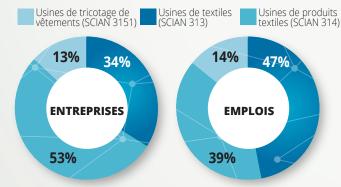
# L'INDUSTRIE TEXTILE QUÉBÉCOISE AUJOURD'HUI

Nous vous présentons les faits saillants de notre plus récent diagnostic sectoriel ainsi que quelques données afin de vous dresser un aperçu du portrait socio-économique du secteur textile québécois. Vous y trouverez les principaux enjeux et défis de l'industrie. Employeurs, partenaires et syndicats ont été consultés pour réaliser cet exercice. Les données du présent document ont été recueillies par la firme SOM à partir d'une recherche documentaire, d'entrevues en profondeur et d'une enquête téléphonique auprès de 123 entreprises. Il couvre la période 2016-2019. Le recrutement pour les entrevues en profondeur ainsi que le sondage téléphonique ont été faits à partir de listes fournies par le CSMO Textile.

La version complète de ce diagnostic est disponible au www.csmotextile.qc.ca.

Bonne lecture!

### LES ENTREPRISES ET L'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE DU TEXTILE AU QUÉBEC EN 2015<sup>1-2</sup>





L'analyse des principaux indicateurs économiques disponibles publiquement, jumelée aux perceptions partagées par les entreprises dans le cadre du sondage, permet de dresser un portrait exhaustif du secteur textile et de son évolution récente et prévisible. Dans un contexte de diminution du nombre d'entreprises au cours des dernières années, on note plusieurs aspects encourageants pour le secteur. En effet, des tendances à la hausse sont observées dans les ventes, les exportations et la rentabilité. Par ailleurs, les produits techniques ou à valeur ajoutée offrent des opportunités intéressantes pour les entreprises de se démarquer sur des marchés de niche, à l'étranger notamment.

Malgré ces aspects encourageants, le secteur continue de faire face à de nombreux défis, particulièrement en ce qui concerne le recrutement et la formation de la main-d'œuvre. Par ailleurs, les investissements ont suivi une tendance à la baisse au cours des dernières années, incluant le volet névralgique de la recherche et du développement. Bien que plusieurs établissements exportent, les exportations représentent encore une faible proportion des ventes du secteur. Dans ce contexte, les établissements du secteur, appuyés par des organismes comme le Comité sectoriel de main-d'œuvre textile, doivent redoubler d'efforts pour s'assurer de relever les différents défis qui se pointent à l'horizon.

## **CARACTÉRISTIQUES**

Le CSMO Textile dessert un total de **420 entreprises**, ce qui représente **12 043 emplois**. Toutefois, selon Emploi-Québec³, le nombre d'emplois serait moindre, un écart qui s'explique principalement par les services offerts aux entreprises des créneaux ACCORD textiles qui appartiennent à d'autres SCIAN que ceux étudiés dans le cadre du présent diagnostic.

- Les usines de textiles et fabricants de tissus, fils, etc. emploient près de la moitié des travailleurs du secteur malgré qu'elles ne représentent que le tiers des établissements.
- Plus de quatre établissements sur dix dans le secteur du textile fabriquent des produits à usage technique ou à valeur ajoutée.
- Pour plus du tiers des entreprises textiles, le chiffre d'affaires a dépassé les 2 millions de dollars en 2015. Le chiffre d'affaires moyen est de 6,5 millions de dollars.



¹ Emploi-Québec : Enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation dans les entreprises au Québec
 (établissements de 5 employés et plus), édition 2014-2015.
 ² Statistique Canada, Tableau 552-0003 Nombre d'entreprises canadiennes, nombre d'emplacements avec employés, selon les tranches

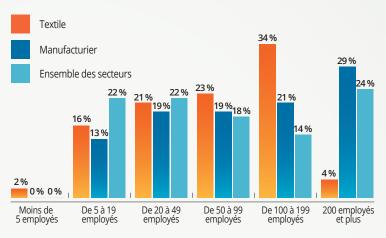
d'effectif et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), Canada et provinces, décembre 2015.

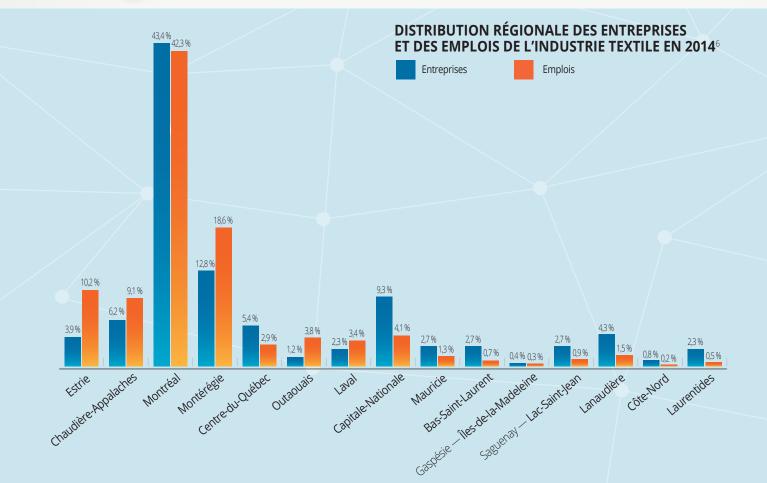
<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Statistique Canada, Tableau 281-0024 Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), 2015.

## PROPORTION D'ENTREPRISES SELON LEUR TAILLE EN 2015<sup>4</sup>

# 5 % 3 % 1 à 4 employés 5 à 9 employés 10 à 19 employés 20 à 49 employés 50 à 99 employés 100 à 199 employés 200 employés et plus

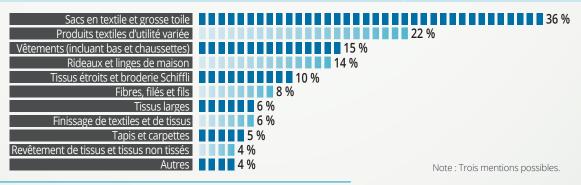
## DISTRIBUTION DU NOMBRE D'EMPLOIS SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES EN 2014<sup>5</sup>





# PRINCIPAUX PRODUITS FABRIQUÉS

Les usines de l'industrie textile au Québec fabriquent une grande variété de produits : des tissus, des fils, des produits textiles, dont des sacs, des bâches, des auvents, des rideaux et des linges de maison.



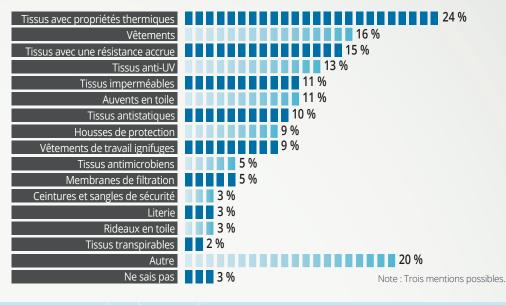
<sup>4</sup> Statistique Canada, Registre des entreprises, juin 2015

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Emploi-Québec : Enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation dans les entreprises au Québec (établissements de 5 employés et plus), édition 2014-2015.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Emploi-Québec : Enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation dans les entreprises au Québec (établissements de 5 employés et plus), édition 2014-2015 et Statistique Canada, Enquête sur la population active, adapté par l'Institut de la statistique du Québec au 2° trimestre 2016.

## PRINCIPAUX PRODUITS À USAGE TECHNIQUE OU À VALEUR AJOUTÉE FABRIQUÉS

Plus de quatre établissements sur dix dans le secteur du textile fabriquent des produits à usage technique ou à valeur ajoutée. Il s'agit d'une filière prometteuse puisque les entreprises qui fabriquent ce type de produits ont davantage observé une hausse de leur rentabilité au cours des trois dernières années, comparativement aux entreprises qui ne fabriquent pas ce type de produits (57 % contre 30 %).

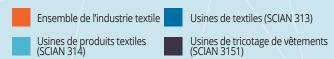


# MARCHÉ ET ACTIVITÉ COMMERCIALE

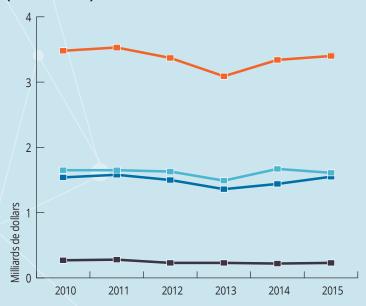
Parmi les aspects encourageants pour le secteur, notons des tendances à la hausse observées dans les ventes, les exportations et la rentabilité. De même, les produits techniques ou à valeur ajoutée offrent des opportunités intéressantes de se démarquer sur des marchés de niche, à l'étranger notamment.

## **VENTES DE BIENS FABRIQUÉS**

- Les ventes de biens fabriqués sont relativement stables depuis 2010, à l'exception faite de 2013, et une tendance à la hausse est observée depuis, signe que l'industrie se porte mieux. Près de la moitié des répondants au sondage ont d'ailleurs indiqué une hausse de leur chiffre d'affaires depuis 3 ans et 37 % ont vu leur chiffre d'affaires demeurer stable.
- Plus de la moitié des répondants (56 %) entrevoient une hausse de leur chiffre d'affaires pour les 3 prochaines années et seulement 9 %, une diminution.



# ÉVOLUTION DES VENTES DE BIENS FABRIQUÉS<sup>7</sup> (LIVRAISONS) AU CANADA 2010-2015<sup>8</sup>



#### **EXPORTATIONS**

Après avoir connu une baisse de ses exportations en 2012, l'industrie est en pleine croissance à cet égard depuis 2013. En effet, entre 2011 et 2015, le taux de variation observé est de 18,4 %.

En moyenne, l'exportation représente près de 37 % du chiffre d'affaires des entreprises qui exportent.

Certains sous-groupes de l'industrie sont proportionnellement plus nombreux à exporter. C'est le cas des entreprises de plus grande taille (50 employés et plus, environ 90 %), des usines de textile (64 %), de celles qui fabriquent des produits à usage technique (63 %) ainsi que des entreprises dont la rentabilité prévue pour les trois prochaines années est en hausse (57 %).

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Les ventes de biens fabriqués sont la somme des ventes de produits et services résultant de l'activité manufacturière.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Statistique Canada, Enquête mensuelle sur les industries manufacturières, tableau CANSIM 304-0014.

### ÉVOLUTION DES EXPORTATIONS DE L'INDUSTRIE TEXTILE<sup>9</sup>

SOUS-SECTEURS	2011	2012	2013	2014	2015	Taux de variation entre 2011 et 2015
313 Usines de textiles	323,6	312,2	315,3	344,4	383,9	18,6 %
314 Usines de produits textiles	122,8	112,6	118,9	121,8	146,6	19,4 %
3151 Usines de tricotage de vêtements	65,3	67,3	66,0	64,5	76,9	17,8 %
Ensemble de l'industrie textile	512,9	492,1	500,2	530,7	607,4	18,4 %

#### **IMPORTATIONS**

Les importations dans l'industrie textile ont connu une baisse en 2012, mais sont en hausse depuis 2013. Entre 2011 et 2015, le taux de variation observé a été de 17 %. L'évolution des importations est disponible dans le diagnostic complet de même que l'estimation des profits et autres données.

#### **BALANCE COMMERCIALE**

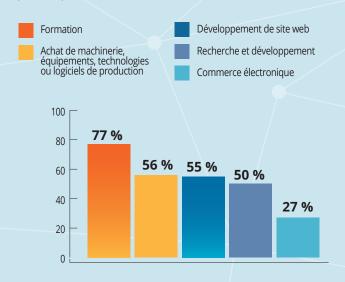
L'effet combiné des importations et des exportations totales fait en sorte que la balance commerciale demeure négative pour la période de 2011 à 2015. Ce constat semble s'accentuer depuis 2013, et ce, en raison de la hausse plus rapide des importations par rapport aux exportations. La progression du déficit commercial, qui dépasse le milliard de dollars depuis 2013, est principalement attribuable à la plus forte croissance des importations dans le sous-secteur des Usines de produits textiles (SCIAN 314) et aux faibles niveaux d'exportation dans les sous-secteurs des Usines de produits textiles et des Usines de tricotage de vêtements.

Localement, il est difficile pour le secteur de concurrencer des pays comme la Chine où il y a plus de main-d'œuvre disponible à salaire moindre. Il y a néanmoins des opportunités pour des entreprises du Québec qui veulent se tailler une place à l'étranger en offrant des produits innovateurs, très spécialisés et de grande qualité.

#### **INVESTISSEMENTS**

### TYPES D'INVESTISSEMENTS PRÉVUS (% DE OUI)

Chez les établissements qui prévoient investir, la formation est en tête des priorités, avec une large majorité qui prévoit y consacrer des sommes. L'achat de machinerie ou d'équipements divers, le développement du site web ainsi que la recherche et le développement sont aussi au programme des investissements prévus pour la prochaine année.



## **PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

Au cours des dernières années, la main-d'œuvre du secteur a diminué à un rythme beaucoup moins important que le nombre d'établissements. Ce phénomène semble indiquer que les employés affectés par des fermetures ont pu en général se trouver un emploi dans une autre entreprise du secteur et que dans bien des cas, les compétences des travailleurs sont transférables. De plus, la faible proportion d'emplois saisonniers (6 %) est un gage de stabilité pour les travailleurs (actuels et futurs) du secteur.

PROPORTION DES ENTREPRISES QUI EMPLOIENT DES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS ET PROPORTION DES EMPLOIS QUI SONT SYNDIQUÉS, QUÉBEC (2015)

Entreprises avec employés syndiqués : 7 %

Emplois syndiqués : 18 %

Une proportion moins importante d'établissements du secteur textile (37 %) envisageaient d'embaucher pour 2015-2016, comparativement aux prévisions de l'ensemble du secteur manufacturier (47 %). Néanmoins, sur un horizon de trois ans (2016-2019), le secteur devrait voir sa main-d'œuvre augmenter. En effet, beaucoup plus d'établissements prévoient une augmentation de leur main-d'œuvre plutôt qu'une diminution (39 % contre 5 %). À ce titre, les postes les plus recherchés sont opérateurs de machines à coudre (30 %), manœuvres (21 %) et tisseurs, tricoteurs et autres opérateurs de machines textiles (16 %).

Les départs à la retraite représentent une problématique majeure pour les entreprises. En effet, pour 2015-2016, près de trois établissements sur dix (28 %) prévoyaient des départs à la retraite, soit beaucoup plus que les prévisions de l'ensemble du secteur manufacturier québécois (18 %). Une centaine de départs sont prévus à l'échelle du secteur annuellement et ils sont à l'origine d'une proportion non négligeable des embauches prévues.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> Industrie Canada, Données sur le commerce en direct, 2016.

# DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Lorsqu'interrogées sur leurs besoins de formation anticipés au cours des trois prochaines années, les entreprises textiles sont moins nombreuses à en identifier que dans l'ensemble du secteur manufacturier (29 % contre 43 %). Ceci peut être attribuable en partie au fait que les entreprises textiles n'ont pas toujours de direction de ressources humaines à l'interne pour chapeauter le développement de la main-d'œuvre par l'offre de formation.

Les professions qui nécessiteront le plus de formation au cours des trois prochaines années sont les opérateurs de machines à coudre industrielles, les opérateurs de métiers à tisser, les tricoteurs et les autres opérateurs de machines textiles. Toutefois, cela représente 29 % des postes qui auront des besoins en formation.

De ce fait, les connaissances à acquérir dans le cadre de ces formations sont plutôt directement liées aux méthodes ou techniques de travail de même qu'aux machines utilisées.

En ce moment, dans les entreprises textiles, on retrouve surtout des formations de type compagnonnage, principalement compte tenu du fait que les formations initiales par rapport à l'industrie textile se font de plus en plus rares, voire inexistantes, dans les établissements d'enseignement du Québec.

# PRINCIPAUX POSTES POUR LESQUELS IL Y AURA UN BESOIN DE MAIN-D'ŒUVRE AU COURS DES TROIS PROCHAINES ANNÉES

30%	Opérateurs de machines à coudre industrielles (couturières)
21%	Manœuvres
16%	Tisserands, tricoteurs et autres opérateurs de machines textiles
10%	Opérateurs de machines et traitement des fibres
7%	Personnel d'installation, d'entretien et réparation d'équipement résidentiel et commercial
7%	Tailleurs
5%	Surveillants dans la transformation et la fabrication de produits textiles
5%	Représentants des ventes et des comptes - commerce de gros (non technique)
4%	Manutentionnaires

Des formations qui répondent aux besoins identifiés sont offertes par le CSMO Textile. Mentionnons les cohortes régionales pour former des opérateurs de machines à coudre industrielles, des Programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour les postes d'opérateur de métiers à tisser, opérateur de métiers à filer, opérateur de machines de préparation de fibres textiles et de filés et mécanicien industriel, des formations de compagnons et autres.

## COMPÉTENCES À ACQUÉRIR DANS LE CADRE DE FORMATION

19%	Compétences reliées à l'emploi exercé (connaissances, perfectionnement, mise à jour, etc.)
15%	Nouvelles technologies (logiciels Acomba, Librex, etc. et incluant aussi les changements technologiques)
10%	Suite Microsoft Office et autres logiciels de bureautique
9%	Productivité, planification et gestion du temps (efficacité)
8%	Gestion de personnel, formation et ressources humaines
7%	Connaissance du domaine, de l'entreprise et de ses produits
7%	Santé et sécurité au travail (sans précision)
6%	Anglais en général, oral ou écrit
5%	Autres équipements et matériels
5%	Informatique en général (sans précision)
4%	Matières dangereuses
26%	Autre*
4%	Ne sais pas / Ne répond pas

\*Parmi les autres besoins de formation nommés, mais dans une moindre mesure, il y a entre autres la prévention, la réglementation et les mesures de sécurité, la vente et les achats, le service à la clientèle, les compétences de gestion, le marketing, la communication interpersonnelle avec les collègues, etc.

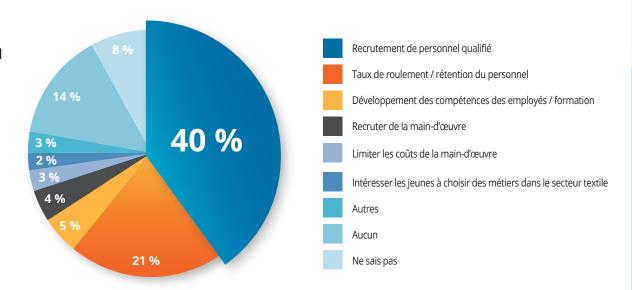
Le CSMO Textile offre des formations en gestion des ressources humaines et en textile qui répondent aux besoins des entreprises. Avec la collaboration de Préventex, l'Association paritaire du textile et de la bonneterie, les entreprises ont accès à des formations élaborées en santé et sécurité adaptées à la réalité du secteur textile. Les institutions d'enseignement, à travers leur service aux entreprises, disposent également d'une offre de formation pertinente pour les entreprises textiles. Vous trouverez ces formations, et bien d'autres, dans le Répertoire des formations textiles sur le site du CSMO Textile.

## **GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

Malgré que la structure des établissements du secteur textile soit similaire du point de vue de la taille à celle de l'ensemble des établissements du secteur manufacturier, moins d'établissements ont un département ou un service de gestion des ressources humaines à l'interne par rapport à l'ensemble du secteur manufacturier québécois (36 % contre 42 %). Cette situation fait en sorte qu'en général, les établissements du secteur textile sont moins nombreux à s'occuper de diverses fonctions relevant généralement d'un tel département (recrutement, accueil des nouveaux employés, etc.). Du point de vue des méthodes d'embauche, on observe notamment un recours beaucoup moins grand aux réseaux sociaux, pourtant une source potentielle intéressante de jeunes candidats.

Lorsqu'interrogées sur les principaux défis qui se présentent à elles pour les prochaines années, les entreprises du secteur sont formelles : le recrutement d'employés qualifiés pour assurer la relève est au sommet des priorités. La rétention du personnel, qui vient en 2º place, sera aussi un défi, notamment pour les établissements qui prévoient investir au cours de la prochaine année (33 %).

PRINCIPAUX DÉFIS EN MATIÈRE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES AU COURS DES TROIS PROCHAINES ANNÉES

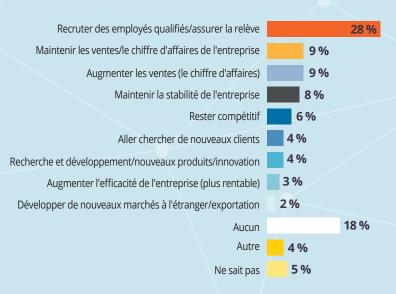


# PRINCIPAUX DÉFIS DES ENTREPRISES

Outre le recrutement d'employés qualifiés pour assurer la relève, le maintien ou la croissance des ventes, de même que la compétitivité, font partie des défis que devront relever les entreprises.

La rétention du personnel (réduire le taux de roulement au minimum) s'ajoute aux préoccupations des dirigeants en matière de gestion des ressources humaines. Les défis de recrutement et de rétention s'inscrivent dans un contexte où une minorité d'établissements du secteur peuvent compter sur un département ou un service structuré de gestion des ressources humaines.

Pour ce qui est de la recherche et du développement, les défis seront d'améliorer les produits existants ou d'en concevoir de nouveaux, de développer de nouveaux processus de production et de trouver du personnel qualifié pour y arriver. Notons que le financement de la R et D n'est pas considéré comme le principal défi par les entreprises.



<sup>\*</sup> Parmi les autres défis il y a : garder les employés actuels / rétention du personnel, gérer la croissance de l'entreprise, augmenter la visibilité de l'entreprise (se faire connaître davantage), diminuer les coûts de production, s'adapter au changement, développer des textiles techniques, etc.

# SPÉCIALISATION TECHNIQUE EN TEXTILE

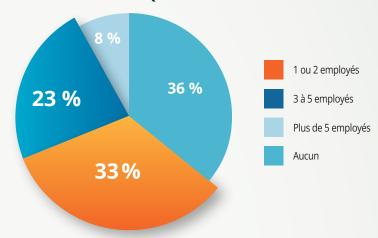
Un spécialiste technique en textile exerce ses fonctions dans différents environnements comme en laboratoire, en qualité ou en assurance qualité, en développement de produits, en recherche et développement ainsi qu'en production textile. Il peut exercer l'un des métiers suivants : technicien de laboratoire, directeur assurance qualité, technicien qualité, directeur ou coordonnateur R et D, chargé de projet au développement et à la R et D, ingénieur de produits, superviseur ou gérant maintenance, technicien en procédés chimiques, directeur de production ou d'usine, superviseur, contremaître, chef d'équipe, représentant, directeur des ventes, acheteur, etc.

Dans le cadre du diagnostic sectoriel, l'intérêt pour certains modules de formation en spécialisation technique en textile a été mesuré. Entre 100 et 150 établissements se montrent intéressés par l'un ou l'autre des modules de formation. L'intérêt augmente chez les établissements qui emploient du personnel correspondant à la définition de spécialiste technique, qui fabriquent déjà des produits techniques ou qui exportent. Bien qu'il n'y ait pas de consensus sur la formule à privilégier (intensive ou étalée sur toute l'année), la plupart des établissements préfèrent une formation en personne (que ce soit en classe ou en entreprise). Néanmoins, une formule en ligne serait appréciée par un bassin non négligeable d'établissements et mérite donc d'être considérée.

Les deux tiers des entreprises du textile ont des spécialistes techniques en textile, ce qui représente en moyenne 2,4 employés par entreprise.

On constate que les entreprises qui fabriquent des produits techniques ou à valeur ajoutée ont à leur emploi davantage de spécialistes techniques (en moyenne 3,7 spécialistes). Il en est de même pour celles qui exportent à l'extérieur du Canada (en moyenne 3,6) et dont l'exportation représente 10 % ou plus du chiffre d'affaires (4,4 spécialistes en moyenne).

## PROPORTION D'ENTREPRISES AVEC DES EMPLOYÉS AYANT UN PROFIL DE SPÉCIALISTE TECHNIQUE EN TEXTILE



Une formation en spécialisation technique en textile sera offerte par le CSMO Textile à compter de l'hiver 2017.

# FORCES, FAIBLESSES, OPPORTUNITÉS ET MENACES DE L'INDUSTRIE

Voici quelques éléments parmi ceux identifiés dans la version complète du diagnostic.

## **FORCES**

- Plusieurs établissements en croissance
- Des produits innovateurs et spécialisés
- Production de petits lots et qualité du service à la clientèle

## **FAIBLESSES**

- Difficulté à assurer le transfert des connaissances
- D'importants investissements sont nécessaires pour moderniser l'industrie
- Faible niveau des exportations

## **OPPORTUNITÉS**

- Les tendances dans les tissus à propriétés techniques
- Percer les marchés étrangers
- Un dollar canadien faible présente des opportunités pour les entreprises exportatrices

## **MENACES**

- Une pénurie de main-d'œuvre qualifiée pour assurer la relève
- Le protectionnisme

# PARMI LES CONSTATS

# UNE INDUSTRIE EN MUTATION, OÙ UNE REPRISE SEMBLE VOULOIR S'AMORCER

Avec des prévisions à court terme à la hausse pour les ventes, la rentabilité, les exportations et les investissements en recherche et développement pour un bon nombre d'entreprises textiles au Québec, la santé de l'industrie semble en bonne voie. Bien que le nombre d'entreprises ait poursuivi sa tendance à la baisse au cours des dernières années, celles qui demeurent déploient beaucoup d'efforts pour demeurer compétitives dans un marché où la concurrence étrangère est très présente. La mutation de l'industrie vers la production de produits textiles à usage technique ou à valeur ajoutée depuis une dizaine d'années a été la principale façon pour les entreprises textiles du Québec de survivre dans le marché. Toutefois, depuis 2013, rien n'indique qu'un nombre grandissant d'entreprises ait opté pour la fabrication de ce genre de produits.

Malgré la proportion élevée d'entreprises exportatrices dans l'industrie textile comparativement au secteur manufacturier canadien dans son ensemble, le volume des ventes à l'exportation du secteur est quant à lui largement inférieur. Le fait que l'industrie textile au Québec soit fortement orientée vers la production de petits lots, destinée à des marchés de niche, parfois fortement réglementés à l'étranger, pourrait en partie expliquer ce phénomène.

Dans ce contexte, les entreprises doivent continuer leurs efforts d'investissements dans le développement de nouveaux produits à valeur ajoutée qui leur permettront de trouver des débouchés pour des produits encore plus innovateurs et ainsi augmenter la valeur de leurs ventes à l'étranger.

## UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE QUI SE FAIT RARE

Près de 40 % des entreprises envisagent des embauches au cours des prochaines années. Plusieurs entreprises craignent de ne pas avoir la main-d'œuvre nécessaire pour répondre à la demande de production, d'autant plus que la main-d'œuvre se fait rare. Pour certaines professions, le recrutement représente un défi de taille. C'est le cas notamment des opérateurs de machines à coudre industrielles, des manœuvres, des tisseurs, tricoteurs et autres opérateurs de machines textiles.

La plupart de ces emplois exigent par ailleurs des besoins de formation importants puisqu'aucun programme n'est actuellement offert dans les établissements d'enseignement pour former la relève qui pourrait occuper ces postes. Ceci, jumelé aux départs à la retraite prévus pour plusieurs de ces métiers et professions, indique clairement que la pénurie de main-d'œuvre représente un important défi pour les entreprises. Par ailleurs, le manque d'intérêt des jeunes face à l'industrie et leurs exigences face aux conditions de travail rendent la tâche encore plus difficile pour les entreprises.

## DES BESOINS DE FORMATION TOUJOURS CRIANTS

Comme il n'existe plus de programmes d'études spécifiques à l'industrie du textile depuis plusieurs années dû à la décroissance de l'industrie textile et à la fermeture de plusieurs usines, les entreprises ont dû, avec le temps, développer leurs propres formations à l'interne ou avoir recours à celles offertes par le CSMO Textile. D'ailleurs, les entreprises ont la plupart du temps recours à des employés plus expérimentés à l'interne pour assurer la formation dans l'entreprise.

D'autre part, malgré les programmes de formation continue développés par le CSMO Textile ou d'autres organismes, plusieurs entreprises considèrent toujours le développement des compétences comme étant un défi majeur pour leur entreprise.

## **VISION**

Le CSMO Textile s'engage à être une référence pour toutes les entreprises textiles québécoises en gestion des ressources humaines et en développement des compétences et à faire la promotion du secteur. Le CSMO Textile s'assure de garder à jour un portrait juste et actuel du secteur, de sa réalité, de ses défis et de ses besoins.

## **INTERVENTIONS**

Le CSMO Textile soutient les entreprises du secteur dans plusieurs de leurs enjeux et défis liés à la main-d'œuvre. Il offre, entre autres, un réseau d'échanges sur les thèmes reliés aux ressources humaines, le Réseau RH Textile, qui publie un bulletin électronique d'information, fait circuler des C. V. et des offres d'emploi et fourni des opportunités de formation.

Les données de ce sommaire ont été tirées du Diagnostic sectoriel de l'industrie textile au Québec réalisé en 2016 par la firme SOM.



819 477-7910 info@csmotextile.qc.ca



Avec l'aide financière de :

Commission des partenaires du marché du travail

Ouébec \* \*