE DE CROISSANCE ÉCONOMIQUE. *Libérer le potentiel de croissance des secteurs clés*, 2017, 23 p.
- DIRECTION GÉNÉRALE DES PRODUITS DE SANTÉ ET DES ALIMENTS, SANTÉ CANADA. *Ligne directrice. Orientation sur le système de classification fondé sur le risque des instruments autres que les instruments diagnostiques in vitro (IDIV)*, 2016.
- DIRECTION DE L'APPUI À LA RECHERCHE ET À L'INNOVATION, MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION. *L'innovation : définitions et concepts clés*, 2012, 8 p.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Étudier à l'Université*, 2024.
- GOUVERNEMENT DU CANADA. Informations sur le marché du travail. Guichet-Emplois.
- GOUVERNEMENT DU CANADA. *Données sur le commerce en ligne*.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Choisir un métier non traditionnel : vers la mixité en emploi*, 2022.
- IBISWORLD. Industry report: Medical Instrument and Supply Manufacturing in Canada, 2025.
- IBISWORLD. Medical Instrument and Supply Manufacturing in Quebec, 2024.
- INFOROUTE FPT, COMPÉTENCES QUÉBEC. *Diplôme d'études professionnelles (DEP) ; Attestation de spécialisation professionnelle (ASP) ; Attestation d'études professionnelles (AEP)*.
- OFFICE QUÉBÉCOIS DE LA LANGUE FRANÇAISE. « Industrie 4.0 » dans Grand dictionnaire terminologique, 2018.
- MINISTRE DE LA JUSTICE, GOUVERNEMENT DU CANADA. *Règlement sur les instruments médicaux (DORS/98-282)*, 2025, 107 p.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION SUPÉRIEURE. Demandes d'information personnalisée, 2024.
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE. *État d'équilibre du marché du travail à court et moyen termes : diagnostic pour 516 professions*, 2024.
- PROGRAMME DES NATIONS UNIES POUR L'ENVIRONNEMENT. Vers une économie verte. Pour un développement durable et l'éradication de la pauvreté, 2011, p. 16. ; Cité dans ENVIROCOMPÉTENCES. *Le Grand diagnostic vert. Impacts de la transition verte sur les secteurs soutenus par les comités sectoriels de main-d'œuvre au Québec*, 2025, 556 p.
- SANTÉ CANADA. « Homologation et surveillance des instruments médicaux au Canada » dans À propos des instruments médicaux, 2020.
- SANTÉ CANADA. *Programme de conformité des instruments médicaux*, 2025.
- SANTÉ CANADA. *Sûreté des instruments médicaux vendus au Canada*, 2022.
- STATISTIQUE CANADA. *Classification nationale des professions (CNP) 2021. Version 1.0*.
- STATISTIQUE CANADA. *Classification d'heures de travail temps plein et temps partiel*, 2023.
- STATISTIQUE CANADA. *Glossaire*, 2023.
- STATISTIQUE CANADA. *Statut des générations : les enfants nés au Canada de parents immigrants*, 2018.
- STATISTIQUE CANADA. *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)*. Canada 2022. Version 1.0.
- STATISTIQUE CANADA. Tableau personnalisé de données du Recensement 2021.
- UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL. *Lexique – terminologie universitaire*.

Annexe 1

Tableau des inclusions et exclusions du SCIAN à l'étude

Fabrication de fournitures et matériel médicaux (339110)
<p>Cette classe canadienne comprend les établissements dont l'activité principale est la fabrication de fournitures et de matériel médicaux.</p>
Inclusions
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Accessoires et vêtements de salles propres et de protection contre les risques biologiques, fabrication ▪ Aiguilles et seringues hypodermiques, fabrication ▪ Alliages dentaires pour amalgames (p. ex., or, argent, platine), fabrication ▪ Appareil à traction, fabrication ▪ Appareil d'anesthésie, fabrication ▪ Appareil de préparation d'échantillon, type laboratoire, fabrication ▪ Appareil de pression sanguine (c.-à-d., sphygmomanomètre ou tensiomètre), fabrication ▪ Appareil de vérification du sang, type laboratoire, fabrication ▪ Appareils de colostomie, fabrication ▪ Appareils et instruments d'examen pour les yeux (p. ex., microscopes cornéens, lampes de chirurgie), fabrication ▪ Appareils et instruments ophtalmiques (sauf chirurgie au laser), fabrication ▪ Appareils orthodontiques fabriqués sur mesure en laboratoires dentaires ▪ Appareils, fournitures et matériel orthopédiques et de prothèses, fabrication ▪ Articles de sauvetage, gonflables, fabrication ▪ Atomiseurs, médicaux, fabrication ▪ Attelles, fabrication ▪ Autoclaves, dentaires, fabrication ▪ Autoclaves, type laboratoire, fabrication ▪ Baignoires à remous, équipement d'hydrothérapie, fabrication ▪ Bandes adhésives, médicales, fabrication ▪ Béquilles et marchettes (sauf bébé), fabrication ▪ Béquilles, fabrication ▪ Bouche-oreilles et protège-nez (p. ex., pour la natation), fabrication ▪ Bouchons d'oreille (protecteurs auriculaires), fabrication ▪ Broches, dentaires, fabrication ▪ Bronchoscope et gastroscopie (sauf électromédical), fabrication ▪ Calorimètres, de type laboratoire, fabrication ▪ Cannes orthopédiques, fabrication ▪ Casques de sécurité ou protecteur en plastique, fabrication ▪ Cathéters, canules et appareils d'intraveineuse, fabrication ▪ Ceintures de sécurité pour monteuses au lignes, fabrication ▪ Champs opératoires, coton, fabrication ▪ Chapeaux de sécurité ou protecteur en métal, fabrication ▪ Chaussettes pour moignon, fabrication ▪ Civières, médicales, fabrication ▪ Coton et tampons de ouate, absorbants et stérilisés, fabrication ▪ Coussinets kératolytiques pour cors et durillons, fabrication ▪ Couvre casque de souder, fabrication ▪ Dispositifs de fixation, interne, fabrication ▪ Dispositifs et matériaux orthopédiques (ex. : corsets, bandages herniaires, chaussures à semelle surélevée, bas élastiques), fabrication ▪ Dispositifs intra-utérins, fabrication

- Émail, dentaire, fabrication
- Équipement de greffe épidermique, fabrication
- Équipement de laboratoires médicaux ou dentaires (ex. : plaques chauffantes, séchoirs, brûleurs bunsen)
- Équipement de nettoyage médical, ultrasonique
- Équipement de physiothérapie, électrique
- Équipement de protection pour la respiration, personnel, fabrication
- Équipement de transfusion sanguine ou d'appareil d'hémodialyse, fabrication
- Équipement de vérification environnementale, fabrication
- Équipement dentaire ultrasonique, fabrication
- Équipement et fournitures de premiers soins, fabrication
- Équipement et fournitures dentaires (ex. : stérilisateurs, pinces, forceps, foreuses, fraises), fabrication
- Équipement et instruments pour biopsie, fabrication
- Évaporateur, type laboratoire, fabrication
- Fabrication de combinaisons d'artificier
- Fauteuils roulants, autres fauteuils spécialisés et leurs pièces pour personnes ayant une incapacité, fabrication
- Ficelles, ligatures et sutures pour intestins, chirurgicales, fabrication
- Fourniture et appareils gynécologiques (ex. : spéculums), fabrication
- Gants de caoutchouc (ex. : chirurgien, électricien, usage domestique), fabrication
- Gants de sécurité de n'importe quel matériau, fabrication
- Gants en amiante, fabrication
- Gilets de sauvetage, gonflables, fabrication
- Gilets de sauvetage, liège, fabrication
- Greffes artificielles, pour chirurgie faite à l'aide de cordonnet ou de fibres artificielles maillées, fabrication
- Incubateurs pour nourrissons (bébés), fabrication
- Incubateurs, type laboratoire, fabrication
- Inhalateurs (équipement d'inhalothérapie), chirurgicaux et médicaux, fabrication
- Instruments chirurgicaux (ex. : couteaux, sondes, scies, clamps-pinces, forceps, rétracteurs), fabrication
- Instruments chirurgicaux pour les os (ex. : plaques, vis, pinces-gouges, forets), fabrication
- Instruments de vétérinaires, fabrication
- Instruments et appareils chirurgicaux et microchirurgicaux (sauf électromédicaux), fabrication
- Instruments médicaux (ex. : bronchoscopes, cystoscopes, gastroscopes, otoscopes) (sauf électromédicaux), fabrication
- Instruments médicaux et appareils de diagnostic pour médecins (ex. : stéthoscopes, stéthographes, abaisses-langue, pelvimètres), fabrication
- Instruments médicaux et connexes, appareils et équipements (sauf électromédicaux), fabrication
- Lentilles cornéennes, fabrication
- Lentilles ophtalmiques et intra-oculaires, fabrication
- Lorgnettes, fabrication
- Loupes pour corriger la vue, fabrication
- Lunettes-masque ou lunettes (ex. : soleil, sécurité, industrielle, sous l'eau), fabrication
- Masques à gaz, fabrication
- Matériel ophtalmologique (ex. : optomètres, rétinoscopes, ophtalmomètres et ophtalmoscopes), fabrication
- Membres artificiels, fabrication
- Meubles d'hôpital (ex. : lits, ameublement de salle opératoire), fabrication
- Meubles pour dentiste (ex. : chaises, cabinets), fabrication
- Meulage de lunettes et de lentilles rigides de prescription en usine
- Microtomes, fabrication
- Montures, lentilles et pièces (c.-à-d., branches et face) de lunettes, fabrication

- Revêtement de lentilles ophtalmiques, fabrication
- Oxygénateurs, tentes d'oxygène et respirateurs artificiels, fabrication
- Pansements, gazes hydrophiles, éponges, soquettes de contention, chirurgicaux et orthopédiques, fabrication
- Pointes abrasives, roues et disques, dentaires, fabrication
- Polissage de lentilles (sauf en lunetteries)
- Pompes à vide, type laboratoire, fabrication
- Produits dentaires (ex. : pâte thermoplastique, ciment, colle, plâtre, cire), fabrication
- Produits ophtalmiques, fabrication
- Prothèses dentaires (dentiers) ou dents fabriquées sur mesure en laboratoires dentaires
- Prothèses, œil artificiel en verre ou plastique, fabrication
- Sangles de contention pour patients, fabrication
- Scaphandres, fabrication
- Secoueurs et agitateurs, fabrication
- Serviettes pour incontinents et alèses (de lit), fabrication
- Stérilisateur, type laboratoire, fabrication
- Stérilisateurs pour hôpitaux, chirurgies et de laboratoires, fabrication
- Support, aiguille chirurgicale, fabrication
- Supports, orthopédiques (ex. : abdominales, cheville, arc, genou), fabrication
- Table de réanimation, fabrication
- Tables d'embaumement, fabrication
- Tables d'opération pour animaux, fabrication
- Tabliers, ceintures et supports (ex. : sanitaires, chirurgicaux, correctifs), fabrication
- Tabliers, gants et revêtement pour protection contre radiation (rayonnement), fabrication
- Tenues de pompiers et accessoires, fabrication
- Thermomètres médicaux, fabrication
- Tiges porte-coton, fabrication
- Tympan, artificiel, fabrication
- Vestes de sauvetage en plastique, fabrication
- Vestes pare-balles, fabrication
- Vêtements en amiante (sauf les gants), fabrication
- Vêtements industriels et de sécurité (ex. : tenues approche-feu, de protection, à refroidissement), fabrication

Exclusions

- Fabrication de bronchoscopes et gastroscopes électromédicaux (voir 334512 Fabrication d'appareils de mesure et de commande et d'appareils médicaux)
- Fabrication de marchettes pour bébé (voir 339930 Fabrication de poupées, de jouets et de jeux)
- Fabrication d'ébauches de lentilles moulées en plastique (voir 326198 Fabrication de tous les autres produits en plastique)
- Fabrication d'ébauches de lentilles moulées en verre (voir 32721 Fabrication de verre et de produits en verre)
- Fabrication d'instruments de laboratoire, d'appareils de radiographie et d'appareils électromédicaux comme les prothèses auditives (voir 334512 Fabrication d'appareils de mesure et de commande et d'appareils médicaux)
- Vente au détail de lunettes et de lentilles de contact de prescription fabriquées sur place (voir 456130 Détaillants de produits optiques)