DIAGNOSTIC
EN BREF
MAI 2020

CSMO TEXTILE
Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'industrie textile du Québec

NOTE AU LECTEUR

La présente étude a été réalisée d'octobre 2019 à février 2020. Elle représente l'état de l'industrie textile québécoise à ce moment précis. Elle ne tient pas compte du COVID-19, crise sanitaire d'envergure mondiale qui a frappé le Québec à partir de la mi-mars 2020. Nous savons déjà que les répercussions seront importantes sur la santé financière des entreprises du secteur, sur la disponibilité de la main-d'œuvre (spécialisée ou non) et sur la formation, notamment.

Toutefois, cette crise ne devrait pas freiner le dynamisme des entrepreneurs à l'égard de leur capacité à innover, au contraire. Sans compter que l'injection massive de capitaux par les gouvernements vise à supporter notre économie. Mentionnons que cette crise permet aussi à certaines de nos entreprises de fournir des textiles à valeur ajoutée pour venir en aide aux secteurs ciblés prioritaires, tels le domaine médical et les équipements de protection.

MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

L'étude a été réalisée par le Groupe Agéco et inclut :

- une revue de littérature
- l'analyse de données secondaires
- des entrevues auprès d'une dizaine d'intervenants clés du milieu
- deux groupes de discussion avec 20 experts et représentants d'entreprises textiles
- une enquête Web auprès des employeurs (89 répondants dont 73 l'ont entièrement complété)
- une enquête Web et de terrain auprès de 203 travailleurs (employés cadres et de production)*.

Des différences entre l'échantillonnage initial et le profil des répondants (taille de l'entreprise, régions, etc.) ont été identifiées. Toutefois, compte tenu de l'uniformité des résultats obtenus, ce diagnostic donne des indications et des observations fort utiles pour les organismes œuvrant auprès du secteur textile.

* Les résultats de l'enquête auprès des travailleurs sont inclus seulement dans la version complète du diagnostic.

ÉCHANTILLONNAGE EMPLOYEURS

Au 31 mars 2020, le CSMO Textile dessert, selon sa base de données, **384 entreprises** directement liées à son industrie, totalisant **10 380 emplois** et répertoriées ainsi dans le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) :

- Usines de textiles (SCIAN 313)
- Usines de produits textiles (SCIAN 314)
- Usines de tricotage de vêtements (SCIAN 3151)

Ce nombre exclut plus d'une trentaine entreprises d'autres SCIAN, dont le 3152 (usines de fabrication de vêtements), qui ne sont pas desservies par un comité sectoriel et qui ont des besoins similaires au secteur textile. Dans le cadre du Diagnostic sectoriel 2020, 329 entreprises ont été ciblées.

QUELQUES DOSSIERS MARQUANTS

ENTENTES COMMERCIALES ET OUVERTURE DES MARCHÉS

Le Canada a récemment signé des accords internationaux, comme l'Accord économique et commercial global entre le Canada et l'Union européenne (AECG) et l'Accord de partenariat transpacifique global et progressiste (PTPGP). Ces ententes offrent des avantages aux entreprises exportatrices du Canada et ouvrent la porte à la diversification de leurs marchés.

DOLLAR CANADIEN ET TAUX DE CHANGE

En 2012, le dollar canadien était à parité avec le dollar américain. Notre monnaie a par la suite perdu de la valeur mais, malgré des creux périodiques, se maintenait entre 75 et 80 cents US. Comme mentionné dans la note au lecteur, la pandémie liée à la COVID-19 représente une réelle menace pour l'économie mondiale, plusieurs pays étant tombés en récession en 2020. Or, qui dit récession dit aussi baisse de la demande pour un pays producteur de matières premières (pétrole, minerais, bois) comme le Canada. Temporairement porté sous la barre des 70 cents US, le dollar canadien semble s'être stabilisé entre 70 et 72 cents US, ce qui n'est pas nécessairement une mauvaise nouvelle pour les entreprises manufacturières exportatrices.

HAUSSE DU SALAIRE MINIMUM

Le 1er mai 2020, le salaire minimum a été haussé de 0,60 $ à 13,10 $ de l'heure. Cela représente une augmentation de 4,8 % par rapport au taux de 2019, et de 21,8 % par rapport au taux de 2016. Cette hausse a des répercussions certaines sur la masse salariale des entreprises.

TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Le dossier des travailleurs étrangers a grandement évolué au cours des cinq dernières années, que ce soit relativement à l'assouplissement réglementaire ou à l'adoption d'une vision plus structurée de leur venue et de leur insertion sur le marché du travail. Malgré ces avancées, les entreprises du secteur textile ont un accès limité aux travailleurs pouvant être recrutés à l'international, car la majorité des postes à pourvoir demandent peu de qualification, et par conséquent, ne sont pas acceptés dans la Liste des professions admissibles au traitement simplifié dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (TÉT).

DÉVELOPPEMENT DURABLE

Depuis quelques années, des entreprises de l'ensemble de la chaîne de valeur s'activent en matière de développement durable. De nouveaux processus industriels à base de fibres écologiques et de produits chimiques sains pour l'environnement semblent privilégiés par une part croissante de fabricants. Les acheteurs sont aussi plus nombreux à exiger des produits à faible empreinte environnementale, faits à partir d'intrants moins polluants et à l'aide de pratiques de revalorisation et de réutilisation des textiles.

LES SECTEURS PORTEURS DU TEXTILE

Les principaux marchés porteurs de développement sont ceux de la protection individuelle, de la sécurité et de la défense, du transport, de la construction, de l'environnement et de la santé.

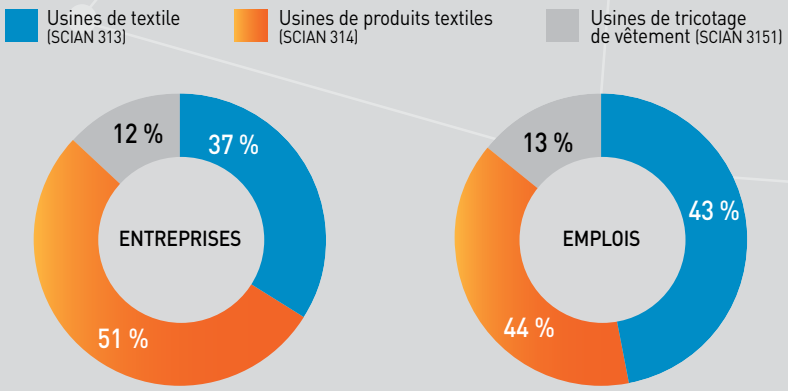
Les géotextiles présentent un fort potentiel de croissance sur le marché mondial. Ils sont en forte demande dans le domaine de la construction, du transport et du génie civil. Leurs principales applications comprennent la stabilisation et le renforcement du sol et le contrôle de l'érosion. Le marché des matériaux composites à base de fibres est aussi en pleine effervescence. Nous les retrouvons, par exemple, dans le secteur de l'automobile et de la construction de bâtiments durables, dont ils contribuent à accroître l'efficacité énergétique. Les textiles intelligents et les nanofibres viennent aussi élargir les domaines d'application des textiles à bien d'autres secteurs et ouvrent la porte à de nouvelles applications de haute technologie.

ÉVOLUTION DU SECTEUR DU TEXTILE

Voici la répartition des entreprises et des emplois, par code SCIAN, du secteur textile québécois. Les usine de produits textiles (SCIAN 314) sont les plus nombreuses (51 %) et embauchent le plus grand nombre d'employés (44 %), mais elles sont suivies de près par les usines de textiles (SCIAN 313), qui compte 43 % des emplois du secteur même si le nombre d'entreprises a légèrement diminué au cours des dernières années.

Répartition des entreprises textiles dans le SCIAN, Québec, juin 2019

Ensemble des employés par secteur, moyenne sur 2 ans, 2018 et 2019

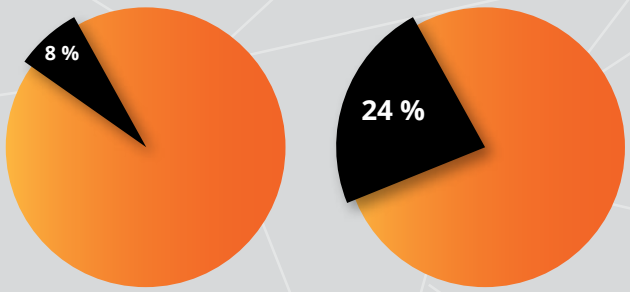


Statistique Canada. Tableau 33-10-0215-01 Nombre d'entreprises canadiennes, juin 2019

Statistique Canada. Tableau 14-10-0201-01 Emploi selon l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées, 2019

Entreprises avec employés syndiquées

Emplois syndiqués



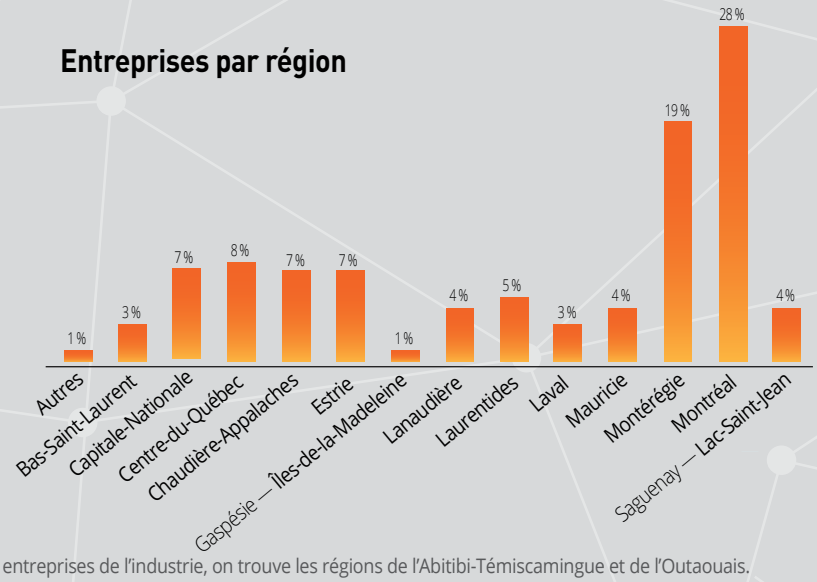
Source : Base de données du CSMO Textile, avril 2020

En 2015, 7 % des entreprises de la base de données avaient des employés syndiqués, et nous comptions que 18 % des emplois étaient syndiqués. En 2020, on note donc une légère augmentation du nombre d'entreprises avec des employés syndiqués; le nombre d'emplois syndiqués a aussi progressé de 6 points de pourcentage.

Toujours selon la base de données du CSMO Textile, **93 % emplois** seraient à **temps plein** alors que **7 %** serait des **emplois saisonniers** (sous-secteur des auvents).

L'industrie textile est toujours plus présente à Montréal et en Montérégie, mais on la retrouve aussi dans la Capitale-Nationale, au Centre-du-Québec, en Chaudière-Appalaches et en Estrie, ainsi qu'à travers d'autres régions, mais dans une moindre proportion.

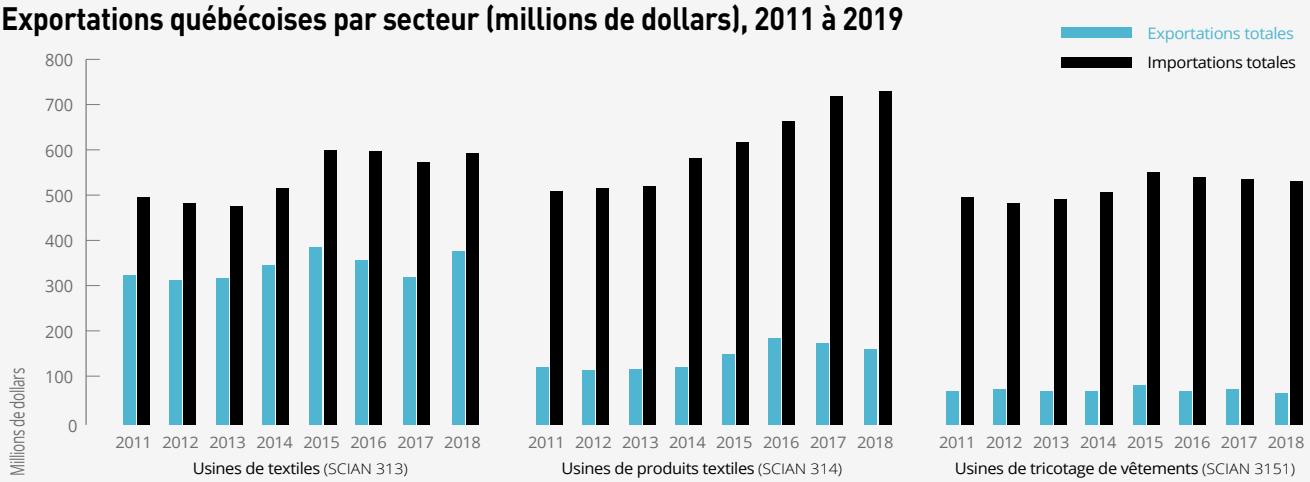
Entreprises par région



Note : Dans la catégorie « Autres », qui compte moins de 1 % des entreprises de l'industrie, on trouve les régions de l'Abitibi-Témiscamingue et de l'Outaouais.
Source : Base de données du CSMO Textile, avril 2020

EXPORTATIONS

Exportations québécoises par secteur (millions de dollars), 2011 à 2019



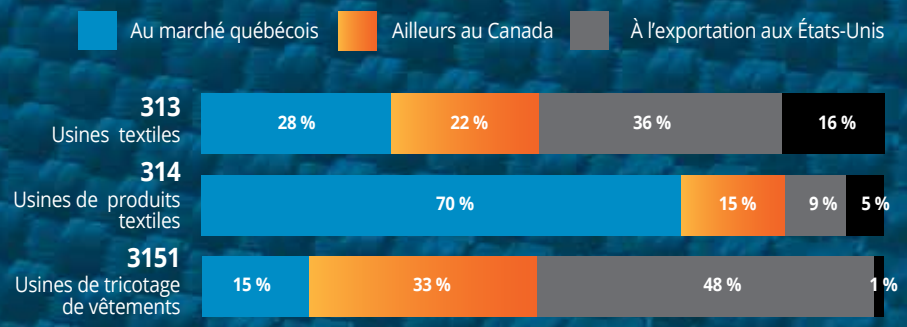
Source : Données sur le commerce en direct (site consulté le 15 octobre 2019)

LES EXPORTATIONS PROGRESSENT LENTEMENT

Le secteur affiche globalement une balance commerciale déficitaire qui témoigne de la difficulté de concurrencer des pays dont les coûts de production sont largement inférieurs, principalement en ce qui a trait aux productions de masse.

Cependant, depuis 2011, les exportations québécoises, en particulier celles de produits textiles, affichent une hausse (32 %) nettement supérieure au rendement canadien. Ceci illustre les gains faits pour positionner le secteur et ses produits innovants sur des marchés d'exportation plus nichés.

Exportation : des produits nichés reconnus à l'international



Source : Groupe AGÉCO, Enquête Web : volet employeur, 2020

Les usines de textiles (SCIAN 313) québécoises utilisent des intrants protégés par l'ACEUM ce qui leur permet d'assembler des produits à haute valeur ajoutée pour les marchés américain et mexicain. Sans surprise, une grande majorité (70 %) des usines de produits textiles (SCIAN 314) ont un marché local ou régional. Quant aux usines de tricotage de vêtements (SCIAN 3151), elles produisent majoritairement pour les États-Unis (48 %) et ailleurs au Canada (33 %).

R ET D, INNOVATION ET PRODUCTIVITÉ

Les principaux thèmes d'innovation jugés prioritaires par les entreprises sont liés aux processus organisationnels, à l'environnement, à l'éco-responsabilité et au marketing.

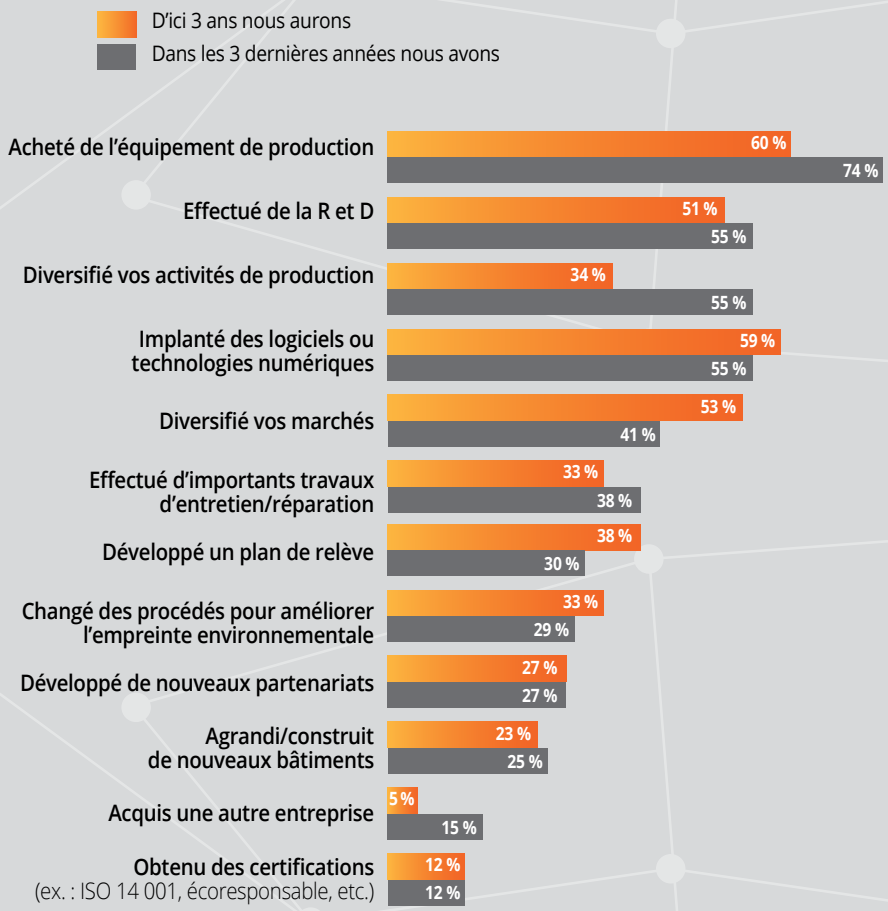
Au cours des 3 dernières années, plus de la moitié des entreprises interrogées ont participé à des projets de R et D. Elles ont acheté de l'équipement de production et prévoient en acheter encore au cours des 3 prochaines années.

Malgré cela, peu d'entreprises se dotent de processus de gestion de l'innovation et/ou de spécialistes en développement de projet. L'inadéquation et la méconnaissance des programmes gouvernementaux en soutien aux projets de R et D et d'innovation feraient partie des causes.

DES ENTREPRISES TOUJOURS PLUS INNOVANTES ET EFFICACES

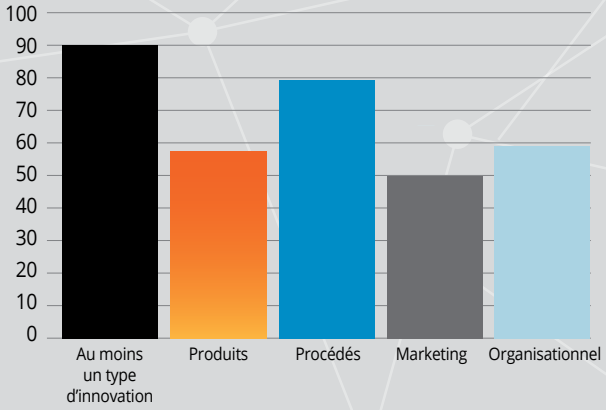
De 2015 à 2017, près de 90 % des usines oeuvrant dans les secteurs des textiles et des produits textiles avaient introduit au moins une innovation dans leur entreprise, et 4 sur 5 comptaient une innovation dans ses procédés de production.

Investissements passés et futurs



Source : Groupe AGÉCO, Enquête Web : volet employeur, 2020

Pourcentage d'entreprises qui ont introduit un type d'innovation



Source : Statistique Canada, Enquête sur l'innovation et les stratégies d'entreprise, 2017

PRODUCTIVITÉ

Lors des groupes de discussion, les participants ont mentionné que les entreprises étaient peu nombreuses à mettre en place des mesures pour examiner les différentes facettes de la croissance de leur productivité. Parmi les obstacles nuisant à la productivité, les facteurs liés à la pénurie de main-d'oeuvre et la réticence au changement sont en tête de liste, tout comme l'absence de processus officiels d'amélioration de la productivité.

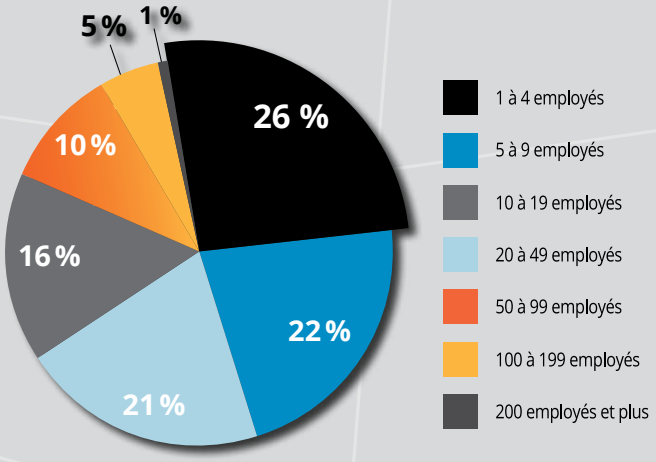
Les entreprises sont conscientes qu'elles devront mettre les bouchées doubles pour se moderniser et prendre le virage technologique. D'ailleurs, plus de 60 % d'entre elles prévoient acheter du nouvel équipement de production et faire l'acquisition de nouveaux logiciels ou de technologie numérique d'ici 3 ans, et ce, même si elles ont entrepris un virage à cet effet depuis 3 ans.

ÉVOLUTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

TAILLE DES ENTREPRISES

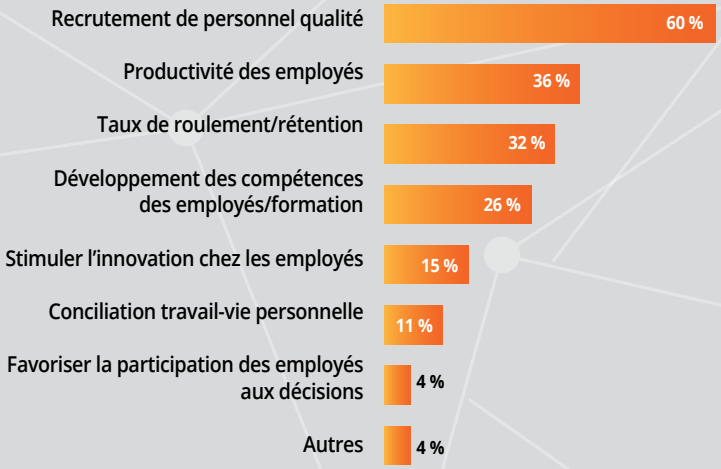
Globalement, le secteur textile québécois ne diffère pas des autres secteurs de la fabrication en ce qui a trait à la taille de ses entreprises.

Proportion d'entreprises par tranche d'effectif secteur textile - Québec



Source : Base de données du CSMO Textile, avril 2020

Principaux défis cernés par les employeurs en matière de main-d'œuvre et de gestion des ressources humaines

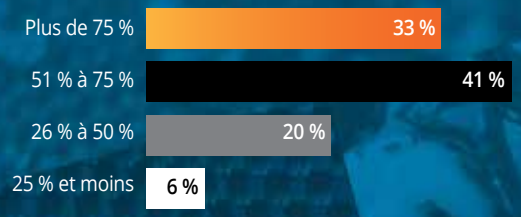


Remarque : Autres : Départ à la retraite, équité, discipline, rigueur.
Remarque : Plusieurs choix de réponses par répondant
Source : Groupe AGÉCO, Enquête Web : volet employeur, 2020.

ENCORE DES DÉPARTS À LA RETRAITE

Les départs à la retraite se sont intensifiés dans les dernières années, et d'autres vagues sont à venir. En effet, les données de l'enquête révèlent que 70 % des employeurs ayant répondu au sondage Web estiment que plus de la moitié de leurs employés sont âgés de 45 ans et plus.

Proportion des employés à la production âgés de 45 ans et plus



Source : Groupe AGÉCO, Enquête Web : volet employeur, 2020

D'autres sources statistiques permettent de mettre en relief ce profil d'âge du secteur textile avec d'autres secteurs manufacturiers. Pour tous postes confondus (employés de production et cadres), le secteur de la fabrication de textile, vêtements et produits en cuir compte 65 % de travailleurs de plus de 45 ans, alors que cette proportion est de 45 % pour l'ensemble des secteurs d'activité (incluant les secteurs de la fabrication). Le profil d'âge apparait donc plus vieillissant dans le secteur textile.

Source : IMT en ligne

SCOLARITÉ

Compte tenu des départs à la retraite et de l'arrivée de nouveaux travailleurs dans le secteur, il est permis de croire qu'un plus grand nombre d'employés possèdent un certificat ou un diplôme d'études secondaires qu'auparavant. En effet, selon le ministère de l'Éducation du Québec, le taux de diplomation et de qualification a augmenté de 5 points de pourcentage de 2013 à 2017.

Besoins en main-d'oeuvre : postes critiques

	Opérateur de machines à coudre industrielles	Opérateur	Manoeuvre des produits du textile	Tisseur, tricoteur et autres opérateurs de machines textiles	Tailleur	Mécanicien industriel
Entreprises ayant un besoin d'embauche pour ces postes	53 %	32 %	24 %	19,7 %	18 %	17 %
Augmentation de la demande pour ces postes d'ici trois ans	31 %	7,6 %	24 %	16,5 %	28 %	-10 %
Moyenne de travailleurs par entreprise	12,4 %	38 %	16 %	18,7 %	2,4 %	5,3 %
Moyenne de départs à la retraite par entreprise d'ici trois ans	3,9 %	2,8 %	2 %	1,2 %	0,4 %	0,4 %

Remarque : Pour les codes SCIAN 313, 314 et 3151
Source : Groupe AGÉCO, Enquête Web : volet employeur, 2020

Les postes d'opérateurs de machines et de travailleurs de traitement de fibres dominent l'industrie textile : près de 1 500 employés occupent ces deux types de postes, contre 1 000 manoeuvres et 900 tisseurs.

Pour éviter l'effritement des compétences internes avec les départs à la retraite annoncés, les entreprises doivent **concevoir des processus de gestion de transfert de connaissances**.

Part des employés selon les différents bassins de travailleurs

Part des employés / Bassin de travailleus	Autochtones	Personnes avec handicap physique/ mental	Judiciarisés	Immigrants (nés hors Canada)	Travailleurs expérimentés (50 ans et +)
Moins de 5 %	100 %	93 %	85 %	38 %	2 %
5 à 10 %		7 %		18 %	14 %
11 à 20 %			8 %	6 %	12 %
21 à 30 %			8 %	14 %	12 %
Plus de 30 %				24 %	61 %

Source : Groupe AGÉCO, Enquête Web : volet employeur, 2020.

LES BASSINS DE TRAVAILLEURS SE DIVERSIFIENT

Déjà ouverts à embaucher des travailleurs immigrants et expérimentés (plus âgés), la forte majorité des employeurs (90 %) ont l'intention de maintenir ou d'augmenter leur recours à une main-d'oeuvre diversifiée.
plus de 20 % de la part totale de leurs travailleurs.

- Pour près de 40 % des entreprises qui embauchent de la main-d'oeuvre immigrante, ce bassin représente plus de 20 % de la part totale de leurs travailleurs.
- Pour plus de 70 % des entreprises qui embauchent de la main-d'oeuvre expérimentée, ce bassin représente plus de 20 % de la part totale de leurs travailleurs.

Il est important de mentionner que, pour la grande majorité des entreprises embauchant de la main-d'oeuvre judiciarisée, autochtone et des personnes ayant un handicap physique ou mental, cette proportion de la part totale de leurs travailleurs représente moins de 5 % de leur main-d'oeuvre totale.

RECRUTEMENT ET FIDÉLISATION

RECRUTEMENT : L'INDUSTRIE REDOUBLE D'EFFORTS

On constate une intensification de la **rareté de la main-d'oeuvre**, voire une pénurie pour certaines entreprises. Le taux de roulement s'est accéléré. Les travailleurs locaux sont de plus en plus difficiles à recruter, et le niveau de compétence technique requis n'est pas toujours au rendez-vous.

L'absence de formation initiale oblige le secteur textile à redoubler d'efforts pour faire la **promotion de ses professions et de ses métiers auprès de la relève et des chercheurs d'emploi**. Les entreprises renouvellent progressivement leurs stratégies d'embauche. Bien que les outils traditionnels dominent toujours, les gestionnaires utilisent maintenant les **médias sociaux** et mettent en place des programmes de **référencement** pour recruter de nouveaux candidats.

L'ENJEU DE LA FIDÉLISATION

La pénurie de main-d'oeuvre oblige les employeurs à faire preuve de créativité pour fidéliser leurs employés. Pour les employeurs pour qui une hausse salariale n'est pas envisageable, il devient essentiel d'offrir divers avantages (horaire flexible, environnement de travail stimulant, conciliation travail-vie personnelle, formation, etc.) qui améliorent la qualité de vie de leurs employés.

FORMATION

DE LA FORMATION CONTINUE TOUJOURS PLUS VARIÉE ET ACCESSIBLE

Les efforts du CSMO Textile se poursuivent pour répondre aux besoins de formation des entreprises et améliorer la flexibilité dans les formats offerts. Dans un contexte de formation initiale spécialisée quasi inexistante, l'offre de formation continue devient cruciale pour renforcer ou adapter les compétences des travailleurs en poste et des candidats nouvellement embauchés.

En 2020, la formation continue offerte par le CSMO Textile aux travailleurs en emploi est divisée en six volets selon le type de clientèle visée :

- Programme de spécialisation technique en textile
- Formations en ressources humaines et en ventes
- Formations de compagnons et de superviseurs
- Formation d'opérateurs et opératrices de machines à coudre industrielles
- Francisation et compétences de base
- Formation en maintenance industrielle

PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

Ces programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) visent à former des employés par la formule du compagnonnage. Il s'agit d'utiliser l'expérience d'un des membres du personnel pour assurer la formation et l'encadrement des apprentis.

Dans le domaine du textile, cinq PAMT sont offerts :

- Opérateur de métier à filer
- Opérateur de métier à tisser
- Opérateur de machines de préparation de fibres textiles et de filés
- Compagnon (multisectoriel)
  Ce PAMT est réservé aux compagnons pour les métiers couverts par les PAMT.
- Maintenance industrielle (multisectoriel)
  Ce PAMT touche partiellement les employeurs du secteur textile (attestations disponibles).

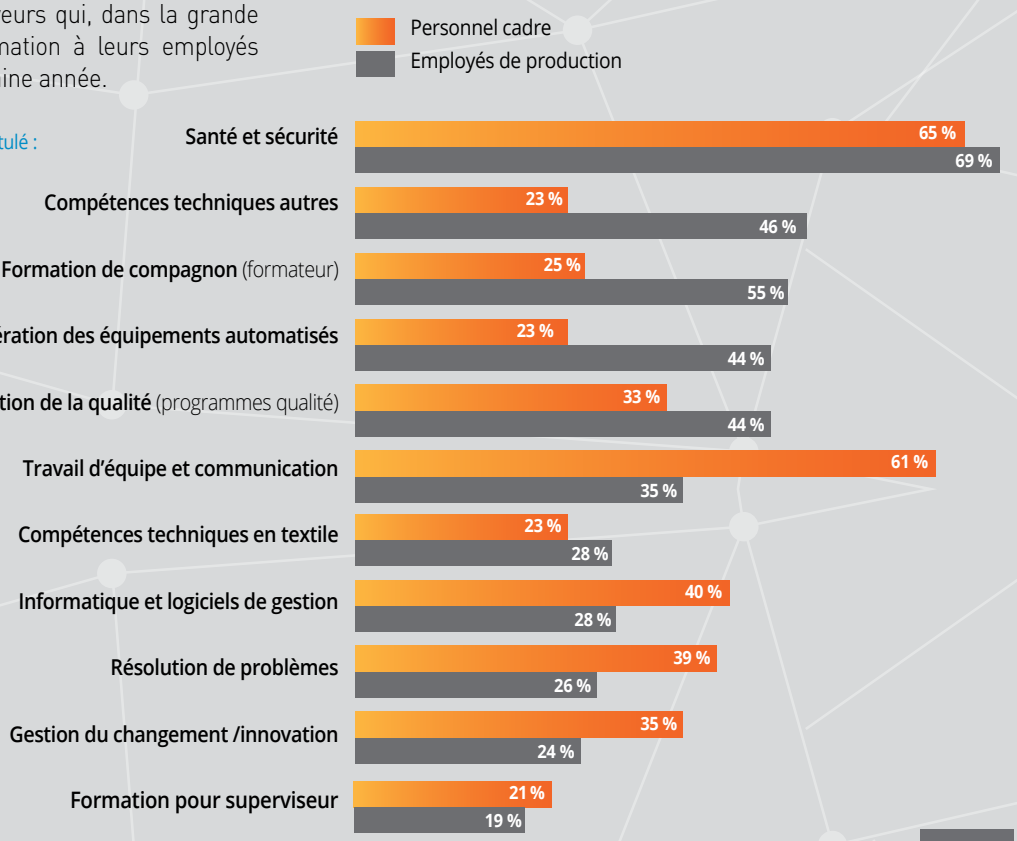
UNE DÉMARCHE RÉCENTE D'IDENTIFICATION DES COMPÉTENCES DU FUTUR

En juin 2019, le CSMO publiait une étude ciblant les compétences nécessaires dont le travailleur de demain aura besoin pour accomplir ses tâches efficacement, dans un contexte où l'environnement de travail est appelé à se transformer. Les principaux constats qui ressortent de l'étude montrent que les **habiletés relationnelles** (« *soft skills* ») et les **compétences techniques** préoccupent les gestionnaires. Certaines compétences fondamentales, comme la littératie et la numératie, doivent rapidement être améliorées. L'intérêt et le besoin de formation des travailleurs sont bien compris par les employeurs qui, dans la grande majorité des cas, prévoient offrir de la formation à leurs employés (cadres et de production) au cours de la prochaine année.

Source : Rapport d'étude sur les compétences du futur intitulé : De quoi sera fait « l'employé modèle » de 2021

Selon les données de l'enquête Web, la majorité des employeurs utilisent le compagnonnage (formateur interne) (73 %) et la documentation disponible dans l'entreprise (59 %) pour garder l'expertise de leurs travailleurs qui quittent, alors que seulement 11 % misent sur de la formation externe. De manière rassurante, les résultats montrent que très peu d'entreprises (11 %) n'ont mis aucun moyen en place.

Sujets de formation ciblés par les employeurs



Source : Groupe Agéco, Enquête Web : volet employeur, 2020

PERSPECTIVES ET DÉFIS D'AVENIR

Les groupes de discussions tenus avec les entrepreneurs et experts ont permis d'enrichir le diagnostic sectoriel à l'aide de nouvelles données qualitatives. Voici quelques thèmes discutés et qui ont retenu l'attention.

MAIN-D'OEUVRE

Le thème de la main-d'oeuvre est de loin le plus grand défi ciblé par les entreprises : « *celles qui tireront leur épingle du jeu sont celles qui seront les plus créatives pour gérer leur perte de connaissances et leur perte de main-d'œuvre* ». L'intensification du recrutement de travailleurs immigrants et de travailleurs étrangers temporaires pour combler le besoin de main-d'oeuvre en production est vu comme une solution. L'industrie devra aussi user d'imagination pour rejoindre les jeunes et les intéresser aux métiers et aux professions du secteur, alors que la formation initiale en textile est absente du réseau scolaire. Pour contrer les effets de cette rareté croissante de la main-d'oeuvre, les chefs d'entreprises sont conscients qu'ils devront déployer des efforts supplémentaires en matière de gestion des ressources humaines et innover dans la manière de gérer le personnel et les processus organisationnels.

INNOVATION ET PRODUCTIVITÉ

L'ouverture des marchés pousse les entreprises à devoir continuellement innover pour rester concurrentielles. Dans ce contexte mondialisé, plusieurs des industriels interrogés prévoient accroître leur utilisation des nouvelles technologies et moderniser leurs procédés. Alors que jusqu'ici, l'automatisation de la production en petits lots était ardue, l'arrivée d'un nouvel équipement performant et convenant à ce modèle d'affaires devrait faciliter le virage technologique.

DU « SUR MESURE » ET DE L'AGILITÉ

La demande pour des produits textiles nichés est croissante. L'industrie québécoise est perçue comme étant bien positionnée pour tirer parti de cette occasion et continuer d'offrir une gamme de produits à valeur ajoutée et un service à la clientèle personnalisé. Elles devront toutefois rester concurrentielles, investir en marketing et en communication pour développer leur marque de commerce et améliorer leur visibilité sur les scènes nationales et internationales. Les médias sociaux sont d'ailleurs des outils à mieux exploiter selon les entreprises consultées.

NOUVEAUX MARCHÉS

Pour les experts consultés, le développement de nouveaux marchés devrait passer par une meilleure connaissance globale des enjeux et des défis vécus par les autres secteurs industriels. Ce point de départ permettrait aux entreprises textiles de mieux savoir comment leurs produits pourraient répondre aux besoins d'autres industries.

Parmi les secteurs de développement porteurs pour les années à venir, les participants ont notamment ciblé :

- l'utilisation des textiles intelligents, en pleine effervescence notamment dans les domaines du transport, de la sécurité, de la défense et du sport;
- l'approvisionnement local en textiles, en collaboration avec le secteur de la mode, afin de répondre, en partie, aux exigences sociales et environnementales croissantes de clients.

INTERVENTIONS

Le CSMO Textile soutient les entreprises du secteur dans plusieurs de leurs enjeux et défis liés à la main-d'œuvre, notamment. Il offre un éventail de **formations techniques en textile**, des **webinaires** sur des thèmes d'intérêt et des **formations pour les gestionnaires** de l'industrie. Il favorise la **circulation d'information** à un grand réseau textile québécois via ses bulletins et sa veille médiatique, entre autres.

Le CSMO Textile offre aussi aux entreprises du secteur une **plateforme de gestion de leur recrutement** et donne accès à une **bibliothèque virtuelle** remplie d'outils de gestion des ressources humaines, d'études et de données liées à l'information sur le marché du travail.

CSMO TEXTILE
Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'industrie textile du Québec

819 477-7910
info@csmotextile.qc.ca

www.csmotextile.qc.ca

Nous remercions le Commission des partenaires du marché du travail et le ministère de l'Économie et de l'Innovation pour leur soutien.

Avec l'aide financière de :
Québec

PUBLIÉ LE 11 MAI 2020