

Sport

Médecine

Mobilier

Environnement

Emballage

Transport

Génie civil

Vêtement

# DIAGNOSTIC SECTORIEL DE L'INDUSTRIE TEXTILE AU QUÉBEC 2016-2019



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

# DIAGNOSTIC SECTORIEL

de l'industrie textile au Québec

---



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

---

**AOÛT 2016**

## Remerciements

Ce diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile a été réalisé par le CSMO Textile, en collaboration avec la firme SOM, grâce à la contribution financière de la Commission des partenaires du marché du travail.



Nous tenons à remercier les entreprises et les représentants du secteur (experts et syndicats) qui ont été appelés à participer à l'une ou l'autre des étapes de consultation.

## TABLE DES MATIÈRES

|                                                                                                     |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>REMERCIEMENTS .....</b>                                                                          | <b>2</b>  |
| <b>FAITS SAILLANTS .....</b>                                                                        | <b>7</b>  |
| <b>1. PORTRAIT DU SECTEUR.....</b>                                                                  | <b>13</b> |
| 1.1. LA STRUCTURE DE L'INDUSTRIE.....                                                               | 13        |
| 1.1.1. Le secteur à l'étude .....                                                                   | 13        |
| 1.1.2. Les entreprises .....                                                                        | 16        |
| 1.1.3. Les marchés et l'activité commerciale .....                                                  | 22        |
| 1.1.4. Les principaux indicateurs de performance.....                                               | 30        |
| 1.1.5. Le développement durable .....                                                               | 33        |
| 1.2. FORCES, FAIBLESSES, OPPORTUNITÉS ET MENACES (FFOM) .....                                       | 33        |
| 1.2.1. Les forces et faiblesses .....                                                               | 33        |
| 1.2.2. Les opportunités et menaces .....                                                            | 34        |
| <b>2. PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....</b>                                                          | <b>38</b> |
| 2.1. LES EMPLOIS .....                                                                              | 38        |
| 2.1.1. Le nombre d'employés .....                                                                   | 38        |
| 2.1.2. L'évolution de l'emploi .....                                                                | 39        |
| 2.2. LE PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE .....                                                             | 40        |
| 2.2.1. Les travailleurs de la production .....                                                      | 40        |
| 2.2.2. La répartition du nombre d'employés saisonniers par catégories d'emplois .....               | 41        |
| 2.2.3. Les embauches .....                                                                          | 42        |
| 2.2.4. Les conditions de travail et la rémunération .....                                           | 42        |
| 2.3. LES BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE .....                                                              | 43        |
| 2.3.1. Le nombre d'embauches prévues en 2015-2016 .....                                             | 43        |
| 2.3.2. Les prévisions d'embauche au cours des trois prochaines années .....                         | 44        |
| 2.3.3. Postes avec besoin de main-d'œuvre .....                                                     | 44        |
| 2.4. LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT .....                                                           | 45        |
| 2.4.1. Les postes à combler .....                                                                   | 45        |
| 2.5. LES DÉPARTS À LA RETRAITE .....                                                                | 47        |
| 2.5.1. Les prévisions de départs à la retraite.....                                                 | 47        |
| 2.5.2. Le nombre de départs à la retraite prévus.....                                               | 47        |
| 2.5.3. Les principales professions ayant des départs à la retraite.....                             | 47        |
| <b>3. DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....</b>                                                     | <b>49</b> |
| 3.1. LES BESOINS DE FORMATION .....                                                                 | 49        |
| 3.1.1. Les principales professions pour lesquelles des besoins de formation ont été identifiés..... | 50        |
| 3.1.2. Les connaissances et compétences à acquérir dans le cadre de formations .....                | 51        |
| 3.2. L'OFFRE DE FORMATION .....                                                                     | 52        |
| <b>4. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....</b>                                                      | <b>55</b> |
| 4.1. DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS L'ENTREPRISE .....                                      | 55        |
| 4.2. FONCTIONS ASSUMÉES PAR L'ENTREPRISE .....                                                      | 56        |
| 4.3. MÉTHODES D'EMBAUCHE.....                                                                       | 56        |
| 4.3.1. Embauche de stagiaires .....                                                                 | 57        |
| <b>5. PRINCIPAUX DÉFIS DES ENTREPRISES DU SECTEUR TEXTILE.....</b>                                  | <b>59</b> |
| 5.1. DÉFIS POUR LES ÉTABLISSEMENTS.....                                                             | 59        |
| 5.2. DÉFIS EN MATIÈRE DE RECHERCHE ET DE DÉVELOPPEMENT .....                                        | 60        |
| 5.3. DÉFIS EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE ET DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....                    | 61        |
| <b>6. SPÉCIALISATION TECHNIQUE EN TEXTILE .....</b>                                                 | <b>63</b> |
| 6.1. ÉTABLISSEMENTS QUI ONT DES SPÉCIALISTES TECHNIQUES EN TEXTILE.....                             | 63        |
| 6.2. INTÉRÊT POUR UNE FORMATION POUR LE POSTE DE SPÉCIALISTE TECHNIQUE EN TEXTILE .....             | 65        |
| <b>7. CONSTATS ET PISTES DE RECOMMANDATIONS.....</b>                                                | <b>68</b> |
| <b>MÉTHODOLOGIE DÉTAILLÉE .....</b>                                                                 | <b>72</b> |
| <b>ANNEXES : QUESTIONNAIRE (FRANÇAIS ET ANGLAIS) ET GUIDE D'ENTREVUE</b>                            |           |

## TABLE DES FIGURES

|           |                                                                                                                                                                               |    |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figure 1  | Distribution des entreprises et de l'emploi selon les sous-secteurs de l'industrie textile, Québec (2015) .....                                                               | 14 |
| Figure 2  | Principaux produits fabriqués .....                                                                                                                                           | 14 |
| Figure 3  | Principaux produits à usage technique ou à valeur ajoutée fabriqués .....                                                                                                     | 15 |
| Figure 4  | Répartition du nombre d'entreprises de l'industrie textile selon leur taille, Québec .....                                                                                    | 16 |
| Figure 5  | Structure des établissements selon la taille (2015).....                                                                                                                      | 16 |
| Figure 6  | Évolution du nombre d'entreprises dans les sous-secteurs de l'industrie textile, Québec 2008-2015.....                                                                        | 17 |
| Figure 7  | Évolution du nombre d'entreprises dans les sous-secteurs de l'industrie textile, Québec 2011-2015.....                                                                        | 17 |
| Figure 8  | Évolution du nombre d'entreprises dans l'industrie textile selon la taille, Québec, 2011, 2013 et 2015 .....                                                                  | 17 |
| Figure 9  | Distribution du nombre d'emplois selon la taille des entreprises, Québec, 2014.....                                                                                           | 18 |
| Figure 10 | Répartition des entreprises selon qu'elles emploient ou non des employés syndiqués et répartition du total des emplois selon qu'ils sont syndiqués ou non, Québec (2015)..... | 19 |
| Figure 11 | Présence de la main-d'œuvre immigrante dans les entreprises pour 6 régions du Québec, 2014-2015 .....                                                                         | 19 |
| Figure 12 | Distribution des entreprises et des emplois de l'industrie textile selon la région administrative, Québec, 2014.....                                                          | 20 |
| Figure 13 | Répartition des entreprises selon la région administrative et le sous-secteur, Québec, 2014.....                                                                              | 21 |
| Figure 14 | Évolution des ventes de biens fabriqués (livraisons), Canada 2010-2015 .....                                                                                                  | 22 |
| Figure 15 | Évolution des dépenses totales en immobilisations et en réparations dans l'industrie textile, Québec, 2011-2015 (en millions de dollars). 22                                  |    |
| Figure 16 | Évolution des dépenses totales de Recherche et développement intra-muros au Canada, 2011-2015 (en millions de dollars) .....                                                  | 23 |
| Figure 17 | Proportion des entreprises par sous-secteurs qui prévoient investir dans leur établissement au cours des 12 prochains mois.....                                               | 23 |
| Figure 18 | Types d'investissements prévus .....                                                                                                                                          | 24 |
| Figure 19 | Investissement total prévu au cours des 12 prochains mois (total estimé \$).....                                                                                              | 24 |
| Figure 20 | Prévision d'implantation de nouveaux équipements, logiciels ou technologies de l'information et des communications sur la période de 2015-2016.....                           | 25 |
| Figure 21 | Évolution des exportations de l'industrie textile, Québec, 2011-2015 (en millions de dollars).....                                                                            | 26 |
| Figure 22 | Proportion des entreprises par sous-secteurs qui exportent leurs produits à l'extérieur du Canada .....                                                                       | 26 |
| Figure 23 | Pourcentage du chiffre d'affaires réalisé à l'étranger en 2015 .....                                                                                                          | 27 |
| Figure 24 | Prévisions des exportations en 2016 .....                                                                                                                                     | 27 |
| Figure 25 | Principaux types d'aide recherchés pour percer les marchés étrangers.....                                                                                                     | 28 |
| Figure 26 | Évolution des importations de l'industrie textile, Québec, 2011-2015 (en millions de dollars).....                                                                            | 29 |
| Figure 27 | Évolution de la balance commerciale de l'industrie textile, Québec, 2011-2015 (en millions de dollars) .....                                                                  | 29 |
| Figure 28 | Chiffre d'affaires depuis trois ans et prévision du chiffre d'affaires au cours des trois prochaines années .....                                                             | 30 |
| Figure 29 | Chiffre d'affaires en 2015 .....                                                                                                                                              | 30 |
| Figure 30 | Estimation des profits nets des entreprises, Québec, 2009-2012.....                                                                                                           | 31 |
| Figure 31 | Rentabilité depuis trois ans et prévision de la rentabilité au cours des trois prochaines années .....                                                                        | 31 |
| Figure 32 | Raisons pour prévoir une rentabilité à la hausse au cours des trois prochaines années .....                                                                                   | 32 |
| Figure 33 | Mesures mises en place pour le développement durable.....                                                                                                                     | 33 |
| Figure 34 | Nombre total d'employés dans l'ensemble des secteurs .....                                                                                                                    | 38 |
| Figure 35 | Répartition des emplois selon la région administrative, Québec, 2014-2015 .....                                                                                               | 39 |
| Figure 36 | Estimation de l'emploi dans les sous-secteurs de l'industrie textile, Québec, 2011-2015 .....                                                                                 | 39 |
| Figure 37 | Estimation de l'emploi dans les groupes de l'industrie textile, EERH, Québec, 2011-2015 .....                                                                                 | 40 |

|           |                                                                                                                                                    |    |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figure 38 | Proportion du nombre de travailleurs de la production par rapport au nombre total d'employés, Québec, 2014-2015.....                               | 40 |
| Figure 39 | Nombre d'employés par catégories d'emplois (production, cadres, etc.), 2014-2015 .....                                                             | 41 |
| Figure 40 | Nombre et proportion d'employés saisonniers par catégories d'emplois (production, cadres, etc.), 2014-2015.....                                    | 41 |
| Figure 41 | Les principales professions de l'industrie textile où il y a eu de l'embauche en 2014, Québec, 2014.....                                           | 42 |
| Figure 42 | Salaire hebdomadaire moyen des travailleurs dans le secteur du textile, Québec, 2011-2014 .....                                                    | 42 |
| Figure 43 | Prévisions d'embauches 2015-2016 .....                                                                                                             | 43 |
| Figure 44 | Nombre d'embauches prévues .....                                                                                                                   | 43 |
| Figure 45 | Prévisions d'embauche au cours des trois prochaines années .....                                                                                   | 44 |
| Figure 46 | Principaux postes pour lesquels il y aura un besoin de main-d'œuvre au cours des trois prochaines années .....                                     | 44 |
| Figure 47 | Nombre moyen d'employés requis pour les dix principales professions nommées .....                                                                  | 45 |
| Figure 48 | Proportions des établissements avec des postes à combler en 2015 .....                                                                             | 45 |
| Figure 49 | Nombre de postes vacants en 2015 .....                                                                                                             | 46 |
| Figure 50 | Principales professions demandées pour lesquelles des difficultés de recrutement sont envisagées dans le secteur du textile .....                  | 46 |
| Figure 51 | Prévision de départs à la retraite pour 2015-2016 .....                                                                                            | 47 |
| Figure 52 | Nombre de départs à la retraite prévus en 2015-2016 .....                                                                                          | 47 |
| Figure 53 | Principales professions où l'on prévoit des départs à la retraite .....                                                                            | 47 |
| Figure 54 | Identification de besoins de formation 2015-2016 .....                                                                                             | 49 |
| Figure 55 | Principaux postes qui auront besoin de formation au cours des trois prochaines années .....                                                        | 50 |
| Figure 56 | Nombre moyen d'employés qui auront besoin de formation pour les dix principales professions nommées et les principaux aspects des formations ..... | 51 |
| Figure 57 | Compétences à acquérir dans le cadre de formation .....                                                                                            | 51 |
| Figure 58 | Types de formations prévues.....                                                                                                                   | 52 |
| Figure 59 | A une direction ou un service de gestion des ressources humaines dans l'entreprise.....                                                            | 55 |
| Figure 60 | Fonctions assumées par l'entreprise .....                                                                                                          | 56 |
| Figure 61 | Moyens pour obtenir des candidatures lors de l'embauche.....                                                                                       | 56 |
| Figure 62 | A recours à l'embauche de stagiaires et prévision d'embauche au cours des 12 prochains mois .....                                                  | 57 |
| Figure 63 | Principaux défis pour les établissements au cours des trois prochaines années .....                                                                | 59 |
| Figure 64 | Principaux défis en matière de recherche et de développement au cours des trois prochaines années .....                                            | 60 |
| Figure 65 | Principaux défis en matière de main-d'œuvre et de gestion des ressources humaines au cours des trois prochaines années .....                       | 61 |
| Figure 66 | Proportion d'entreprises avec des employés ayant un profil de spécialiste technique en textile.....                                                | 63 |
| Figure 67 | Utilité perçue du poste de spécialiste technique en textile.....                                                                                   | 64 |
| Figure 68 | Intérêt pour les modules de formation proposés pour le poste de spécialiste technique en textile .....                                             | 65 |
| Figure 69 | Nombre d'employés qui suivraient les formations au cours des trois prochaines années.....                                                          | 66 |
| Figure 70 | Formule préférée pour les formations .....                                                                                                         | 66 |

# FAITS SAILLANTS



## FAITS SAILLANTS

### Sommaire méthodologique

Le présent rapport diagnostic sectoriel fait état du portrait socio-économique du secteur textile et fait ressortir les principaux enjeux et défis de l'industrie. Il couvre la période 2016-2019.



#### Publics consultés

Employeurs, partenaires et syndicats.



#### Mode de collecte

Mixte

##### 1. Recherche documentaire

- Consultation de sources variées afin de mettre à jour les données sectorielles du dernier Diagnostic (2013), d'alimenter le guide d'entrevues en profondeur ainsi que le questionnaire de l'enquête téléphonique.

##### 2. Entrevues en profondeur (employeurs, partenaires et syndicats) – 2 phases

- Dates de la phase 1 : 25 avril au 6 mai 2016
- Dates de la phase 2 : 6 au 13 juin 2016
- Employeurs : 14 entrevues
- Partenaires et syndicats : 6 entrevues

##### 3. Enquête téléphonique (employeurs)

- Durée moyenne : 29 minutes
- Nombre d'entrevues complétées : 123
- Dates de collecte : 1<sup>er</sup> au 22 juin 2016
- Taux de réponse : 47 %

Le recrutement pour les entrevues en profondeur ainsi que le sondage téléphonique ont été faits à partir de listes fournies par le CSMO Textile.



### Portrait du secteur

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 dans 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.



### 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 est un gage de stabilité pour les travailleurs (actuels et futurs) du secteur.

Une proportion moins importante d'établissements du secteur textile (37 %) prévoyaient 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 %). L'augmentation annuelle nette à l'échelle du secteur pourrait représenter 300 travailleurs, soit une hausse d'environ 3 % de la main-d'œuvre. Les opérateurs de machines à coudre industrielles et les manœuvres seront les employés les plus convoités au cours des trois prochaines années.

Les départs à la retraite représentent une problématique majeure pour les entreprises. En effet, pour 2015-2016, près de trois établissements sur dix (28 %) prévoient 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.



### 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 la plupart du temps, les entreprises textiles n'ont pas de direction de ressources humaines à l'interne pour chapeauter le développement de la main-d'œuvre par l'offre de formations.

Les professions qui nécessiteront le plus de formation au cours des trois prochaines années sont les opérateurs de machines à coudre industrielles, les tisseurs, 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.

Actuellement dans les entreprises textiles, on retrouve surtout des formations de type compagnonnage en entreprise, 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. Dans ce contexte, le Comité sectoriel doit poursuivre ses efforts pour mieux faire connaître aux entreprises les offres de formation développées au cours des dernières années et continuer de développer des outils et des programmes de formation qui répondront aux besoins variés des entreprises.



### 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. Dans ce contexte, le CSMO Textile peut jouer un rôle stratégique pour aider les établissements du secteur à mieux se structurer.



### Principaux défis des entreprises du secteur textile

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. Le maintien ou la croissance des ventes, de même que la compétitivité, font également 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. Rappelons que les défis en matière 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 n'est pas considéré comme le principal défi par les entreprises.



### Formation « spécialisation technique en textile »

Dans le cadre du diagnostic sectoriel, l'intérêt pour certains modules de formation visant le poste de spécialiste 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.



## Constats et pistes de recommandations

**1**

### 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.

**2**

### Des exportations qui n'ont pas atteint leur plein potentiel

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.

Bien que le développement des exportations ne relève pas directement du mandat du CSMO Textile, l'organisme peut néanmoins y jouer un rôle important. En effet, le CSMO Textile pourrait :

- Continuer d'appuyer les entreprises dans leurs actions de développement de nouveaux marchés à l'étranger, notamment en ce qui concerne la filière des textiles techniques;
- Aiguiller les entreprises vers des organismes dont le mandat vise précisément à appuyer les entreprises dans toutes leurs activités d'exportation, notamment la Banque de développement du Canada, Exportation et développement Canada, Export Québec, Montréal international, Québec international et Mercadex international.

**3**

### Les importations progressent à un rythme rapide

Les résultats montrent un écart toujours grandissant entre les exportations et les importations dans l'industrie textile au Québec. En effet, les importations continuent d'augmenter à un rythme plus rapide que les exportations, ce qui tend à nuire à l'industrie puisque la production pour des besoins locaux n'atteint pas son plein potentiel. Les faibles coûts de production de la concurrence étrangère, de même que les lois environnementales moins sévères dans les autres pays qu'au Canada font partie des éléments qui alimentent ce phénomène. C'est pourquoi les forces et les capacités de production des entreprises textiles du Québec gagneraient à être davantage connues, notamment auprès des entreprises d'autres secteurs d'activités qui s'approvisionnent en textile dans leurs processus de fabrication.

Dans ce contexte, les actions à prendre à cet égard pour le CSMO Textile seraient entre autres :

- De favoriser davantage les rencontres entre les entreprises de l'industrie textile afin qu'elles connaissent mieux les forces et capacités de production de chacune;
- De s'inspirer des actions d'organismes ayant des mandats comparables à celui du CSMO Textile;
- D'informer les instances ou organismes concernés de l'intérêt des entreprises textiles pour la création d'un programme visant à encourager l'achat local (au Québec).

#### 4 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 celle-ci 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 élevées face aux conditions de travail rendent la tâche encore plus difficile pour les entreprises.

Dans ce contexte, il serait souhaitable que le CSMO Textile continue ses efforts pour aider les entreprises à trouver la main-d'œuvre dont elles ont besoin pour continuer de croître. Parmi les actions envisageables, le CSMO Textile pourrait :

- Encourager davantage les entreprises à ouvrir leurs portes aux jeunes notamment par des visites d'usines;
- Encourager le partage d'information et d'expérience entre entreprises pour certains postes touchés par des mises à pied temporaires;
- Encourager ou travailler de concert avec d'autres organismes dans la recherche de candidats immigrants qui ont déjà une connaissance et un intérêt pour l'industrie textile;
- Accompagner davantage les entreprises au chapitre du transfert de connaissances ou compétences en entreprise.

#### 5 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 du textile et à la fermeture de plusieurs usines, les entreprises ont dû, avec le temps, développer leur propre formation 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. On observe par ailleurs un intérêt pour l'ensemble des modules de formation en lien avec la spécialisation pour la profession de spécialiste technique en textile (intérêt qui varie de 26 % à 41 % pour chacun des modules).

Dans ce contexte, le CSMO Textile peut certainement jouer un rôle clé auprès des entreprises en termes de développement de la main-d'œuvre. En effet, en plus des actions développées jusqu'ici à l'égard des formations offertes aux entreprises qui devraient être maintenues, SOM recommande au CSMO Textile d'ajouter à ses actions les suivantes :

- Offrir un accompagnement personnalisé à un petit groupe d'entreprises ayant des besoins de formation similaires;
- Travailler de concert avec plusieurs entreprises et intervenants clés du secteur afin d'élaborer des formations qui répondent précisément aux besoins variés des entreprises;
- Développer un programme de formation ou de coaching de spécialistes techniques en textile afin de permettre aux entreprises d'avoir une ressource qualifiée à l'interne qui pourra participer à l'innovation de produits;
- Offrir des formations sur des sujets variés, notamment l'amélioration de la productivité, la santé et sécurité au travail et le « lean manufacturing ».

Et enfin, en plus de tout ce qui précède, SOM recommande au CSMO Textile d'ajouter à ses actions les suivantes :

- Véhiculer de l'information concernant les nouvelles tendances dans les méthodes, technologies de fabrication, dans les utilisations de produits à usage technique et les secteurs d'activités qui les emploient ainsi que la façon pour les entreprises de prendre part à ces changements dans l'industrie;
- Travailler de façon encore plus étroite avec les créneaux d'excellence ACCORD et avec la grappe métropolitaine de la mode (Montréal) pour arrimer les actions actuelles et les efforts de ces regroupements d'entreprises;
- Informer les ministères concernés de la difficulté des entreprises à accéder au financement ou aux programmes de subvention pour la modernisation de leurs équipements;
- Véhiculer davantage, en collaboration avec le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation (MESI), toutes les informations quant à l'existence de programmes et subventions auxquels les entreprises ont droit, de même que les outils développés pour leur venir en aide.

## Note au lecteur

Le présent rapport est structuré en six sections. Au début de chacune des sections, on retrouve un sommaire des résultats et constats. Ce sommaire permet au lecteur de prendre rapidement connaissance des principaux éléments qui se dégagent de la section. Par ailleurs, les faits saillants du diagnostic sont constitués des mêmes six sommaires, réunis dans une section commune.

### Étude Emploi-Québec

Certaines sections du rapport présentent des résultats de l'étude sur la main-d'œuvre réalisée en 2014-2015 par SOM pour Emploi-Québec. Dans le cadre de cette étude, l'ensemble des secteurs de l'économie québécoise avait été couvert pour les établissements de cinq employés ou plus, incluant celui du textile. Pour des fins de comparaison, les résultats de cette étude sont présentés selon les trois segments suivants :

- **Textile** : Désigne l'ensemble des établissements du secteur textile (123 entrevues).
- **Manufacturier** : Désigne l'ensemble des établissements du secteur manufacturier, incluant le secteur textile et tous les autres secteurs impliqués dans la fabrication (4 649 entrevues).
- **Ensemble des secteurs** : Désigne l'ensemble des établissements de tous les secteurs de l'économie québécoise, incluant le secteur manufacturier (et donc le secteur textile) et tous les autres (n : 31 438 entrevues).

### Interprétation des chiffres du rapport

Les résultats du présent rapport sont présentés sous forme de pourcentages ou de nombres. Les nombres peuvent représenter dans certains cas le nombre de répondants (échantillon) à une question et dans d'autres cas une extrapolation à l'ensemble des établissements du secteur (population). Le texte d'analyse précise au besoin s'il s'agit d'un nombre de répondants (échantillon) ou d'une extrapolation aux établissements du secteur.

Malgré le taux de réponse élevé à l'enquête téléphonique, la taille limitée du secteur en termes du nombre d'établissements, ainsi que sa répartition dans les trois sous-secteurs étudiés, fait en sorte que seuls les résultats de l'ensemble du secteur textile peuvent être analysés sans mise en garde particulière. Cela étant dit, ces résultats comportent néanmoins une marge d'erreur d'échantillonnage.

Pour toutes les situations où l'échantillon d'établissements est inférieur à 30, les résultats sont présentés à titre indicatif et doivent donc être interprétés avec prudence. Il faut considérer ces résultats d'un point de vue plus qualitatif et se rappeler qu'ils ne peuvent pas être généralisés à l'ensemble des entreprises. Cette mise en garde peut autant s'appliquer à des sous-secteurs (ex. : 3151) qu'à des segments particuliers d'entreprises (ex. : 100 employés ou plus).

Pour les principaux indicateurs présentés, si des différences statistiquement significatives sont observées entre les sous-groupes de la population (région administrative, sous-secteur d'activité ou taille de l'établissement), celles-ci sont indiquées par +/-.

Enfin, le lecteur pourra retrouver l'ensemble des résultats détaillés de l'étude en annexe du présent rapport.

# 1

## PORTRAIT DU SECTEUR



## 1. PORTRAIT DU SECTEUR

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 dans 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.

### 1.1. La structure de l'industrie

#### 1.1.1. Le secteur à l'étude

**Pour ce diagnostic sectoriel de main-d'œuvre, l'industrie textile est constituée des activités suivantes (selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord [SCIAN]) :**

##### **Usines de textiles (SCIAN 313)**

Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des filés ou des tissus en textile, ou à faire le finissage de filés, de tissus en textile ou de vêtements. Sont inclus les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer à la fois des tissus et des produits en textile, sauf les vêtements tricotés.

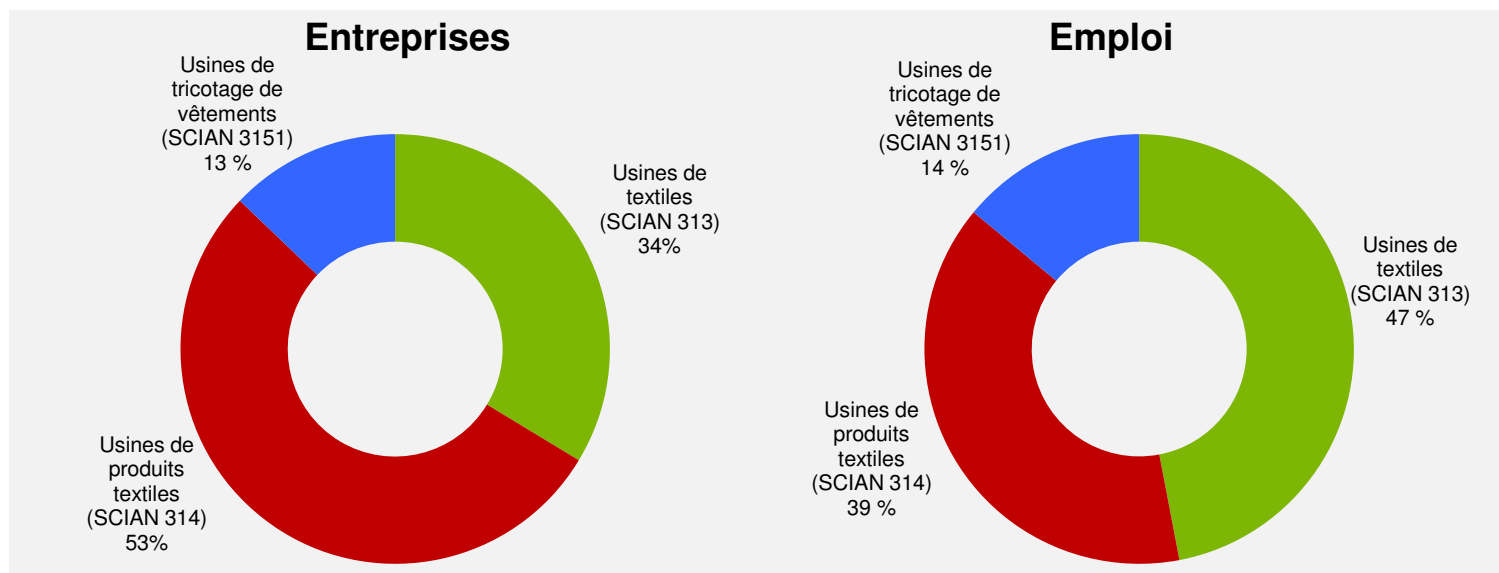
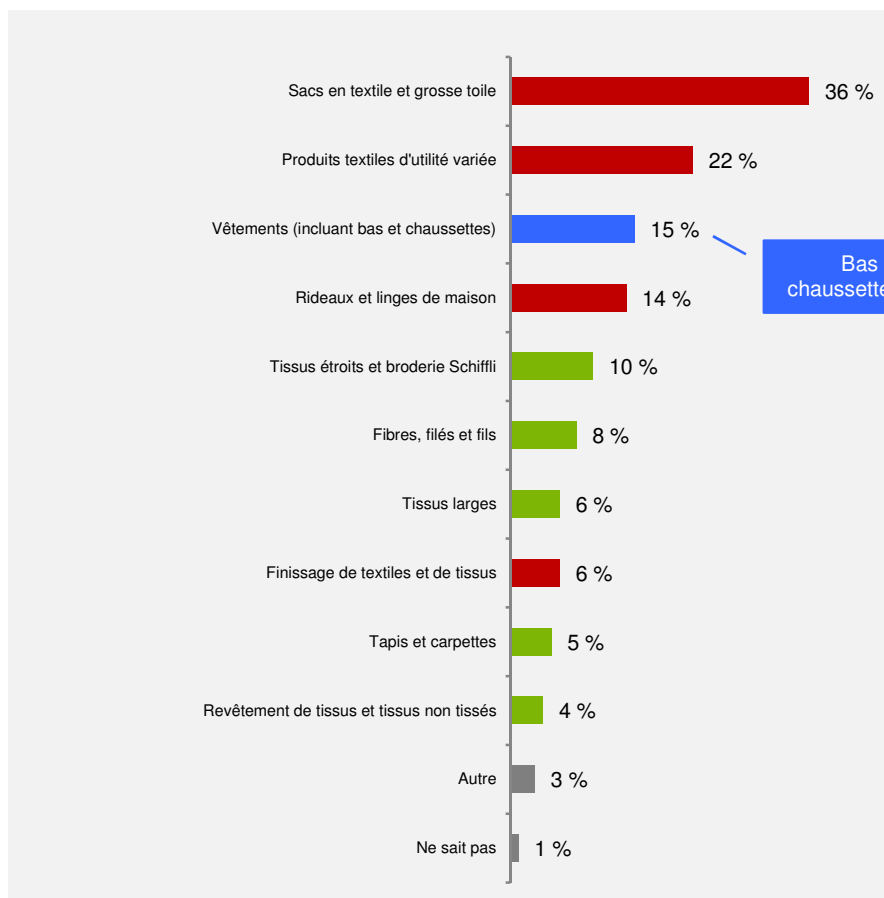
##### **Usines de produits textiles (SCIAN 314)**

Ce sous-secteur comprend les établissements dont l'activité principale consiste à fabriquer des produits textiles, sauf les vêtements.

##### **Usines de tricotage de vêtements (SCIAN 3151)**

Ce groupe comprend les établissements dont l'activité principale est le tricotage et le finissage de vêtements à partir de filés ou la fabrication de vêtements à partir de tricotés fabriqués dans le même établissement. Les établissements de ce groupe peuvent effectuer le finissage des tissus qu'ils tricotent.

Comme décrit dans la méthodologie, deux entreprises ayant répondu à l'enquête téléphonique, appartenant aux SCIAN 3152 et 3159, sont comptabilisées dans le SCIAN 3151 en raison de leur processus de fabrication et du type de produits fabriqués.

Figure 1 | Distribution des entreprises et de l'emploi selon les sous-secteurs de l'industrie textile, Québec (2015)<sup>1 2</sup>Figure 2 | Principaux produits fabriqués<sup>3</sup>

Les usines de textiles emploient près de la moitié des travailleurs du secteur malgré qu'elles ne représentent que le tiers des établissements

### Une grande variété de produits

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

<sup>1</sup> 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>2</sup> Statistique Canada, Tableau 281-0024 Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), 2015.

<sup>3</sup> Sondage SOM, juillet 2016 : QA2a. Quels sont les principaux produits fabriqués par votre établissement? (Base : tous, n : 123) Trois mentions possibles.

**Figure 3 | Principaux produits à usage technique ou à valeur ajoutée fabriqués<sup>4</sup>**

Plus de quatre établissements sur dix dans le secteur du textile fabriquent des produits à usage technique ou à valeur ajoutée

### Les produits à usage technique ou à valeur ajoutée : une filière prometteuse

Parmi les établissements interrogés, 44 %<sup>5</sup> fabriquent des produits textiles à usage technique ou à valeur ajoutée. Bien que rien n'indique que cette proportion ait augmenté depuis 2013, l'industrie textile a néanmoins connu au cours de la dernière décennie des développements techniques considérables. En effet, de nouvelles caractéristiques comme la conductivité, l'ininflammabilité ou l'hydrophobie sont maintenant intégrées à des produits, alors que des textiles intelligents intègrent des technologies chimiques et physiques ou électroniques<sup>6</sup>.

Les produits à usage technique ou à valeur ajoutée fabriqués par les entreprises au Québec sont surtout des tissus avec des propriétés spécifiques ou une résistance, ou bien des tissus de protection tels que des tissus anti-UV, antistatiques, imperméables ou antimicrobiens.

La pénétration de ces nouveaux marchés semble être bénéfique pour les entreprises textiles au Québec. En effet, celles-ci 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 %)<sup>7</sup>. En outre, la pénétration de nouveaux marchés semble vouloir se maintenir pour les trois prochaines années, d'où l'importance de soutenir les entreprises dans le développement et la production de nouveaux produits à usage technique ou à valeur ajoutée.

<sup>4</sup> Sondage SOM, juillet 2016 : QA3a. Quels principaux produits à usage technique ou à valeur ajoutée (textile antistatique, anti-UV, antimicrobien, textile avec propriétés thermiques, sans entretien, etc.) fabriquez-vous? (Base : établissements qui fabriquent des produits textiles à usage technique ou à valeur ajoutée, n : 58) Trois mentions possibles.

<sup>5</sup> Sondage SOM, juillet 2016 : QA3. Fabriquez-vous des produits textiles à usage technique ou à valeur ajoutée (textile antistatique, anti-UV, antimicrobien, textile avec propriétés thermiques, sans entretien, etc.)? (Base : tous, n : 123).

<sup>6</sup> Étude réalisée par KPMG, janvier 2014. Examen de la chaîne de valeur mondiale de l'industrie canadienne du textile.

<sup>7</sup> Sondage SOM, juillet 2016 : QA16. Depuis trois ans, votre rentabilité est-elle en hausse, stable ou en baisse? (Base : tous, n : 123) Trois mentions possibles.

## 1.1.2. Les entreprises

## La répartition du nombre d'entreprises selon leur taille

En 2015, le secteur comptait environ 350 entreprises, dont une majorité de petites entreprises. Cette situation est essentiellement la même que celle observée pour l'ensemble du secteur manufacturier où la majorité des entreprises comptaient moins de 100 employés (91 %)⁸.

60 % des entreprises de l'industrie textile sont des PE, alors que les microentreprises représentent à elles seules 30 % du secteur.

Figure 4 | Répartition du nombre d'entreprises de l'industrie textile selon leur taille, Québec

| Taille des entreprises par sous-secteur                         |                       | Micro          |                | Petites          |                  |                  |                    | Moyennes - grandes   |  |
|-----------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------|----------------|------------------|------------------|------------------|--------------------|----------------------|--|
|                                                                 | Nombre d'entreprises⁹ | 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 |  |
| <b>313 Usines de textiles</b>                                   | <b>119</b>            | <b>38</b>      | <b>22</b>      | <b>9</b>         | <b>21</b>        | <b>14</b>        | <b>10</b>          | <b>5</b>             |  |
| 3131 Usines de fibres, de filés et de fils                      | 15                    | 0              | 5              | 3                | 2                | 3                | 1                  | 1                    |  |
| 3132 Usines de tissus                                           | 65                    | 17             | 8              | 4                | 16               | 8                | 8                  | 4                    |  |
| 3133 Finissage de textiles et de tissus et revêtement de tissus | 39                    | 21             | 9              | 2                | 3                | 3                | 1                  | 0                    |  |
| <b>314 Usines de produits textiles</b>                          | <b>189</b>            | <b>56</b>      | <b>51</b>      | <b>37</b>        | <b>28</b>        | <b>12</b>        | <b>3</b>           | <b>2</b>             |  |
| 3141 Usines de textiles domestiques                             | 48                    | 13             | 15             | 3                | 7                | 6                | 2                  | 2                    |  |
| 3149 Usines autres produits textiles                            | 141                   | 43             | 36             | 34               | 21               | 6                | 1                  | 0                    |  |
| <b>3151 Usines de tricotage de vêtements</b>                    | <b>44</b>             | <b>13</b>      | <b>6</b>       | <b>10</b>        | <b>5</b>         | <b>4</b>         | <b>4</b>           | <b>2</b>             |  |
| <b>Total (nombre)</b>                                           | <b>352</b>            | <b>107</b>     | <b>79</b>      | <b>56</b>        | <b>54</b>        | <b>30</b>        | <b>17</b>          | <b>9</b>             |  |
| <b>Total (%)</b>                                                | <b>100</b>            | <b>30</b>      | <b>22</b>      | <b>16</b>        | <b>15</b>        | <b>9</b>         | <b>5</b>           | <b>3</b>             |  |

## Structure similaire au secteur manufacturier dans son ensemble

La structure des établissements du secteur du point de vue de la taille (nombre d'employés) est similaire à ce que l'on peut observer à l'échelle du secteur manufacturier, soit une nette prédominance de petits établissements.

Figure 5 | Structure des établissements selon la taille (2015)¹⁰

| Catégorie de taille d'entreprise | Proportion    |              |
|----------------------------------|---------------|--------------|
|                                  | Manufacturier | Textile      |
| 1 à 4 employés                   | 33 %          | 30 %         |
| 5 à 9 employés                   | 20 %          | 22 %         |
| 10 à 19 employés                 | 16 %          | 16 %         |
| 20 à 49 employés                 | 17 %          | 15 %         |
| 50 à 99 employés                 | 8 %           | 9 %          |
| 100 à 199 employés               | 4 %           | 5 %          |
| 200 et plus                      | 2 %           | 3 %          |
| <b>Total</b>                     | <b>100 %</b>  | <b>100 %</b> |

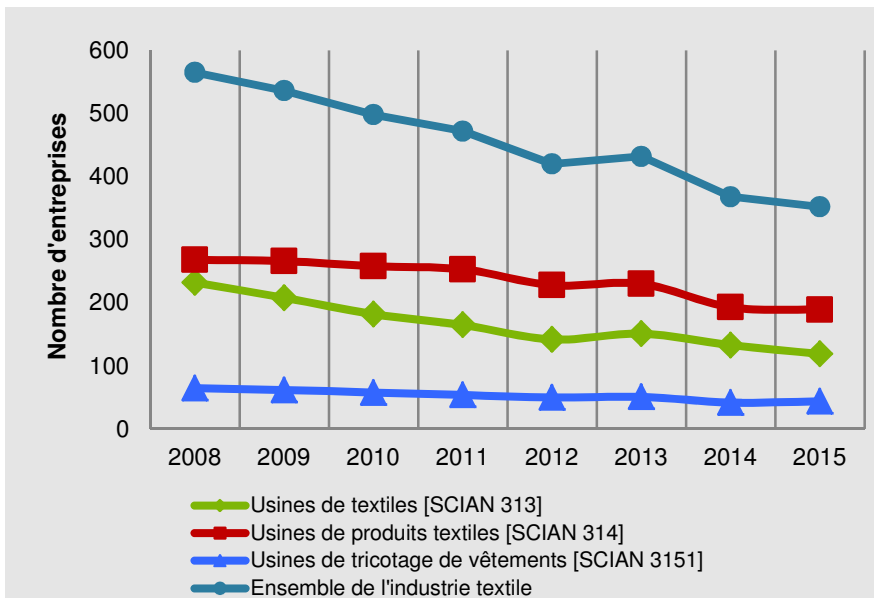
⁸ Emploi-Québec : Enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation dans les entreprises au Québec (établissements de 5 employés et plus), édition 2014-2015.

⁹ 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.

¹⁰ Statistique Canada, Registre des entreprises, juin 2015.

## L'évolution du nombre d'entreprises

Figure 6 | Évolution du nombre d'entreprises dans les sous-secteurs de l'industrie textile, Québec 2008-2015<sup>11</sup>



Le nombre d'entreprises continue de diminuer, mais à un rythme plus lent depuis 2014.

### Baisse du nombre d'entreprises

Le nombre d'entreprises de l'industrie textile a chuté de 38 % de 2008 à 2015 en raison notamment de fermetures d'usines et de ventes ou de rachats d'entreprises. L'arrivée massive de produits asiatiques sur le marché québécois explique en partie ce phénomène (voir figure 26 concernant les importations). Dans ce contexte, les ventes du secteur ont tout de même connu une relative stabilité depuis 2010, ce qui semble indiquer que les entreprises ont bien réagi à la concurrence étrangère.

### L'intensité de la baisse varie selon le sous-secteur et la taille de l'entreprise

Bien que cette diminution ait affecté les entreprises de tous les sous-secteurs de l'industrie et de toutes les tailles, la baisse a été plus marquée pour les usines de textile de même que pour les microentreprises et celles de plus grande taille (200 employés et plus).

Néanmoins, on observe depuis 2012 un ralentissement de la baisse du nombre d'entreprises de l'industrie, signe d'une potentielle reprise pour le secteur textile. Par ailleurs, depuis 2011, on observe une légère croissance des entreprises comptant de 20 à 99 employés.

Figure 7 | Évolution du nombre d'entreprises dans les sous-secteurs de l'industrie textile, Québec 2011-2015<sup>12</sup>

| Sous-secteurs                          | 2011       | 2012       | 2013       | 2014       | 2015       | Taux de variation 2011-2015 | Taux de variation 2012-2015 |
|----------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 313 Usines de textiles                 | 165        | 142        | 151        | 133        | 119        | -27,9 %                     | -16,2 %                     |
| 314 Usines de produits textiles        | 253        | 228        | 230        | 193        | 189        | -25,3 %                     | -17,1 %                     |
| 3151 Usines de tricotage de vêtements  | 54         | 50         | 51         | 42         | 44         | -18,5 %                     | -12,0 %                     |
| <b>Ensemble de l'industrie textile</b> | <b>472</b> | <b>420</b> | <b>432</b> | <b>368</b> | <b>352</b> | <b>-25,4 %</b>              | <b>-18,5 %</b>              |

Figure 8 | Évolution du nombre d'entreprises dans l'industrie textile selon la taille, Québec, 2011, 2013 et 2015<sup>13</sup>

| Taille des entreprises | 2011 |      | 2013 |      | 2015 |      | Variation 2011-2015 |
|------------------------|------|------|------|------|------|------|---------------------|
|                        | n    | %    | n    | %    | n    | %    | %                   |
| 1 à 4 employés         | 190  | 40,3 | 152  | 35,2 | 107  | 30,4 | -44 %               |
| 5 à 9 employés         | 93   | 19,7 | 96   | 22,2 | 79   | 22,4 | -15 %               |
| 10 à 19 employés       | 79   | 16,7 | 73   | 16,9 | 56   | 15,9 | -29 %               |
| 20 à 49 employés       | 51   | 10,8 | 55   | 12,7 | 54   | 15,3 | 6 %                 |
| 50 à 99 employés       | 29   | 6,1  | 30   | 6,9  | 30   | 8,5  | 3 %                 |
| 100 à 199 employés     | 20   | 4,2  | 19   | 4,4  | 17   | 4,8  | -15 %               |
| 200 employés et plus   | 12   | 2,5  | 7    | 1,6  | 9    | 2,5  | -25 %               |

<sup>11</sup> Statistique Canada, Registre des entreprises.

<sup>12</sup> Statistique Canada, Registre des entreprises.

<sup>13</sup> Statistique Canada, Registre des entreprises, données décembre 2015 et CSMO Textile, Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile au Québec 2014.

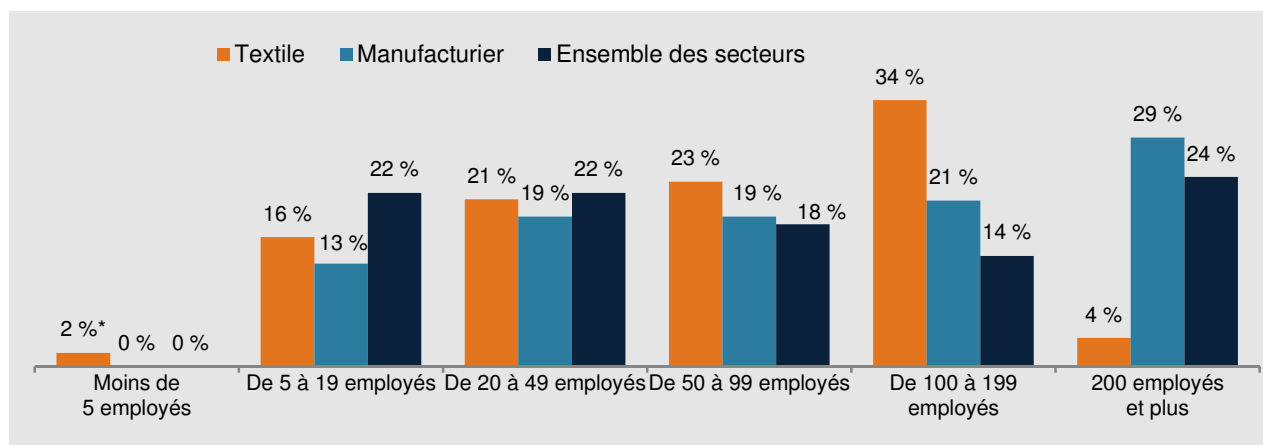
## Les principales caractéristiques des entreprises

Dans le secteur du textile, près des deux tiers des emplois se trouvent dans les entreprises de 50 employés ou plus

L'analyse de la répartition des entreprises selon leur taille permet de constater que :

- Près de 7 entreprises sur 10 du secteur (69 %<sup>14</sup>) ont moins de 20 employés et emploient 18 % de la main-d'œuvre de l'industrie québécoise du textile.
- Les entreprises de 50 employés et plus représentent 17 % du nombre total d'entreprises et emploient 61 % des personnes œuvrant dans l'industrie textile au Québec.
- Les entreprises textiles de 20 employés ou plus représentent 31 % du nombre total d'entreprises et emploient 82 % des personnes.

Figure 9 | Distribution du nombre d'emplois selon la taille des entreprises, Québec, 2014<sup>15</sup>



\* La proportion d'emplois provenant des entreprises avec moins de 5 employés a été établie à partir de la proportion déterminée lors du dernier diagnostic de 2013.

<sup>14</sup> Voir Figure 4 - Répartition du nombre d'entreprises de l'industrie textile selon leur taille, Québec.

<sup>15</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.

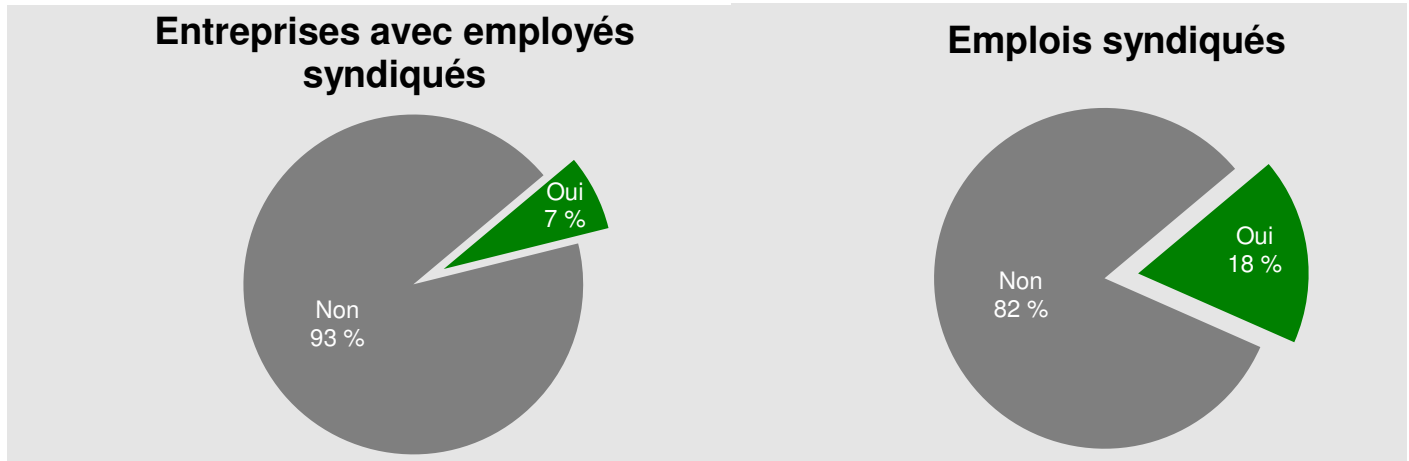
La très grande majorité des entreprises n'ont pas d'employés syndiqués

### Un taux de syndicalisation plus faible

Neuf entreprises sur dix (93 %) n'ont pas d'employés syndiqués, une proportion largement supérieure à celle de l'ensemble des secteurs d'activités et du secteur manufacturier au Québec. Néanmoins, près d'un emploi sur cinq dans l'industrie textile (18 %) est syndiqué.

Globalement, le taux de syndicalisation<sup>16</sup> est en recul au Québec, en Ontario et au Canada. Au Québec, les entreprises du secteur manufacturier présentent un taux de syndicalisation inférieur à celui de l'ensemble des secteurs d'activité (36 % comparativement à 39 % en 2014)<sup>17</sup>.

Figure 10 | Répartition des entreprises selon qu'elles emploient ou non des employés syndiqués et répartition du total des emplois selon qu'ils sont syndiqués ou non, Québec (2015)<sup>18</sup>

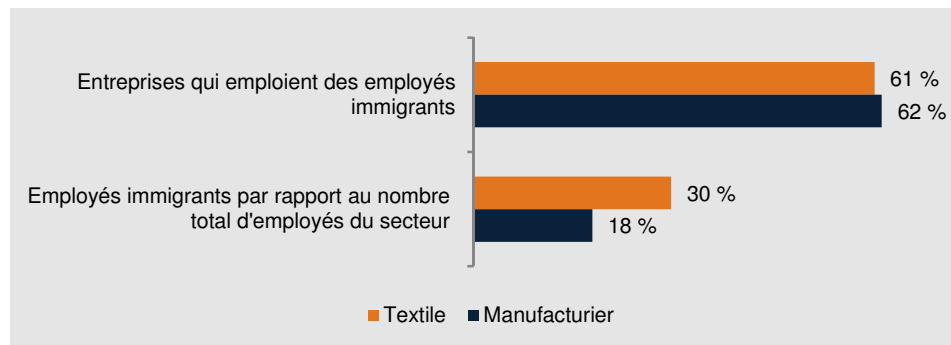


### Forte présence d'une main-d'œuvre immigrante pour six régions du Québec

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, plusieurs entreprises au Québec se tournent vers l'immigration. Il est donc pertinent de dresser le portrait de l'industrie textile à cet égard, dans les régions où l'immigration représente davantage la réalité des entreprises, soient Montréal, Montérégie, Laval, Laurentides, Lanaudière et la Capitale-Nationale.

Ainsi, le tableau suivant présente la proportion des entreprises de l'industrie textile dans ces six régions du Québec réputées pour employer des personnes immigrantes, de même que la proportion des employés immigrants par rapport au nombre total d'employés dans les entreprises de ces régions. Ces données sont également comparées à celles du secteur manufacturier québécois pour ces mêmes six régions.

Figure 11 | Présence de la main-d'œuvre immigrante dans les entreprises pour 6 régions du Québec, 2014-2015<sup>19</sup>



<sup>16</sup> Le taux de syndicalisation correspond à la proportion de travailleurs salariés couverts par une convention collective. Il exclut les travailleurs autonomes.

<sup>17</sup> CIRANO, Taux de syndicalisation par secteur d'activité, 2014.

<sup>18</sup> CSMO Textile - Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec, 2016.

<sup>19</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. Régions visées : Montréal, Montérégie, Lanaudière, Laval, Laurentides et Capitale-Nationale.

Bien que la proportion d'entreprises textiles qui emploient des immigrants dans les six régions ciblées soit semblable à celle du secteur manufacturier (61 % contre 62 %), la proportion d'employés issus de l'immigration par rapport au nombre total d'employés est plus élevée dans les entreprises textiles que dans le secteur manufacturier.

Selon l'avis de certains experts et intervenants de l'industrie, ce résultat est attribuable au fait que plusieurs entreprises textiles se tournent de plus en plus vers des candidats provenant de pays où l'industrie textile est très florissante, comme les pays de l'Asie et certains pays d'Afrique comme la Tunisie, le Maroc et l'Afrique du Sud pour pallier le manque de main-d'œuvre disponible dans l'industrie textile, notamment pour les couturières et les ingénieurs textiles.

De même, dans certaines régions comme l'Estrie et Chaudière-Appalaches, où l'immigration est une réalité moins courante dans les entreprises, on commence graduellement à observer un intérêt pour l'embauche d'immigrants qualifiés afin de combler les besoins en main-d'œuvre dans les entreprises.

## La répartition régionale des entreprises et de l'emploi

En plus de facteurs historiques ou sociaux, la répartition régionale des entreprises et des emplois de tout secteur dépend de la répartition régionale de la population sur le territoire, et particulièrement de la population active. Par exemple, il n'est pas rare d'observer une proportion importante d'établissements ou d'emplois sur l'île de Montréal (qui correspond à la région de Montréal), où se concentre environ le quart de la population du Québec et près du quart de la population active. Afin de détecter si une région présente un dynamisme particulier dans un secteur donné, il peut être pertinent d'analyser son nombre d'entreprises, et particulièrement son nombre d'emplois, en proportion de sa population active. Cette analyse se fait en effectuant l'un ou l'autre des calculs suivants :

- A1. Proportion des établissements du secteur / B. Proportion de la population active ou
- A2. Proportion des emplois du secteur / B. Proportion de la population active

Nous privilégions généralement le deuxième calcul, car il tient compte de la taille des établissements et ainsi permet un calcul dont le numérateur et le dénominateur sont sur la même base (une base « individus »). Ce calcul donne comme résultat un ratio qui doit être interprété comme suit :

- résultat égal à 1,0 : la région ne se démarque pas du point de vue de la main-d'œuvre à l'emploi dans le secteur étudié – elle emploie autant d'individus qu'attendu en comparaison avec sa population active;
- résultat supérieur à 1,0 : la région se démarque à la hausse – elle emploie plus d'individus qu'attendu en comparaison avec sa population active;
- résultat inférieur à 1,0 : la région se démarque à la baisse – elle emploie moins d'individus qu'attendu en comparaison avec sa population active.

Le tableau qui suit présente les résultats de cette analyse pour le secteur textile. Les régions sont présentées en ordre décroissant de dynamisme (du ratio le plus élevé au ratio le moins élevé).

**Figure 12 | Distribution des entreprises et des emplois de l'industrie textile selon la région administrative, Québec, 2014<sup>20</sup>**

|                               | A1. Entreprises | A2. Emplois | B. Population active<br>(15 ans et plus) | Ratio<br>(A2/B) |
|-------------------------------|-----------------|-------------|------------------------------------------|-----------------|
| Estrie                        | 3,9 %           | 10,2 %      | 4,0 %                                    | 2,56            |
| Chaudière-Appalaches          | 6,2 %           | 9,1 %       | 5,0 %                                    | 1,82            |
| Montréal                      | 43,4 %          | 42,3 %      | 25,0 %                                   | 1,69            |
| Montérégie                    | 12,8 %          | 18,6 %      | 19,0 %                                   | 0,98            |
| Centre-du-Québec              | 5,4 %           | 2,9 %       | 3,0 %                                    | 0,95            |
| Outaouais                     | 1,2 %           | 3,8 %       | 5,0 %                                    | 0,77            |
| Laval                         | 2,3 %           | 3,4 %       | 5,0 %                                    | 0,69            |
| Capitale-Nationale            | 9,3 %           | 4,1 %       | 9,0 %                                    | 0,46            |
| Mauricie                      | 2,7 %           | 1,3 %       | 3,0 %                                    | 0,44            |
| Bas-Saint-Laurent             | 2,7 %           | 0,7 %       | 2,0 %                                    | 0,36            |
| Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine | 0,4 %           | 0,3 %       | 1,0 %                                    | 0,34            |
| Saguenay-Lac-Saint-Jean       | 2,7 %           | 0,9 %       | 3,0 %                                    | 0,30            |
| Lanaudière                    | 4,3 %           | 1,5 %       | 6,0 %                                    | 0,25            |
| Côte-Nord                     | 0,8 %           | 0,2 %       | 1,0 %                                    | 0,22            |
| Laurentides                   | 2,3 %           | 0,5 %       | 7,0 %                                    | 0,07            |

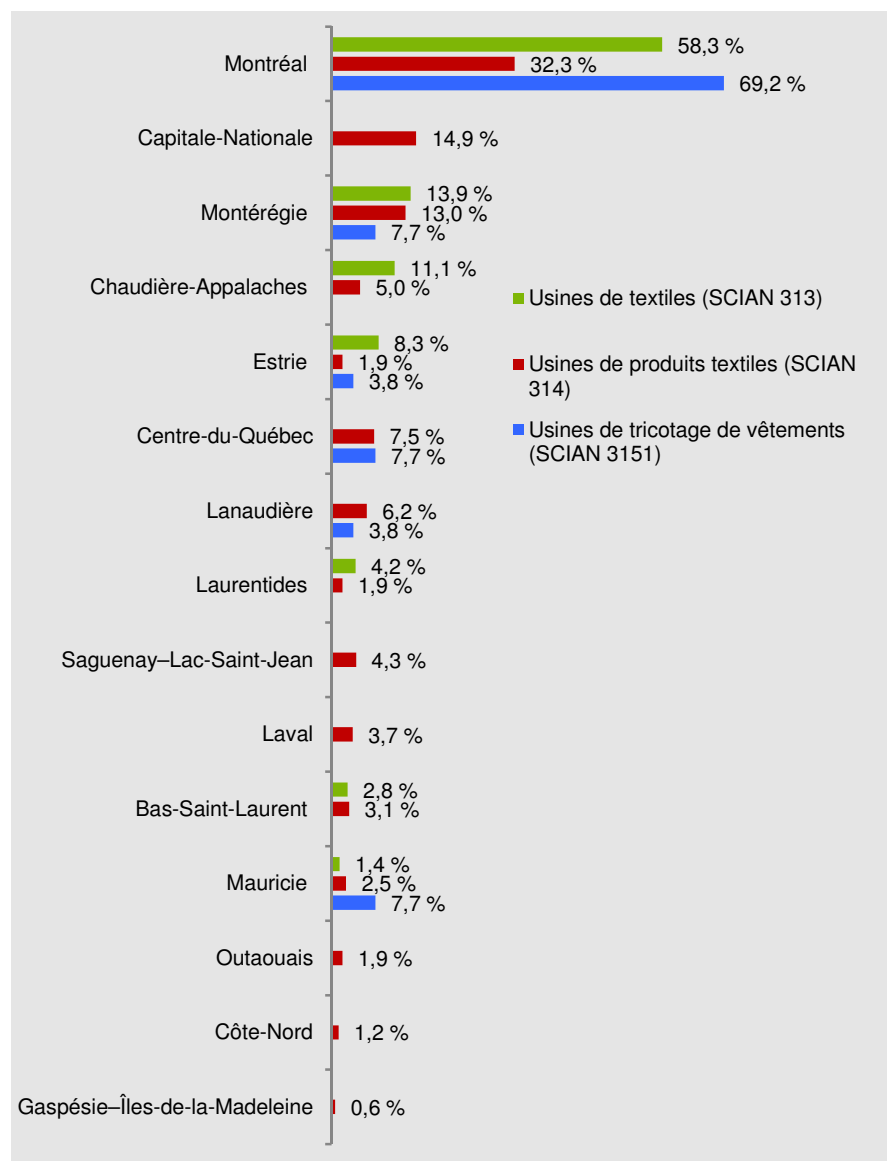
<sup>20</sup> Emploi-Québec : Enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation dans les entreprises au Québec (établissements de 5 employés et plus), édition 2014-2015 et Statistique Canada, Enquête sur la population active, adapté par l'Institut de la statistique du Québec au 2<sup>e</sup> trimestre 2016.

Trois régions se démarquent  
par rapport aux emplois dans le  
secteur du textile

### L'Estrie, Chaudière-Appalaches et Montréal se distinguent

Par rapport à leur population active, les régions de l'Estrie (ratio de 2,6<sup>21</sup>), de Chaudière-Appalaches (ratio de 1,8) et de Montréal (ratio de 1,7) embauchent une plus grande proportion de travailleurs du textile.

Figure 13 | Répartition des entreprises selon la région administrative et le sous-secteur, Québec, 2014<sup>22</sup>



La majorité des usines de  
textiles, de tricotage de  
vêtements et de produits  
textiles sont dans la région de  
Montréal

### L'industrie textile est encore davantage présente à Montréal qu'ailleurs au Québec

Il n'est pas étonnant que la plupart des entreprises des trois sous-secteurs soient localisées dans la région de Montréal, un endroit historiquement reconnu pour la fabrication canadienne de textiles et de vêtements<sup>23</sup>.

On trouve également un bon nombre d'**Usines de textiles** en Montérégie, dans Chaudière-Appalaches, en Estrie et dans les Laurentides.

Quant aux **Usines de produits textiles**, elles se répartissent aussi dans la région de la Capitale-Nationale, en Montérégie, dans le Centre-du-Québec, dans Lanaudière ainsi que dans Chaudière-Appalaches.

\* Il n'y a pas d'industrie textile dans les régions de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec.

<sup>21</sup> (10,2 % / 4 % = 2,6).

<sup>22</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>23</sup> L'Industrie du tourisme de Montréal.

### 1.1.3. Les marchés et l'activité commerciale

#### 1.1.3.1 L'environnement économique et les tendances

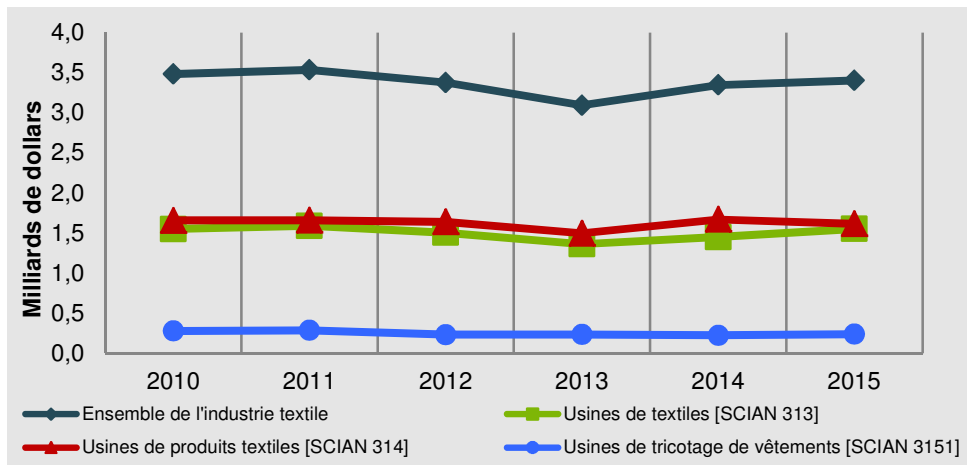
#### Les ventes de biens fabriqués

Figure 14 | Évolution des ventes de biens fabriqués<sup>24</sup> (livraisons), Canada 2010-2015<sup>25</sup>

Des ventes relativement stables depuis 2010

Malgré la baisse du nombre d'entreprises de l'industrie textile depuis 2008, on observe que les ventes des biens fabriqués sont relativement stables depuis 2010, à l'exception faite de 2013. On observait alors une baisse des ventes, surtout pour les Usines de produits textiles et les Usines de textiles.

Une tendance à la hausse est toutefois observée depuis 2013, un signe que l'industrie se porte mieux.



#### L'évolution des investissements

Les données disponibles pour le Québec en ce qui concerne les dépenses en immobilisations et en réparations indiquent que les entreprises de l'industrie textile (SCIAN 313 et 314) ont réalisé en 2014 des dépenses totales de 38,2 millions de dollars, ce qui représente 11 % des ventes (3,12 milliards de dollars de ventes en 2014 pour ces deux SCIAN).

#### Le coût important des équipements et de la machinerie constitue un frein considérable pour les entreprises

Le coût élevé associé à l'acquisition de nouveaux équipements et de machinerie, de même que la difficulté pour les entreprises à obtenir du financement, pourrait représenter un frein à l'achat et par le fait même expliquer en partie l'importance des dépenses plus élevées consacrées aux réparations que celles consacrées aux immobilisations.

Figure 15 | Évolution des dépenses totales en immobilisations et en réparations dans l'industrie textile, Québec, 2011-2015 (en millions de dollars)<sup>26</sup>

| Années            | Usines de textiles (SCIAN 313) |                         | Usines de produits textiles (SCIAN 314) |                         |
|-------------------|--------------------------------|-------------------------|-----------------------------------------|-------------------------|
|                   | Dépenses en immobilisations    | Dépenses en réparations | Dépenses en immobilisations             | Dépenses en réparations |
| 2011              | 20,2                           | 18,2                    | X                                       | 4,8                     |
| 2012              | 20,0                           | 16,6                    | 7,3                                     | 6,5                     |
| 2013              | F                              | F                       | X                                       | X                       |
| 2014              | 11,0                           | 14,7                    | 5,4                                     | 7,1                     |
| 2015              | X                              | ND                      | 10,0                                    | ND                      |
| Moyenne 2011-2015 | 18,3                           | 16,5                    | 7,6                                     | 6,1                     |

ND : Non disponible

F : Trop peu fiable pour être publié

X : Confidentiel en vertu des dispositions de la Loi sur la statistique

Plus de dépenses en réparations qu'en immobilisations

<sup>24</sup> Les ventes de biens fabriqués sont la somme des ventes de produits et services résultant de l'activité manufacturière.

<sup>25</sup> Statistique Canada, Enquête mensuelle sur les industries manufacturières, tableau CANSIM 304-0014.

<sup>26</sup> Statistique Canada, Tableau 029-0045 Immobilisations et réparations, selon le Système de Classification des Industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), Canada, provinces et territoires, données disponibles pour les SCIAN 313 et 314.

Figure 16 | Évolution des dépenses totales de Recherche et développement intra-muros au Canada, 2011-2015 (en millions de dollars)<sup>27</sup>

| Années                                          | Total<br>Secteur de la<br>fabrication | Industrie textile<br>(SCIAN 313-314) |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| 2011                                            | 7 372                                 | 42                                   |
| 2012                                            | 7 165                                 | 31                                   |
| 2013                                            | 6 753                                 | 26                                   |
| 2014                                            | 6 785                                 | 29                                   |
| 2015                                            | 6 430                                 | 29                                   |
| <b>Taux de variation<br/>entre 2011 et 2015</b> | <b>-13 %</b>                          | <b>-31 %</b>                         |

### Une baisse des investissements en recherche et développement

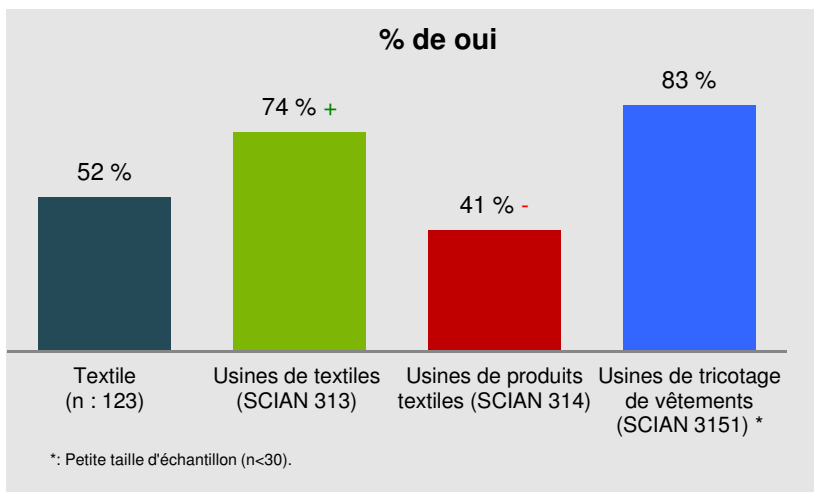
De façon générale, on investit de moins en moins dans la recherche et le développement dans le secteur de la fabrication au Canada et c'est davantage le cas dans l'industrie textile. Entre 2011 et 2015, le taux de variation des dépenses de recherche et développement pour le secteur de la fabrication au Canada a chuté de 13 % et de 31 % pour l'industrie textile. Ces baisses d'investissements ne peuvent pas nécessairement s'expliquer par la diminution du nombre d'entreprises (-25 % au Québec de 2011 à 2015), car cette diminution s'inscrit dans un contexte de relative stabilité des ventes. Il faut plutôt regarder d'autres facteurs comme l'incertitude économique observée au cours de la période.

### Des freins à la recherche et au développement

Parmi les principaux obstacles à la recherche et au développement les plus souvent mentionnés par les entreprises et experts du milieu, on note le temps pour effectuer cette tâche à l'interne, l'investissement monétaire important requis, le manque de financement disponible ou la difficulté à l'obtenir, de même que la difficulté à trouver une main-d'œuvre qualifiée pour effectuer le développement de nouveaux produits. Ce dernier phénomène est d'ailleurs appelé à s'intensifier avec les départs à la retraite des employés expérimentés. Les entreprises connaissent des difficultés au chapitre du transfert des connaissances des plus expérimentés aux plus jeunes, en raison notamment d'un manque de ressources à l'interne et du temps nécessaire pour le faire. Or, ces employés expérimentés possèdent le savoir-faire qui pourrait aider les entreprises dans le développement de nouveaux produits et le processus de fabrication.

### Les investissements prévus

Figure 17 | Proportion des entreprises par sous-secteurs qui prévoient investir dans leur établissement au cours des 12 prochains mois<sup>28</sup>



Une entreprise sur deux prévoit investir dans son établissement

### Moins d'investissements prévus que dans l'ensemble des secteurs d'activités au Québec

La moitié des entreprises (52 %), soit près de 200 établissements à l'échelle du secteur, prévoient investir dans leur établissement au cours de la prochaine année.

Cette proportion est largement inférieure à celle observée pour l'ensemble des secteurs d'activités au Québec de même que pour le secteur manufacturier canadien, où respectivement 81 % et 84 % des entreprises prévoyaient de tels investissements au cours de la prochaine année<sup>29</sup>.

<sup>27</sup> Statistique Canada, Recherche et développement industriel, perspectives, n° 88-202-X, 2016.

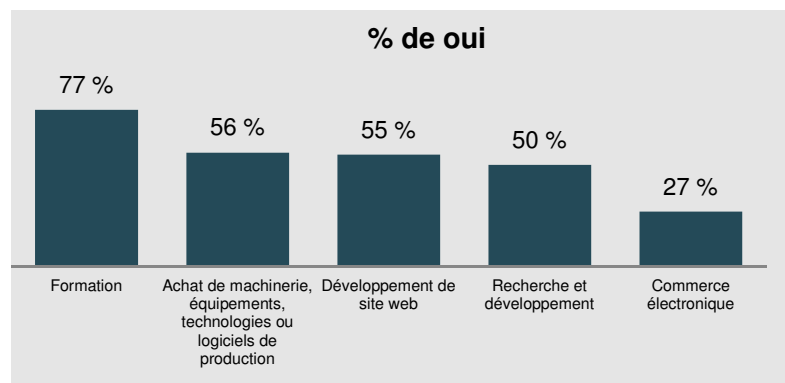
<sup>28</sup> Sondage SOM 2016 : QB1. À part les dépenses courantes liées à vos opérations (comme l'entretien des équipements, les réparations, les salaires et autres dépenses courantes), prévoyez-vous investir dans votre établissement au cours des 12 prochains mois? Des dépenses en formation sont considérées comme des investissements. (Base : tous, n : 123).

<sup>29</sup> Étude réalisée par SOM pour la BDC : Sondage sur les investissements des petites et moyennes entreprises canadiennes, 2015.

## Plus d'investissements sont prévus pour certaines entreprises textiles

Certains sous-groupes de l'industrie textile sont proportionnellement plus nombreux à prévoir investir dans leur établissement. C'est le cas des entreprises de plus grande taille (comptant 50 employés et plus, environ 90 %), des usines de textiles (74 %), des entreprises qui fabriquent des produits à usage technique ou à valeur ajoutée (70 %), de celles qui exportent leurs produits à l'extérieur du Canada (71 %) et de celles qui prévoient un chiffre d'affaires et une rentabilité à la hausse pour les trois prochaines années (respectivement 65 % et 61 %)<sup>30</sup>.

Figure 18 | Types d'investissements prévus<sup>31</sup>



### Priorité à la formation

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.

En effet, environ la moitié des entreprises qui prévoient investir consacreront des sommes à ces aspects. Enfin, notons que le commerce électronique suscite beaucoup moins d'intérêt pour l'instant.

L'achat d'équipements de production constitue l'investissement le plus important

En tout, l'industrie textile prévoit dépenser près de 70 millions de dollars au cours de la prochaine année dans l'achat d'équipements, pour une moyenne de 360 000 \$ par entreprise, un budget largement plus élevé que pour les autres types d'investissements.

La recherche et le développement arrivent beaucoup plus loin derrière. En effet, la moitié des entreprises de l'industrie textile prévoient investir en recherche et développement au cours des 12 prochains mois, et ce, pour un montant total d'environ 8 millions de dollars, soit environ 40 000 \$ par entreprise en moyenne.

Figure 19 | Investissement total prévu au cours des 12 prochains mois (total estimé \$)<sup>32</sup>

| Type d'investissement                                                     | Ensemble du secteur du textile<br>(n : 59) |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Achat de machinerie, équipements, technologies ou logiciels de production | 68 800 000                                 |
|                                                                           | Moyenne : 360 000 \$                       |
| Recherche et développement de produits                                    | 8 400 000                                  |
|                                                                           | Moyenne : 44 000 \$                        |
| Formation                                                                 | 6 600 000                                  |
|                                                                           | Moyenne : 34 000 \$                        |
| Développement du site web                                                 | 2 450 000                                  |
|                                                                           | Moyenne : 13 000 \$                        |
| Commerce électronique                                                     | 1 300 000                                  |
|                                                                           | Moyenne : 7 000 \$                         |

<sup>30</sup> Étude réalisée par SOM pour la BDC : Sondage sur les investissements des petites et moyennes entreprises canadiennes, 2015.

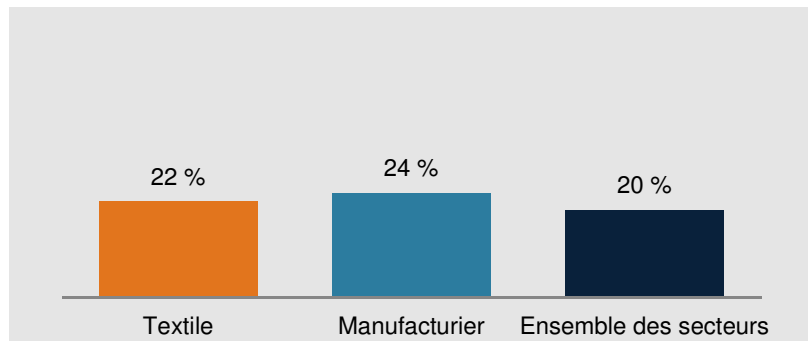
<sup>31</sup> Sondage SOM 2016 : QB2-QB6. Au cours des 12 prochains mois, combien prévoyez-vous investir en... (Base : ceux qui prévoient investir dans leur entreprise au cours des 12 prochains mois, n : 69).

<sup>32</sup> Sondage SOM 2016 : QB2-QB6. Au cours des 12 prochains mois, combien prévoyez-vous investir en... (Base : ceux qui prévoient investir dans leur entreprise au cours des 12 prochains mois, n : 69).

### Plus d'investissements en recherche et développement sont nécessaires dans un contexte de forte concurrence

Selon plusieurs experts du milieu, la recherche et le développement représentent un enjeu important pour répondre aux besoins toujours grandissants en innovation sur le marché. En effet, la recherche et le développement constituent la pierre angulaire des entreprises, qui leur permettra de percer les marchés dits de niche, spécialement ceux des produits à usage technique, de développer davantage les marchés étrangers et de diversifier leur production afin de pallier les aléas du marché et de mieux concurrencer les entreprises étrangères.

**Figure 20 | Prédiction d'implantation de nouveaux équipements, logiciels ou technologies de l'information et des communications sur la période de 2015-2016<sup>33</sup>**



Deux entreprises sur cinq prévoyaient implanter de nouveaux équipements, logiciels ou technologies pour la période de 2015 à 2016

Des prévisions comparables à celles des autres secteurs d'activités, incluant le secteur manufacturier.

<sup>33</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.

## Les exportations

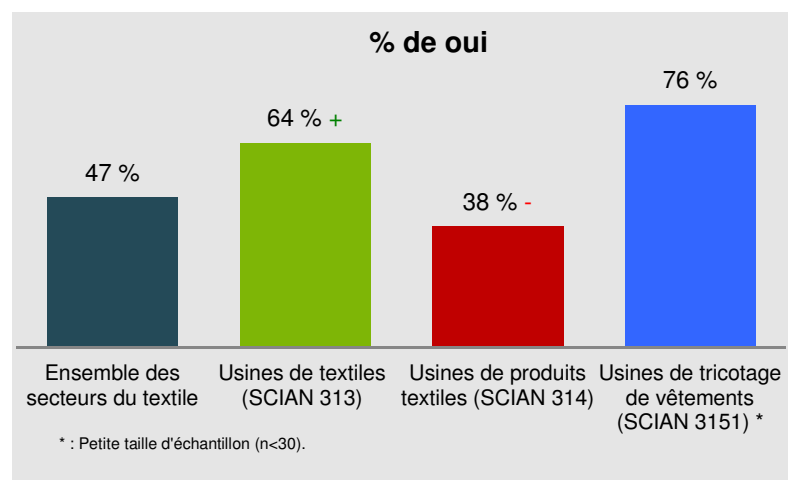
Une croissance soutenue des exportations depuis 2013

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 %.

Figure 21 | Évolution des exportations de l'industrie textile, Québec, 2011-2015 (en millions de dollars)<sup>34</sup>

| Sous-secteurs                          | 2011         | 2012         | 2013         | 2014         | 2015         | Taux de variation<br>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 %                                  |
| <b>Ensemble de l'industrie textile</b> | <b>512,9</b> | <b>492,1</b> | <b>500,2</b> | <b>530,7</b> | <b>607,4</b> | <b>18,4 %</b>                           |

Figure 22 | Proportion des entreprises par sous-secteurs qui exportent leurs produits à l'extérieur du Canada<sup>35</sup>



Près de la moitié des établissements du secteur exportent à l'extérieur du Canada

**Une industrie textile québécoise moins active sur les marchés internationaux que l'ensemble du secteur manufacturier canadien**

Actuellement, dans l'ensemble du secteur du textile, 47 % des entreprises exportent leurs produits à l'extérieur du Canada. Cette proportion est supérieure à celle observée pour le secteur manufacturier canadien, où 38 % des entreprises exportaient leurs produits en 2014<sup>36</sup>.

Malgré cette plus grande proportion d'entreprises exportatrices, les exportations du secteur ne représentent que 16 % des ventes totales, alors que cette proportion se chiffre à 50 % pour le secteur manufacturier canadien<sup>37</sup>. C'est pourquoi nous considérons que le secteur textile est pour l'instant moins actif sur les marchés étrangers que le secteur manufacturier canadien.

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 %).

Le profil de celles qui n'exportent pas leurs produits correspond surtout à des entreprises de moins de 10 employés, des usines de produits textiles qui ne fabriquent pas de produits à usage technique et dont le chiffre d'affaires est inférieur à 2 millions de dollars par année.

<sup>34</sup> Industrie Canada, Données sur le commerce en direct, 2016.

<sup>35</sup> Sondage SOM 2016 : QA6. Exportez-vous vos produits à l'extérieur du Canada? (Base : tous, n : 123).

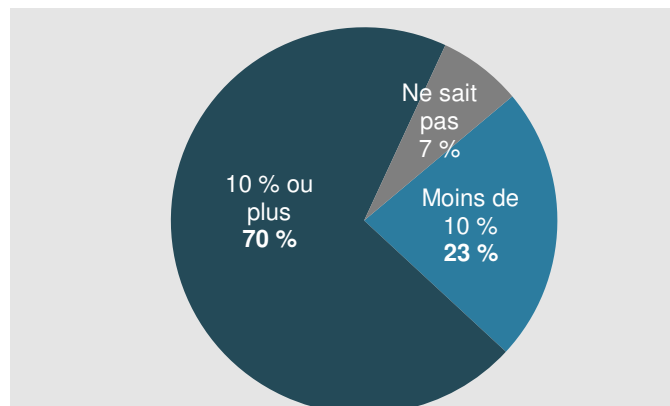
<sup>36</sup> Statistique Canada, Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises, 2014.

<sup>37</sup> Statistique Canada, Enquête mensuelle sur les industries manufacturières, tableau CANSIM 304-0015.

**Plus du tiers**  
du chiffre d'affaires est réalisé à  
l'étranger

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

**Figure 23 | Pourcentage du chiffre d'affaires réalisé à l'étranger en 2015<sup>38</sup>**



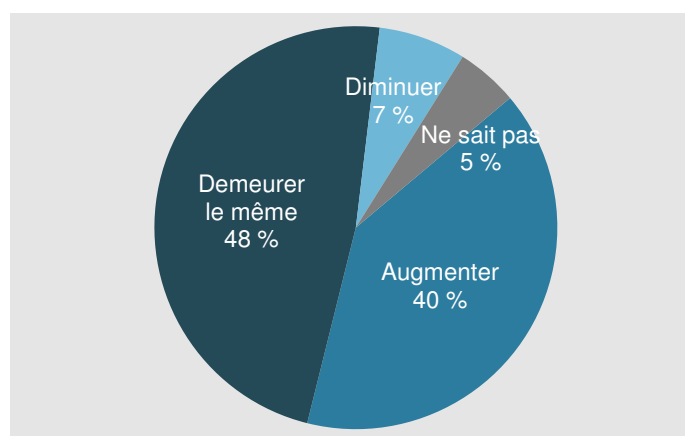
**40 %**  
des entreprises prévoient augmenter  
leurs exportations en 2016

### Une croissance à prévoir

La croissance des exportations observée depuis quelques années semble vouloir se maintenir. En effet, parmi les entreprises exportatrices, 40 % prévoient augmenter leurs exportations en 2016, spécialement celles qui envisagent une rentabilité en hausse au cours des trois prochaines années (52 %).

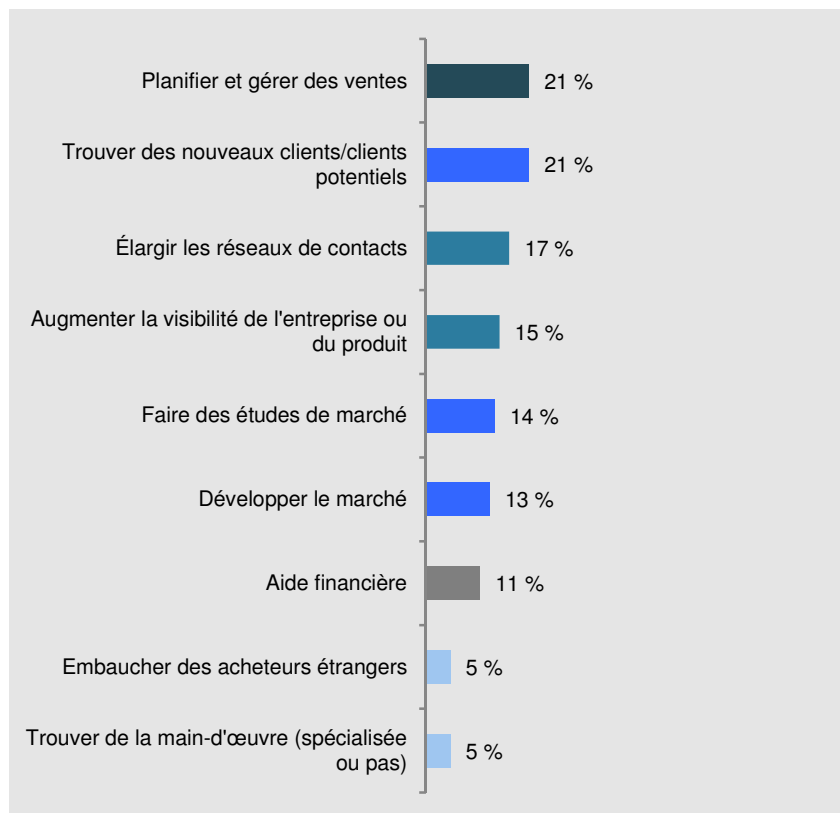
Près de la moitié des établissements (48 %) croient que leurs exportations demeureront stables, alors que seulement 7 % prévoient une diminution.

**Figure 24 | Prévisions des exportations en 2016<sup>39</sup>**



<sup>38</sup> Sondage SOM 2016 : QA7. En 2015, approximativement quel pourcentage de votre chiffre d'affaires a été réalisé à l'étranger? (Base : les entreprises qui exportent, n : 63).

<sup>39</sup> Sondage SOM 2016 : QA8. D'après vous, ce pourcentage va-t-il... en 2016? (Base : les entreprises qui exportent, n : 63).

Figure 25 | Principaux types d'aide recherchés pour percer les marchés étrangers<sup>40</sup>

**28 %**  
des entreprises de l'industrie textile  
auraient besoin d'aide pour percer les  
marchés étrangers

Environ une centaine d'entreprises de l'ensemble du secteur textile<sup>41</sup> nécessitent de l'aide pour percer les marchés étrangers.

**On doit miser sur le développement de nouveaux marchés, le réseautage et une plus grande visibilité des entreprises**

Concrètement, les entreprises textiles ont surtout besoin d'aide pour développer leur marché et leur clientèle. Elles doivent connaître notamment les bonnes pratiques à l'étranger, la marche à suivre pour pénétrer de nouveaux marchés ainsi que les barrières à l'entrée et la réglementation.

Faciliter le réseautage et améliorer la visibilité des entreprises ou de leurs produits constituent également des besoins importants pour celles-ci. D'ailleurs, cette vitrine passe notamment par le développement de leur site web.

Enfin, une bonne gestion et planification des ventes est aussi nécessaire pour commercialiser adéquatement ses produits à l'étranger. De l'aide à ce chapitre serait donc aussi bénéfique pour les entreprises.

- Planification et gestion des ventes
- Réseautage et augmentation de la visibilité
- Développement de marché et de la clientèle
- Soutien financier
- Embauche de main-d'œuvre

<sup>40</sup> Sondage SOM 2016 : QA12a. De quelle aide auriez-vous besoin exactement? (Base : les entreprises qui ont besoin d'aide pour percer les marchés étrangers, n : 37)  
Plusieurs mentions possibles.

<sup>41</sup> Sondage SOM 2016 : QA11. Avez-vous besoin d'aide pour percer les marchés étrangers? (Base : tous, n : 123).

## Les importations

Beaucoup plus  
d'importations que  
d'exportations

### En hausse depuis 2013

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 %.

Les faibles coûts de production de la concurrence étrangère, de même que les lois environnementales, souvent moins sévères dans les autres pays qu'au Canada, ont un impact à la baisse sur le prix des produits importés, les rendant plus intéressants pour les entreprises canadiennes comparativement aux produits locaux.

En 2015, les importations se répartissent de façon similaire dans chacun des sous-secteurs de l'industrie (variant de 31 % à 35 % du total des importations).

Les importations en provenance de la Chine étaient de l'ordre de 845,4 millions de dollars en 2015, soit 47,8 % de toutes les importations de l'industrie textile.

Figure 26 | Évolution des importations de l'industrie textile, Québec, 2011-2015 (en millions de dollars)<sup>42</sup>

| Sous-secteurs                          | 2011          | 2012          | 2013          | 2014          | 2015          | Taux de variation<br>Entre 2011 et 2015 |
|----------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------------------------------|
| 313 Usines de textiles                 | 501,0         | 485,3         | 477,1         | 519,2         | 599,6         | 19,7 %                                  |
| 314 Usines de produits textiles        | 509,7         | 522,3         | 528,8         | 574,1         | 622,8         | 22,2 %                                  |
| 3151 Usines de tricotage de vêtements  | 501,4         | 484,3         | 496,6         | 506,1         | 546,3         | 9,0 %                                   |
| <b>Ensemble de l'industrie textile</b> | <b>1512,1</b> | <b>1491,9</b> | <b>1502,5</b> | <b>1599,4</b> | <b>1768,7</b> | <b>17,0 %</b>                           |

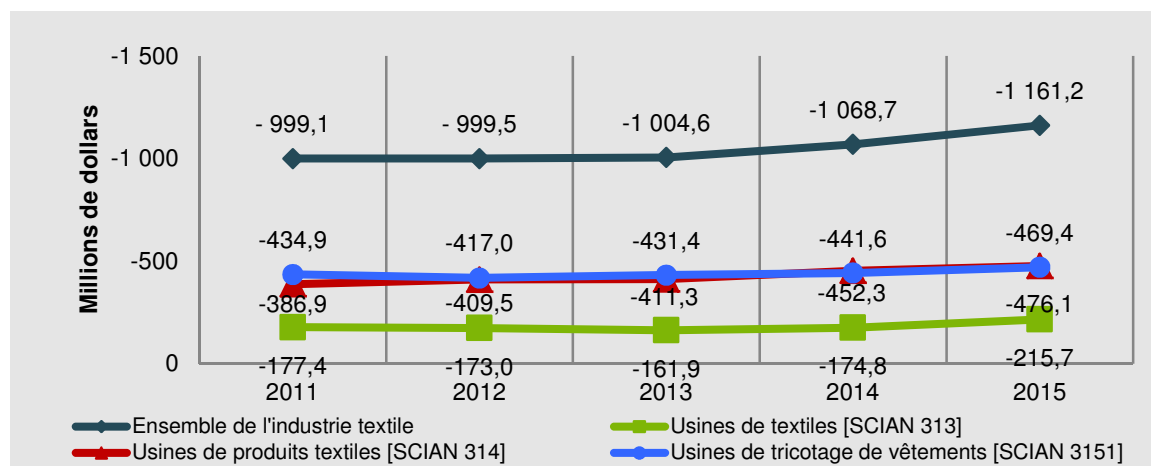
## La balance commerciale

### Un bilan négatif

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'accroître 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.

Figure 27 | Évolution de la balance commerciale de l'industrie textile, Québec, 2011-2015 (en millions de dollars)<sup>43</sup>



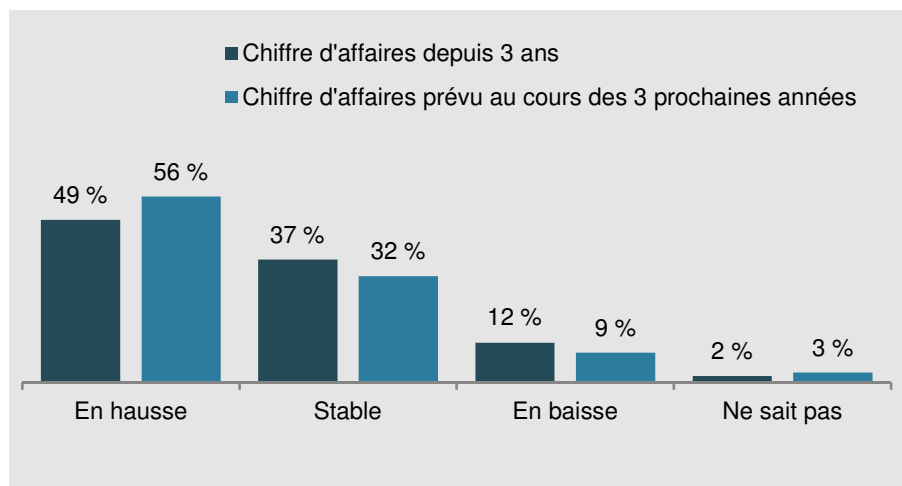
<sup>42</sup> Industrie Canada, Données sur le commerce en direct, 2016.

<sup>43</sup> Industrie Canada, Données sur le commerce en direct, 2016.

### 1.1.4. Les principaux indicateurs de performance

#### 1.1.4.1 Le chiffre d'affaires

Figure 28 | Chiffre d'affaires depuis trois ans<sup>44</sup> et prévision du chiffre d'affaires au cours des trois prochaines années<sup>45</sup>

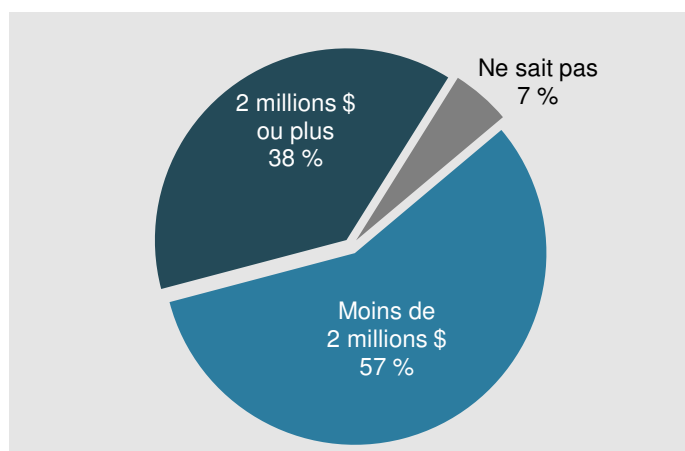


Plus de la moitié prévoient une hausse du chiffre d'affaires au cours des 3 prochaines années

#### Progression des ventes

La moitié des établissements (49 %) ont connu une hausse de leur chiffre d'affaires depuis trois ans, et plus du tiers (37 %) disent qu'il est demeuré stable.

Figure 29 | Chiffre d'affaires en 2015<sup>46</sup>



#### Un chiffre d'affaires moyen de 6,5 millions

Pour plus du tiers des entreprises textiles, le chiffre d'affaires a dépassé les 2 millions de dollars en 2015, avec une moyenne de 6,5 millions de dollars.

#### La tendance semble vouloir se maintenir pour l'avenir

Plus de la moitié des entreprises (56 %) prévoient une hausse du chiffre d'affaires au cours des trois prochaines années et le tiers (32 %) envisage de la stabilité.

<sup>44</sup> Sondage SOM, juillet 2016 : QA14. Depuis trois ans, votre chiffre d'affaires est-il...? (Base : tous, n : 123).

<sup>45</sup> Sondage SOM, juillet 2016 : QA15. Au cours des trois prochaines années, diriez-vous que votre chiffre d'affaires sera...? (Base : tous, n : 123).

<sup>46</sup> Sondage SOM 2016 : QA13. Quel a été votre chiffre d'affaires en 2015? (Base : tous, n : 123).

## 1.1.4.2 La rentabilité

Après une relative stabilité, la rentabilité est en hausse

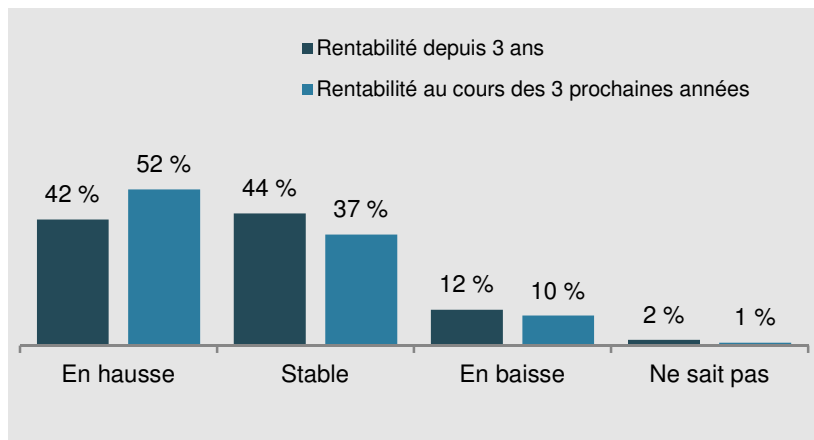
Bien qu'entre 2009 et 2012, le secteur du textile ait affiché une rentabilité relativement stable (à l'instar du secteur manufacturier dans son ensemble), les résultats des trois dernières années sont en hausse et la progression semble vouloir se poursuivre au cours des trois prochaines.

Figure 30 | Estimation des profits nets<sup>47</sup> des entreprises, Québec, 2009-2012<sup>48</sup>

| Sous-secteurs                                | 2009          | 2010         | 2011         | 2012          | Écart 2009-2012 |
|----------------------------------------------|---------------|--------------|--------------|---------------|-----------------|
| 313 Usines de textiles                       | 5,8 %         | 3,3 %        | 7,0 %        | 4,1 %         | -1,7 %          |
| 314 Usines de produits textiles              | 17,4 %        | 15,6 %       | 13,3 %       | 16,9 %        | -0,5 %          |
| 3151 Usines de tricotage de vêtements        | 10,8 %        | 8,4 %        | 10,5 %       | 12,4 %        | 1,6 %           |
| <b>Ensemble de l'industrie textile</b>       | <b>10,5 %</b> | <b>8,5 %</b> | <b>9,8 %</b> | <b>10,0 %</b> | <b>-0,5 %</b>   |
| <b>Ensemble du secteur de la fabrication</b> | <b>8,4 %</b>  | <b>9,6 %</b> | <b>9,9 %</b> | <b>8,1 %</b>  | <b>-0,3 %</b>   |

En effet, environ 4 établissements sur 10 (42 %) affirment que leur rentabilité est en hausse depuis 3 ans, alors que seulement 12 % font état d'une baisse. Pour ce qui est des 3 prochaines années, la moitié des établissements (52 %) prévoient une croissance de leur rentabilité alors que seulement 10 % prévoient une baisse. Le bilan en matière de rentabilité est donc largement positif pour le secteur.

Figure 31 | Rentabilité depuis trois ans<sup>49</sup> et prévision de la rentabilité au cours des trois prochaines années<sup>50</sup>



**La clé de la rentabilité réside notamment dans l'innovation, la production de petits lots spécialisés et la qualité**

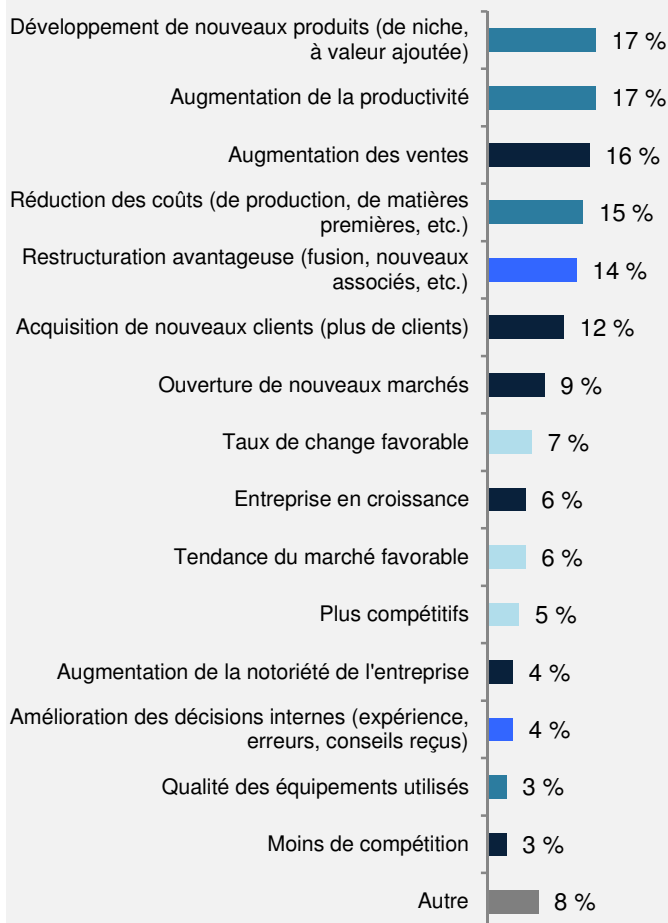
Selon les avis d'experts du milieu, la majorité des entreprises textiles au Québec sont demeurées en exploitation malgré les difficultés qu'a vécues l'industrie au cours de la dernière décennie. Elles ont réussi à le faire notamment grâce à leurs efforts investis dans la recherche et le développement de nouveaux produits et techniques de fabrication. Pour ces entreprises, l'innovation de même que la qualité des produits fabriqués constituent les principaux moyens de se démarquer et d'assurer leur rentabilité.

<sup>47</sup> L'estimation des profits nets des entreprises pour l'ensemble de l'industrie textile est calculée à partir de la somme des revenus de chacun des sous-secteurs moins les dépenses de chacun des sous-secteurs. Le montant du profit net observé est ensuite calculé en pourcentage du montant total des revenus.

<sup>48</sup> Statistique Canada, Tableau 301-0008 Statistiques principales pour les industries manufacturières, selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), 2013.

<sup>49</sup> Sondage SOM, juillet 2016 : QA16. Depuis trois ans, votre rentabilité est-elle...? (Base : tous, n : 123).

<sup>50</sup> Sondage SOM, juillet 2016 : QA17. Au cours des trois prochaines années, diriez-vous que votre rentabilité sera...? (Base : tous, n : 123).

Figure 32 | Raisons pour prévoir une rentabilité à la hausse au cours des trois prochaines années<sup>51</sup>

Les prévisions à la hausse de la rentabilité sont principalement dues à la production de nouveaux produits, à une meilleure production à moindre coût et à l'augmentation des ventes

### Les clés du succès

Les indices d'une meilleure rentabilité à venir sont liés à la production et à la productivité, au développement de marché et de la clientèle, à des conditions économiques favorables ainsi qu'à des changements positifs au sein des entreprises.

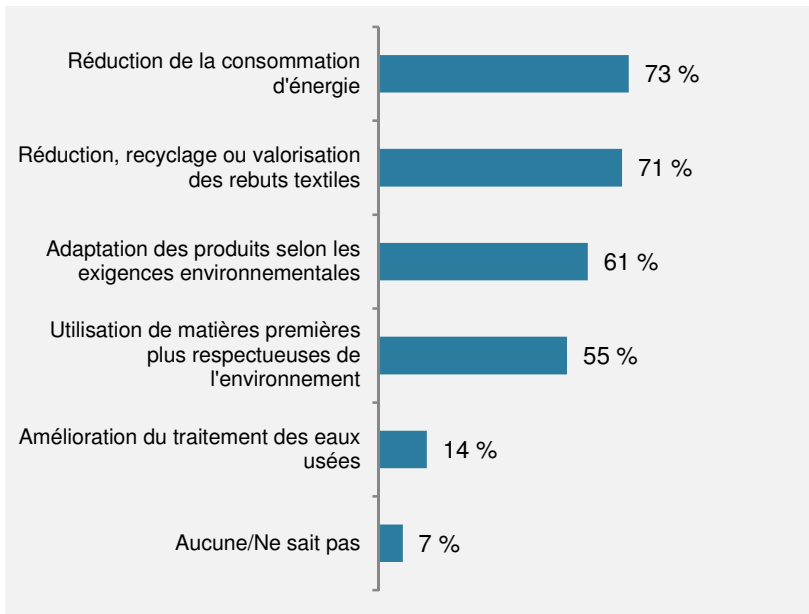
À l'inverse, des prix de vente trop bas, de mauvaises tendances dans le marché (la variation trop importante du taux de change ou la hausse du coût des matières premières) ainsi que la baisse des ventes sont des indices d'une rentabilité en baisse.

- Production et productivité
- Développement de marché, visibilité et réseautage
- Changements au sein de l'entreprise
- Conditions de marché favorables (économie et concurrence)

<sup>51</sup> Sondage SOM, juillet 2016 : QA18a. Pourquoi dites-vous que votre rentabilité sera en hausse? (Base : ceux dont la rentabilité prévue est en hausse, n : 64) Plusieurs mentions possibles.

### 1.1.5. Le développement durable

**Figure 33 | Mesures mises en place pour le développement durable<sup>52</sup>**



**Près des trois quarts des entreprises ont mis en place des mesures pour le développement durable**

#### **La réduction de la consommation et le recyclage sont des mesures davantage mises de l'avant**

Près des trois quarts des entreprises ont mis en place des mesures visant à réduire leur consommation, à recycler ou à revaloriser les rebuts textiles. D'ailleurs, quelques centres de recyclage et de valorisation des rebuts textiles ont vu le jour au Québec au cours des dernières années. Il s'agit d'une opportunité pour les entreprises de s'impliquer dans le développement durable, tout en s'approvisionnant à moindre coût, à partir de matières recyclées.

## 1.2. Forces, faiblesses, opportunités et menaces (FFOM)

L'analyse des forces, faiblesses, opportunités et menaces (FFOM) est basée sur les résultats des entrevues individuelles, auxquels on a greffé ceux du sondage ainsi que l'analyse des données secondaires. Il s'agit donc d'une analyse qui repose sur plusieurs sources d'information. Elle va au-delà des perceptions des principaux intervenants du secteur, en comparant ces dernières à des données en principe plus factuelles.

### 1.2.1. Les forces et faiblesses

#### 1.2.1.1 Les forces

##### **Plusieurs établissements en croissance**

Les établissements du secteur ont en général une perspective positive en ce qui concerne l'évolution récente et prévisible de leurs principaux indicateurs de performance. En effet, autant en ce qui concerne le chiffre d'affaires que la rentabilité, la plupart des établissements estiment que la tendance est à la hausse. Par exemple, environ la moitié des entreprises (52 %) prévoient une hausse de leur rentabilité au cours des trois prochaines années, alors que seulement 10 % d'entre elles prévoient plutôt une baisse.

##### **Des produits innovateurs et spécialisés**

Le secteur du textile au Québec offre de plus en plus de produits spécialisés, comme des tissus techniques possédant des propriétés ou des résistances spécifiques. De plus en plus, les entreprises se dotent de nouvelles technologies leur permettant d'être plus compétitives. En effet, les investissements en innovation et l'amélioration continue des processus de fabrication ont permis aux entreprises de demeurer concurrentielles, notamment avec l'aide des Créneaux ACCORD.

##### **Production de petits lots et qualité du service à la clientèle**

Depuis une dizaine d'années, les entreprises ont orienté leurs activités de production vers des marchés de niche, nécessitant la plupart du temps la production de petits lots spécialisés répondant à des besoins très pointus et spécifiques du marché. Cette orientation a permis aux entreprises de se démarquer de la concurrence et de mieux répartir le risque en ayant une clientèle diversifiée. Cette façon de faire force toutefois les entreprises à être flexibles et à offrir un excellent service à la clientèle, deux autres forces qui caractérisent bien l'industrie et qui permettent aux entreprises de se démarquer sur les marchés étrangers.

<sup>52</sup> Sondage SOM, juillet 2016 : QG1a. Parmi les mesures suivantes liées au développement durable, lesquelles avez-vous mises en place? (Base : tous, n : 123) Plusieurs mentions possibles.

## De nouvelles approches de gestion des ressources humaines

Plusieurs entreprises ont mis de l'avant des modèles de gestion des ressources humaines qui favorisent et encouragent davantage l'implication des employés, à la fois dans leur travail et dans les décisions de l'entreprise. Les entreprises auraient intérêt à se regrouper afin de discuter et de partager les différentes solutions concernant la gestion des ressources humaines qu'elles mettent en place dans leurs entreprises afin de servir de modèles pour d'autres qui cherchent des solutions à des problèmes qui sont souvent similaires, comme la motivation et la rétention des employés, les difficultés d'embauche et la saisonnalité de certains emplois.

## Une industrie qui a pris un virage vert

Plusieurs entreprises ont déjà mis de l'avant des mesures visant à réduire leur consommation, à recycler ou à revaloriser les rebuts textiles. Il s'agit donc pour elles d'une opportunité de poursuivre cette initiative afin de bénéficier d'économies de coûts au chapitre des approvisionnements, tout en valorisant le développement durable.

### 1.2.1.2 Les faiblesses de l'industrie

#### Difficulté à assurer le transfert des connaissances

Le CSMO Textile a développé de nombreux outils en transfert des compétences au cours des dix dernières années. Malgré cela, plusieurs entreprises n'ont pas les ressources à l'interne, par exemple une personne gérant les ressources humaines, pour assurer le transfert des connaissances et des compétences des employés expérimentés vers les plus jeunes. Ceci constitue une faiblesse de l'industrie, puisque le savoir-faire des entreprises risque de s'effriter.

#### Le service de gestion des ressources humaines est peu répandu dans les entreprises

La fonction des ressources humaines est l'une des plus stratégiques d'une entreprise puisqu'elle touche le personnel, qui lui, est à l'origine de la performance et de l'innovation d'une entreprise. Or, le fait qu'environ un tiers seulement des entreprises textiles au Québec a une direction des ressources humaines à l'interne (36 % - voir figure 59), représente sans contredit une faiblesse pour l'industrie puisque les entreprises ne sont pas suffisamment outillées pour surmonter les défis reliés aux ressources humaines. Ainsi, les entreprises auraient intérêt à développer davantage cette fonction au sein de leur établissement afin de relever les défis liés au recrutement, à la rétention et à la formation de la main-d'œuvre, de même qu'au transfert des connaissances en prévision des départs à la retraite.

#### D'importants investissements sont nécessaires pour moderniser l'industrie

La production de nouveaux tissus et produits techniques demande une modernisation des équipements et des changements technologiques. Or, ces équipements coûtent cher, mais sont nécessaires pour redorer le blason d'une industrie qui, selon plusieurs entreprises et experts du milieu, serait encore mal perçue. Comme d'autres avant elle, l'industrie aurait besoin de l'aide des gouvernements pour instaurer des programmes qui favoriseraient davantage l'industrie et lui permettrait de croître.

#### Faible niveau des exportations

Bien que plusieurs des entreprises du secteur exportent déjà leurs produits à l'étranger, l'exportation représente encore une part négligeable des ventes du secteur en comparaison du secteur manufacturier canadien. En effet, les exportations du secteur ne représentent que 16 % des ventes totales, alors que cette proportion se chiffre à 50 % pour le secteur manufacturier canadien. Il ne fait aucun doute qu'une intensification des exportations, au même titre que le développement de marché en général, pourrait bénéficier au secteur au cours des prochaines années.

### 1.2.2. Les opportunités et menaces

#### 1.2.2.1 Les opportunités

#### Les tendances dans les tissus à propriétés techniques

Les entreprises doivent continuer d'être flexibles et de produire de petits lots de produits de qualité dans des marchés très spécialisés. Plusieurs secteurs représentent un potentiel pour la fabrication de produits techniques. C'est le cas du domaine de la protection industrielle, de la spécialisation médicale, du transport (revêtements intérieurs des voitures, composites en transport faits de fibres naturelles résistantes aux UVA et à la chaleur) et des textiles intelligents (objets intelligents intégrés dans les vêtements, notamment un dispositif pour suivre l'évolution de la température corporelle).

Des initiatives écologiques sont également en cours dans les fibres techniques, de même que les techniques de recyclage et de réutilisation des matières premières.

## Percer les marchés étrangers

Il existe un marché potentiel élevé à l'échelle mondiale pour les entreprises de l'industrie textile du Québec. Des efforts doivent être faits dans ce sens pour aider les entreprises à se faire connaître et à innover puisqu'elles doivent travailler à augmenter la part de leur chiffre d'affaires provenant de l'exportation.

## Un dollar canadien faible présente des opportunités pour les entreprises exportatrices

Les entreprises textiles qui exportent leurs produits à l'étranger profitent généralement de la faiblesse du dollar canadien. En effet, cela leur permet d'avoir un prix plus compétitif. Au-delà du taux de change, elles peuvent aussi ajuster leurs prix à la baisse pour se donner une chance supplémentaire de percer de nouveaux marchés.

D'un autre côté toutefois, le coût de la matière première, souvent en dollar américain ou dans une autre devise, augmente lorsque le dollar canadien baisse, ce qui réduit dans une certaine mesure l'avantage que procure un dollar canadien faible. Malgré tout, l'impact pour les entreprises exportatrices est généralement positif puisque la matière première est transformée, ce qui augmente la valeur ajoutée du produit.

## Les entreprises pourraient bénéficier d'un programme favorisant l'approvisionnement local

Un programme favorisant l'approvisionnement local en matières premières permettrait d'élargir les opportunités de croissance pour les entreprises textiles. En effet, en encourageant les entreprises de toute industrie, de même que les instances gouvernementales et municipales qui utilisent des matières textiles, à s'approvisionner auprès d'entreprises au Québec, cela permettrait à l'industrie textile de mieux concurrencer la compétition étrangère. Ainsi, une réflexion serait pertinente quant à l'appui possible devant être apporté aux entreprises afin qu'elles puissent mieux croître à la fois sur le marché canadien qu'à l'étranger.

## Des produits techniques qui nécessitent de nouvelles technologies

De nouvelles technologies sont à venir dans l'industrie. Les entreprises doivent pouvoir suivre cette évolution. En plus d'un appui financier, elles pourraient nécessiter de l'aide au chapitre de la formation sur l'utilisation optimale de ces nouveaux équipements.

## Les Créneaux d'excellence ACCORD une fenêtre d'opportunités pour les entreprises

Le développement des Créneaux d'excellence ACCORD depuis une dizaine d'années dans trois régions du Québec (Matériaux textiles techniques dans Chaudière-Appalaches, Matériaux souples en Montérégie et Textiles techniques dans le Centre-du-Québec) a permis à plusieurs entreprises de ces régions de se concerter et de se mobiliser afin de développer de nouveaux produits et de pénétrer de nouveaux marchés.

Ainsi, la poursuite des efforts dans le développement des Créneaux actuels pourrait sans doute être bénéfique pour les entreprises de l'industrie.

### 1.2.2.2 Les menaces

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

La pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie textile constitue une importante menace pour les entreprises au Québec, puisqu'une main-d'œuvre qualifiée est nécessaire pour faire croître les entreprises et faire évoluer l'industrie.

Plusieurs éléments tendent à expliquer ce phénomène, notamment l'évolution démographique, le peu de formation offerte pour les métiers semi-spécialisés et les métiers techniques comme les tisserands, les couturières, les mécaniciens de machines à tisser et les teinturiers, l'emplacement géographique de plusieurs emplois en dehors des grands centres urbains, le manque d'intérêt des jeunes pour l'industrie manufacturière en général et leur méconnaissance de l'industrie textile.

La fermeture de nombreuses usines au cours des dernières années a certainement nui à l'image de l'industrie, considérée comme plutôt précaire. Néanmoins, cette image tend à changer graduellement. En effet, tous les efforts mis au cours des dernières années, notamment par le CSMO Textile et ses partenaires pour faire davantage connaître l'industrie textile et ses débouchés aux jeunes profitent de plus en plus à certaines entreprises qui réussissent à intéresser et à recruter cette jeune main-d'œuvre attirée par les nouveaux équipements et la technologie.

## Le protectionnisme américain

La réglementation américaine constitue une barrière importante pour plusieurs entreprises qui souhaitent percer le marché américain. En effet comme les entreprises américaines sont fortement encouragées par la réglementation à s'approvisionner auprès d'entreprises américaines, il devient un défi pour les entreprises québécoises de se démarquer de la compétition. Elles doivent notamment le faire par l'innovation et la qualité de leurs produits.

## La fluctuation du taux de change

Le taux de change peut fluctuer de façon plus ou moins importante sur de courts horizons de temps. En 2013, le taux de change moyen de la devise canadienne par rapport à la devise américaine était de 0,97 \$ US, de 1,11 \$ US en 2014 et de 1,29 \$ US en 2015<sup>53</sup>.

L'incertitude reliée à la fluctuation du taux de change peut présenter une menace importante pour les entreprises textiles aussi bien importatrices qu'exportatrices. Ces variations peuvent avoir un impact sur leur rentabilité à court, moyen ou long terme. Elles peuvent notamment affecter le coût d'achat des matières premières si celui-ci doit se faire en devises étrangères, de même que la valeur des ventes et des profits. Les entreprises qui transigent dans d'autres devises doivent donc être bien informées et outillées pour faire face aux variations imprévisibles de la devise canadienne par rapport aux devises des marchés sur lesquels elles transigent.

---

<sup>53</sup> Données provenant du site internet de la Banque du Canada.

# 2

## PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE



## 2. PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Au cours des dernières années, la main-d'œuvre dans le 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 le secteur. Cela démontre par ailleurs que dans bien des cas les compétences des travailleurs peuvent être transférées d'une entreprise à l'autre. De plus, la faible proportion d'emplois saisonniers est un gage de stabilité pour les travailleurs (actuels et futurs) du secteur.

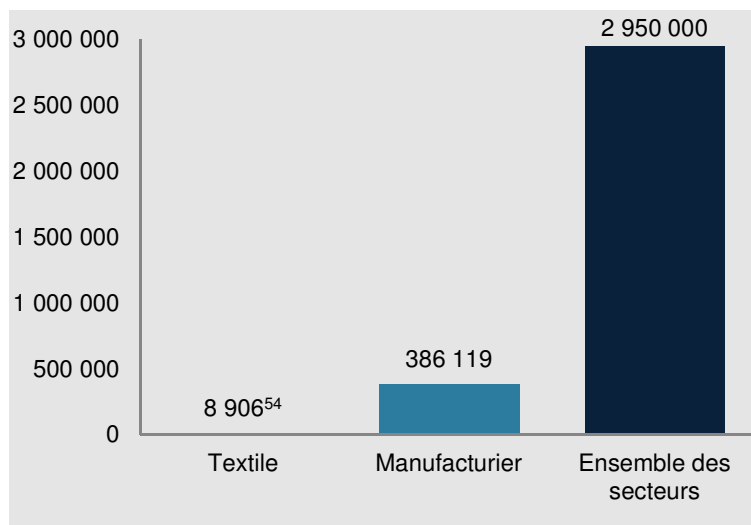
Une proportion moins importante d'établissements du secteur textile (37 %) prévoyaient embaucher pour 2015-2016 comparativement aux prévisions de l'ensemble du secteur manufacturier (47 %). Néanmoins, sur un horizon de trois ans (2016-2019), le secteur devrait voir sa main-d'œuvre augmenter. En effet, beaucoup plus d'établissements prévoient une augmentation de leur main-d'œuvre plutôt qu'une diminution (39 % contre 5 %). L'augmentation annuelle nette à l'échelle du secteur pourrait représenter 300 travailleurs, soit une hausse d'environ 3 % de la main-d'œuvre. Les opérateurs de machines à coudre industrielles et les manœuvres seront les employés les plus convoités au cours des trois prochaines années.

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 (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.

### 2.1. Les emplois

#### 2.1.1. Le nombre d'employés

Figure 34 | Nombre total d'employés dans l'ensemble des secteurs<sup>54</sup>



Des fermetures d'usine qui se font sentir

Les employés du textile représentent 2 % de la main-d'œuvre du secteur manufacturier. Ils sont en baisse depuis 2011.

Les fermetures d'usines observées au cours des dernières années ont eu un effet palpable sur le secteur, mais la plupart des employés touchés par les fermetures semblent avoir trouvé un autre emploi dans le secteur.

Le CSMO Textile dessert un total de 420 entreprises, ce qui représente 12 043 emplois. L'écart que l'on observe avec les données du présent diagnostic 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 (313, 314 ou 3151).<sup>55</sup>

Le secteur textile québécois compte 3 créneaux d'excellence ACCORD qui regroupent plus de 75 entreprises. La majorité de celles-ci fabriquent ou intègrent notamment des textiles à usage technique, des géosynthétiques, des membranes et autres matériaux souples à valeur ajoutée. Les applications de ces textiles varient dans plusieurs domaines (militaire, médical, agriculture, protection, etc.). Ces créneaux visent principalement le développement de produits, de technologies ou de procédés novateurs, l'accroissement de la capacité de commercialisation, la mise en place de normes particulières aux divers produits ainsi que de meilleures pratiques environnementales dont la revalorisation de fibres ou autres.<sup>56</sup>

<sup>54</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.

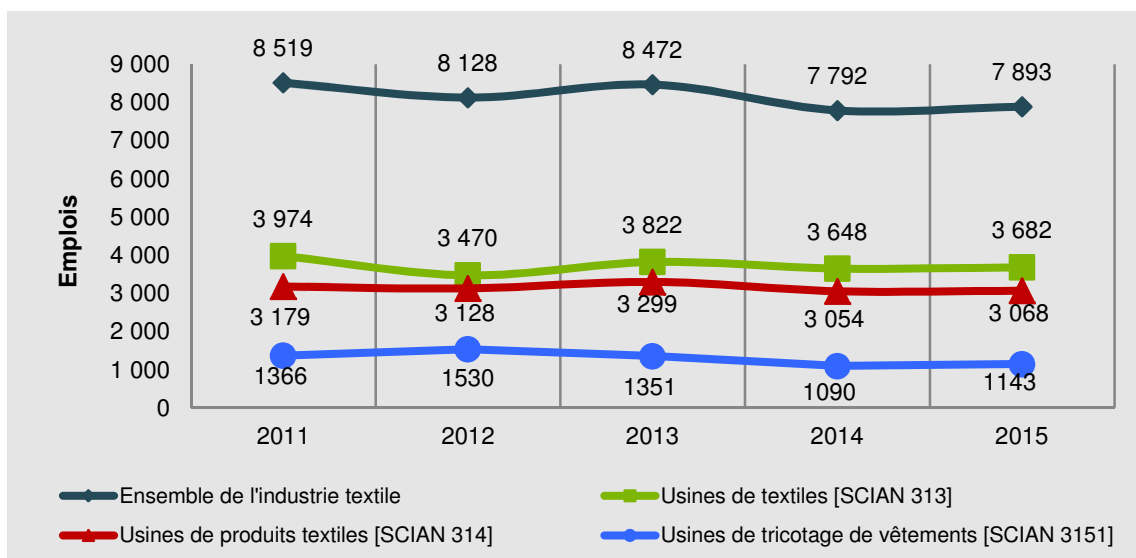
<sup>55</sup> CSMO Textile, 24 août 2016.

<sup>56</sup> [https://www.economie.gouv.qc.ca/objectifs/informer/creneaux-dexcellence/page/creneaux-dexcellence-18070/?no\\_cache=1&tx\\_igaffichagepages\\_pi1%5Bmode%5D=single&tx\\_igaffichagepages\\_pi1%5BbackPid%5D=243&tx\\_igaffichagepages\\_pi1%5BcurrentCat%5D=&cHash=9ed422d9cf56139e76550c88e377ae0f&tx\\_igaffichagepages\\_pi1%5BparentPid%5D=18069](https://www.economie.gouv.qc.ca/objectifs/informer/creneaux-dexcellence/page/creneaux-dexcellence-18070/?no_cache=1&tx_igaffichagepages_pi1%5Bmode%5D=single&tx_igaffichagepages_pi1%5BbackPid%5D=243&tx_igaffichagepages_pi1%5BcurrentCat%5D=&cHash=9ed422d9cf56139e76550c88e377ae0f&tx_igaffichagepages_pi1%5BparentPid%5D=18069)  
[https://www.economie.gouv.qc.ca/objectifs/informer/creneaux-dexcellence/page/creneaux-dexcellence-18044/?no\\_cache=1&tx\\_igaffichagepages\\_pi1%5Bmode%5D=single&tx\\_igaffichagepages\\_pi1%5BbackPid%5D=243&tx\\_igaffichagepages\\_pi1%5BcurrentCat%5D=&cHash=27c3d40669f413dfaae78f8807f8dc75&tx\\_igaffichagepages\\_pi1%5BparentPid%5D=18043](https://www.economie.gouv.qc.ca/objectifs/informer/creneaux-dexcellence/page/creneaux-dexcellence-18044/?no_cache=1&tx_igaffichagepages_pi1%5Bmode%5D=single&tx_igaffichagepages_pi1%5BbackPid%5D=243&tx_igaffichagepages_pi1%5BcurrentCat%5D=&cHash=27c3d40669f413dfaae78f8807f8dc75&tx_igaffichagepages_pi1%5BparentPid%5D=18043)  
<https://www.economie.gouv.qc.ca/pages-regionales/centre-du-quebec/creneaux-dexcellence/textiles-techniques/fiche-du-creneau/textiles-techniques-fiche-descriptive>

Figure 35 | Répartition des emplois selon la région administrative, Québec, 2014-2015<sup>57</sup>

| Régions administratives       | Usines de textiles (SCIAN 313) | Usines de produits textiles (SCIAN 314) | Usines de tricotage de vêtements (SCIAN 3151) | Total        | % (textile)  |
|-------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------|--------------|
| Montréal                      | 1 362                          | 1 477                                   | 931                                           | 3 770        | 42 %         |
| Montréal                      | 817                            | 692                                     | 150                                           | 1 659        | 19 %         |
| Estrie                        | 522                            | 255                                     | 134                                           | 911          | 10 %         |
| Chaudière-Appalaches          | 713                            | 98                                      | 0                                             | 811          | 9 %          |
| Capitale-Nationale            | 0                              | 365                                     | 0                                             | 365          | 4 %          |
| Outaouais                     | 0                              | 342                                     | 0                                             | 342          | 4 %          |
| Laval                         | 0                              | 306                                     | 0                                             | 306          | 3 %          |
| Centre-du-Québec              | 0                              | 222                                     | 32                                            | 254          | 3 %          |
| Lanaudière                    | 0                              | 126                                     | 8                                             | 134          | 2 %          |
| Mauricie                      | 26                             | 76                                      | 15                                            | 117          | 1 %          |
| Saguenay-Lac-Saint-Jean       | 0                              | 81                                      | 0                                             | 81           | 1 %          |
| Bas-Saint-Laurent             | 14                             | 50                                      | 0                                             | 64           | 1 %          |
| Laurentides                   | 20                             | 23                                      | 0                                             | 43           | 1 %          |
| Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine | 0                              | 30                                      | 0                                             | 30           | 0 %          |
| Côte-Nord                     | 0                              | 20                                      | 0                                             | 20           | 0 %          |
| Abitibi-Témiscamingue         | 0                              | 0                                       | 0                                             | 0            | 0 %          |
| Nord-du-Québec                | 0                              | 0                                       | 0                                             | 0            | 0 %          |
| <b>Ensemble</b>               | <b>3 473</b>                   | <b>4 162</b>                            | <b>1 271</b>                                  | <b>8 906</b> | <b>100 %</b> |

### 2.1.2. L'évolution de l'emploi

Figure 36 | Estimation de l'emploi dans les sous-secteurs de l'industrie textile, Québec, 2011-2015<sup>58</sup>

### Baisse du nombre d'employés

Le secteur textile a perdu 7 % de sa main-d'œuvre entre 2011 et 2015, malgré un certain regain en 2015. Les pertes d'emplois sont plus marquées dans le sous-secteur de Finissage de textiles et de tissus et revêtement de tissus (SCIAN 3133) où le taux de variation entre 2011 et 2015 est de -22,5 % et celui des Usines de textiles domestiques (SCIAN 3141) de -21,6 %. Les Usines de tricotage de vêtements (SCIAN 3151) accusent aussi une diminution marquée avec un taux de variation de -16,3 %.

Le sous-secteur d'Usines d'autres produits textiles (SCIAN 3149) semble mieux tirer son épingle du jeu. En effet, on constate une croissance du nombre d'employés entre 2011 et 2015 (taux de variation de 18,9 %).

<sup>57</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>58</sup> Statistique Canada, Tableau 281-0024 Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), 2015.

Figure 37 | Estimation de l'emploi dans les groupes de l'industrie textile, EERH, Québec, 2011-2015<sup>59</sup>

| Groupes d'industries                                              | 2011        | 2012        | 2013        | 2014        | 2015        | Taux de variation entre 2011-2015 |
|-------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------------------------------|
| <b>Usines de textiles [313]</b>                                   | <b>3974</b> | <b>3470</b> | <b>3822</b> | <b>3648</b> | <b>3682</b> | <b>-7,3 %</b>                     |
| Usines de fibres, de filés et de fils [3131]                      | 421         | 305         | 290         | 305         | 387         | -8,1 %                            |
| Usines de tissus [3132]                                           | 2928        | 2465        | 2885        | 2719        | 2811        | -4,0 %                            |
| Finissage de textiles et de tissus et revêtement de tissus [3133] | 626         | 700         | 647         | 624         | 485         | -22,5 %                           |
| <b>Usines de produits textiles [314]</b>                          | <b>3179</b> | <b>3128</b> | <b>3299</b> | <b>3054</b> | <b>3068</b> | <b>-3,5 %</b>                     |
| Usines de textiles domestiques [3141]                             | 1760        | 1598        | 1688        | 1497        | 1379        | -21,6 %                           |
| Usines d'autres produits textiles [3149]                          | 1420        | 1530        | 1611        | 1557        | 1689        | 18,9 %                            |
| <b>Usines de tricotage de vêtements [3151]</b>                    | <b>1366</b> | <b>1530</b> | <b>1351</b> | <b>1090</b> | <b>1143</b> | <b>-16,3 %</b>                    |
| <b>Total industrie textile</b>                                    | <b>8519</b> | <b>8128</b> | <b>8472</b> | <b>7792</b> | <b>7893</b> | <b>-7,3 %</b>                     |

## 2.2. Le profil de la main-d'œuvre

### 2.2.1. Les travailleurs de la production

#### En majorité des travailleurs de la production

La main-d'œuvre du secteur du textile est composée en majorité (54 %) par des travailleurs de la production, une proportion légèrement plus élevée par rapport au secteur manufacturier (47 %).

La proportion de travailleurs de la production est en baisse par rapport au diagnostic 2013. Cette évolution est vraisemblablement le résultat de l'introduction d'équipements de production qui permettent l'automatisation de certaines tâches. On peut prévoir que cette automatisation aura à moyen terme un effet positif sur la rentabilité des établissements (ex. : moins de salaires à payer).

Dans le sous-secteur des Usines de textiles (SCIAN 313), près de 6 employés sur 10 (58 %) travaillent à la production.

Figure 38 | Proportion du nombre de travailleurs de la production par rapport au nombre total d'employés, Québec, 2014-

| Sous-secteurs                          | Nombre total d'employés | Nombre de travailleurs de la production | % de travailleurs de la production |
|----------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------|
| 313 Usines de textiles                 | 3 473                   | 1 998                                   | 58 %                               |
| 314 Usines de produits textiles        | 4 162                   | 2 158                                   | 52 %                               |
| 3151 Usines de tricotage de vêtements  | 1 271                   | 632                                     | 50 %                               |
| <b>Ensemble de l'industrie textile</b> | <b>8 906</b>            | <b>4 788</b>                            | <b>54 %</b>                        |
| <b>Secteur manufacturier</b>           | <b>386 119</b>          | <b>182 298</b>                          | <b>47 %</b>                        |
| <b>Ensemble des secteurs</b>           | <b>2 948 654</b>        | <b>517 270</b>                          | <b>18 %</b>                        |

2015<sup>60</sup>

<sup>59</sup> Statistique Canada, Tableau 281-0024 Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), 2015.

<sup>60</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.

Figure 39 | Nombre d'employés par catégories d'emplois (production, cadres, etc.), 2014-2015<sup>61</sup>

| Catégories d'emplois      | Nombre total d'employés |                |                       | Proportions  |               |                       |
|---------------------------|-------------------------|----------------|-----------------------|--------------|---------------|-----------------------|
|                           | Textile                 | Manufacturier  | Ensemble des secteurs | Textile      | Manufacturier | Ensemble des secteurs |
| Cadres                    | 974                     | 38 586         | 291 518               | 11 %         | 10 %          | 10 %                  |
| Professionnels            | 257                     | 22 934         | 419 593               | 3 %          | 6 %           | 14 %                  |
| Techniciens               | 324                     | 25 475         | 332 659               | 4 %          | 7 %           | 11 %                  |
| Métiers                   | 787                     | 59 216         | 377 085               | 9 %          | 15 %          | 13 %                  |
| Superviseurs              | 349                     | 13 415         | 91 442                | 4 %          | 3 %           | 3 %                   |
| Bureau                    | 960                     | 24 729         | 235 102               | 11 %         | 6 %           | 8 %                   |
| Vente et service          | 467                     | 19 229         | 684 454               | 5 %          | 5 %           | 23 %                  |
| Production                | 4 788                   | 182 298        | 517 270               | 54 %         | 47 %          | 18 %                  |
| <b>Total<sup>62</sup></b> | <b>8 906</b>            | <b>386 106</b> | <b>2 948 654</b>      | <b>100 %</b> | <b>100 %</b>  | <b>100 %</b>          |

## 2.2.2. La répartition du nombre d'employés saisonniers par catégories d'emplois

La proportion d'employés saisonniers dans le secteur du textile se compare à celle de l'ensemble du secteur manufacturier

### Faible saisonnalité des emplois

Tout comme dans l'ensemble du secteur manufacturier, les travailleurs saisonniers représentent 6 % de la main-d'œuvre.

Cette faible saisonnalité peut être utilisée comme un atout par le secteur dans sa stratégie de développement. En effet, des emplois à l'année ont un attrait beaucoup plus grand pour les futurs employés que des emplois saisonniers.

C'est dans la catégorie des métiers de la production que l'on retrouve la grande majorité des employés saisonniers.

Figure 40 | Nombre et proportion d'employés saisonniers par catégories d'emplois (production, cadres, etc.), 2014-2015<sup>63</sup>

| Catégories d'emplois      | Nombre d'employés saisonniers |               |                       | Proportion d'employés saisonniers |                    |                       |
|---------------------------|-------------------------------|---------------|-----------------------|-----------------------------------|--------------------|-----------------------|
|                           | Textile                       | Manufacturier | Ensemble des secteurs | Textile                           | Manufacturier      | Ensemble des secteurs |
| Cadres                    | 0                             | 333           | 5 637                 | --                                | 1 %                | 2 %                   |
| Professionnels            | 0                             | 352           | 15 222                | --                                | 2 %                | 4 %                   |
| Techniciens               | 11                            | 449           | 19 478                | 3 %                               | 2 %                | 6 %                   |
| Métiers                   | 54                            | 3 334         | 63 315                | 7 %                               | 6 %                | 17 %                  |
| Superviseurs              | 2                             | 261           | 9 958                 | 1 %                               | 2 %                | 11 %                  |
| Bureau                    | 11                            | 446           | 9 552                 | 1 %                               | 2 %                | 4 %                   |
| Vente et service          | 24                            | 1 497         | 110 032               | 5 %                               | 8 %                | 16 %                  |
| Production                | 439                           | 17 427        | 100 095               | 9 %                               | 10 %               | 19 %                  |
| <b>Total<sup>64</sup></b> | <b>539</b>                    | <b>23 731</b> | <b>327 788</b>        | <b>Moyenne 6 %</b>                | <b>Moyenne 6 %</b> | <b>Moyenne 11 %</b>   |

<sup>61</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>62</sup> Étant donné que les données provenant des résultats du nombre d'employés total sont obtenues en multipliant le nombre moyen d'employés par le nombre d'entreprises, le nombre obtenu par l'addition des nombres d'employés par catégories d'emplois peut différer du nombre total d'employés par secteurs.

<sup>63</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>64</sup> Étant donné que les données provenant des résultats du nombre d'employés total sont obtenues en multipliant le nombre moyen d'employés par le nombre d'entreprises, le nombre obtenu par l'addition des nombres d'employés par catégories d'emplois peut différer du nombre total d'employés par secteurs.

## 2.2.3. Les embauches

Près de 800 employés embauchés en 2014

## Principalement des manœuvres

En 2014, l'industrie textile a embauché environ 800 employés. Plus de la moitié des embauches étaient des manœuvres, principalement dans le sous-secteur des Usines de textiles, où ils représentent 63 % des embauches.

Figure 41 | Les principales professions de l'industrie textile où il y a eu de l'embauche en 2014, Québec, 2014<sup>65</sup>

| Principales professions (CNP 2014)                                                               | Usines de textiles (SCIAN 313) | Usines de produits textiles (SCIAN 314) | Usines de tricotage de vêtements (SCIAN 3151) | Total      | %            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------------|------------|--------------|
| <b>Embauche totale</b>                                                                           | <b>335</b>                     | <b>376</b>                              | <b>84</b>                                     | <b>795</b> | <b>100 %</b> |
| 9619-9616 - Manœuvres                                                                            | 210                            | 63                                      | 0                                             | 273        | 56 %         |
| 9446 - Opérateurs/opératrices de machines à coudre                                               | 16                             | 6                                       | 18                                            | 40         | 8 %          |
| 6342 - Tailleurs/tailleuses                                                                      | 0                              | 30                                      | 9                                             | 39         | 8 %          |
| 7452 - Manutentionnaires                                                                         | 8                              | 24                                      | 0                                             | 32         | 7 %          |
| 7441- Personnel d'installation, d'entretien et réparation d'équipement résidentiel et commercial | 0                              | 26                                      | 0                                             | 26         | 5 %          |
| 9442- Tisseurs/tisseuses, tricoteurs/tricoteuses et autres opérateurs de machines textiles       | 2                              | 9                                       | 15                                            | 26         | 5 %          |
| 9441- Opérateurs/opératrices de machines et travailleurs de traitement des fibres                | 19                             | 0                                       | 0                                             | 19         | 4 %          |
| 6411- Représentants des ventes et des comptes - commerce de gros (non-technique)                 | 2                              | 13                                      | 0                                             | 15         | 3 %          |
| 1411- Employés de soutien de bureau généraux/employées de soutien de bureau générales            | 13                             | 2                                       | 0                                             | 15         | 3 %          |

## 2.2.4. Les conditions de travail et la rémunération

Bien que les données disponibles sur la rémunération hebdomadaire des employés du secteur textile soient partielles, on constate tout de même que ces employés sont moins bien rémunérés que ceux qui travaillent dans le secteur manufacturier en général. Les différences de salaires sont assez substantielles.

On observe des écarts allant de 7 % à 22 % entre le sous-secteur des Usines de textiles et le secteur manufacturier (soit des différences allant de 56 \$ à 168 \$ par semaine), et de 22 % à 34 % pour le sous-secteur d'Usines de produits textiles (variation de 189 \$ à 255 \$ par semaine).

Même entre les deux principaux sous-secteurs du textile, des disparités dans les salaires existent. On constate que les employés du secteur des Usines de produits textiles sont payés de 12 % à 27 % moins cher que leurs collègues du secteur des Usines de textiles (soit de 66 \$ à 200 \$ de moins par semaine). Cela pourrait s'expliquer par les différences entre les sous-secteurs, à savoir : le coût des équipements, l'impact de la non-qualité et la syndicalisation davantage accrue dans les usines de textiles.

Figure 42 | Salaire hebdomadaire moyen des travailleurs dans le secteur du textile, Québec, 2011-2014<sup>66</sup>

|                                                                   | 2011          | 2012          | 2013          | 2014          | 2015          |
|-------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>Fabrication [31-33]</b>                                        | <b>786,38</b> | <b>805,19</b> | <b>799,31</b> | <b>821,71</b> | <b>853,17</b> |
| <b>Usines de textiles [313]</b>                                   | <b>643,85</b> | <b>631,28</b> | <b>743,52</b> | <b>762,00</b> | <b>754,98</b> |
| Usines de tissus [3132]                                           | 673,67        | 614,19        | 774,65        | 804,32        | 797,87        |
| Finissage de textiles et de tissus et revêtement de tissus [3133] | 549,65        | 594,13        | 632,78        | 642,66        | F             |
| <b>Usines de produits textiles [314]</b>                          | <b>536,39</b> | <b>552,25</b> | <b>544,71</b> | <b>619,6</b>  | <b>664,45</b> |

F : Trop peu fiable pour être publiée

Données en bleu : La moyenne a été calculée à partir des données disponibles. Pour certains mois de l'année, les données n'étaient pas disponibles.

<sup>65</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>66</sup> Statistique Canada : Tableau 281-0026 Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), rémunération hebdomadaire moyenne selon le type de salariés, le statut de temps supplémentaire et le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) détaillé, non désaisonnalisées.

## 2.3. Les besoins de main-d'œuvre

### 2.3.1. Le nombre d'embauches prévues en 2015-2016

Alors que près de la moitié (47 %) des établissements du secteur manufacturier prévoyaient des embauches pour 2015-2016, cette proportion se chiffre à un peu plus du tiers (37 %) pour les établissements du secteur textile. Les prévisions d'embauche de l'ensemble des établissements du Québec pour 2015-2016 suivent une tendance à la baisse (- 25 %) par rapport aux embauches observées en 2014. Le même phénomène semble exister pour l'ensemble du secteur manufacturier (- 40 %) et dans le secteur textile (- 54 %). Notons que les marges d'erreur élevées associées aux nombres d'embauches prévues ne permettent pas confirmer avec certitude que le secteur textile connaît une évolution moins favorable (en chiffres absolus) que les autres secteurs de la fabrication.

Figure 43 | Prévisions d'embauches 2015-2016<sup>67</sup>

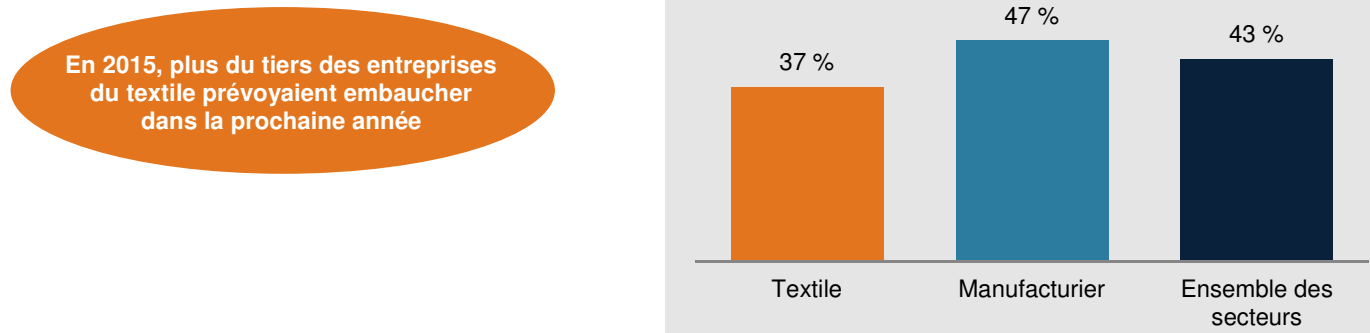


Figure 44 | Nombre d'embauches prévues<sup>68</sup>

|                                         | Nombre d'employés | Embauches en 2014 | Nombre d'embauches prévues en 2015-2016 | Variation entre 2014 et 2015-2016 |
|-----------------------------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------|
| <b>Ensemble</b>                         | <b>2 950 000</b>  | <b>363 840</b>    | <b>271 999</b>                          | <b>-25 %</b>                      |
| <b>Manufacturier</b>                    | <b>386 106</b>    | <b>46 249</b>     | <b>27 669</b>                           | <b>-40 %</b>                      |
| <b>Textile</b>                          | <b>8 906</b>      | <b>797</b>        | <b>368</b>                              | <b>-54 %</b>                      |
| Usines de textiles [313]                | 3 473             | 335               | 44                                      | -87 %                             |
| Usines de produits textiles [314]       | 4 162             | 378               | 309                                     | -18 %                             |
| Usines de tricotage de vêtements [3151] | 1 271             | 84                | 17                                      | -80 %                             |

Note : Les chiffres de ce tableau comportent des marges d'erreur élevées et doivent donc être interprétés avec une grande prudence.

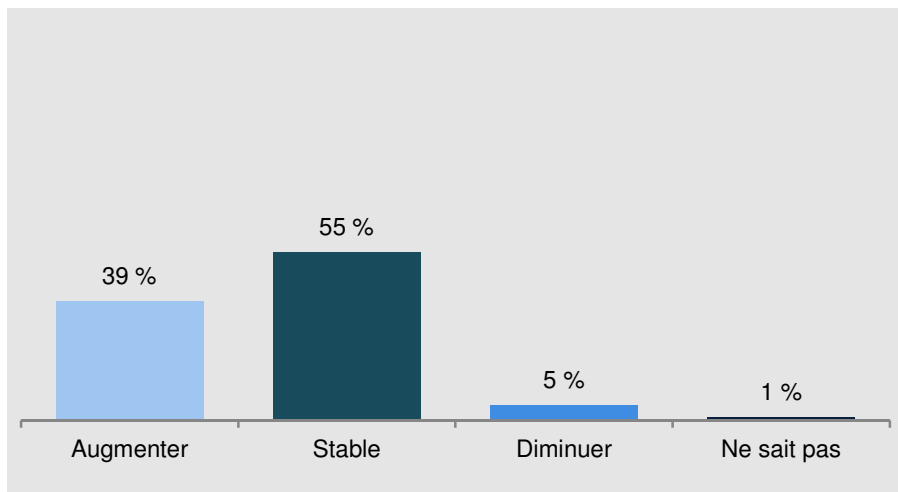
<sup>67</sup> Emploi-Québec : Enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation dans les entreprises au Québec (établissements de 5 employés et plus), édition 2014-2015. L'enquête s'est déroulée du 18 février au 24 septembre 2015.

<sup>68</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. L'enquête s'est déroulée du 18 février au 24 septembre 2015.

### 2.3.2. Les prévisions d'embauche au cours des trois prochaines années

Bien que la majorité des entreprises du textile prévoit que le personnel de leur entreprise demeurera stable au cours des trois prochaines années, un certain niveau d'embauches est à prévoir. Notons qu'au sein des établissements qui prévoient une stabilité du personnel, certains pourraient tout de même procéder à de l'embauche pour combler des postes touchés par des départs à la retraite.

**Figure 45 | Prévisions d'embauche au cours des trois prochaines années<sup>69</sup>**



#### Des prévisions d'embauche

Près de quatre entreprises sur dix prévoient augmenter leur personnel au cours des trois prochaines années. En moyenne, on estime une augmentation de près de huit employés par entreprise, soit environ un millier d'employés de plus dans l'industrie.

Seulement 5 % des entreprises prévoient réduire leur personnel au cours des 3 prochaines années.

### 2.3.3. Postes avec besoin de main-d'œuvre

**Figure 46 | Principaux postes pour lesquels il y aura un besoin de main-d'œuvre au cours des trois prochaines années<sup>70</sup>**

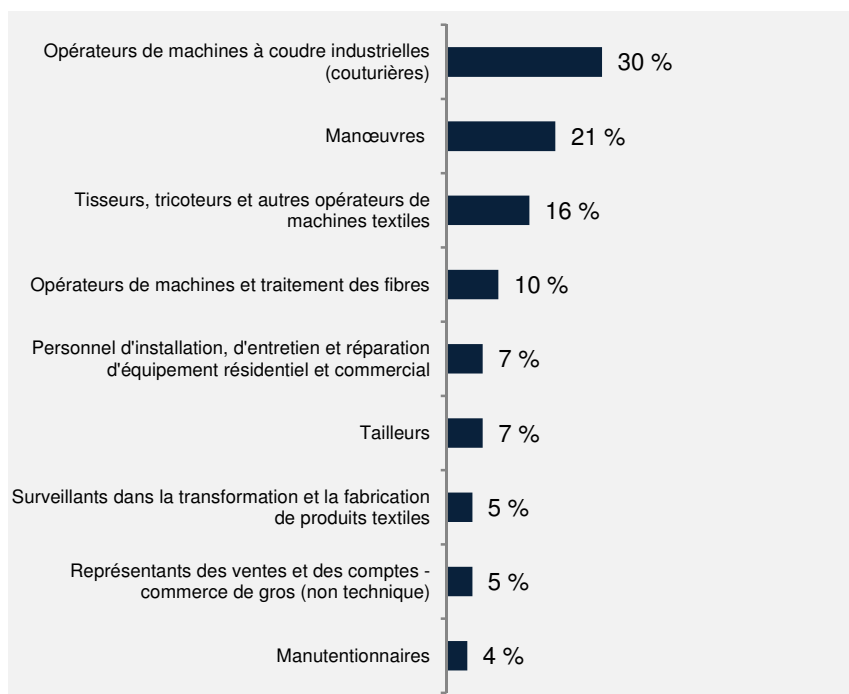
Près du tiers des établissements seront à la recherche de couturières au cours des trois prochaines années

#### À la recherche d'employés plus spécialisés

Au cours des trois prochaines années, les établissements du secteur textile prévoient avoir besoin de main-d'œuvre surtout pour les postes d'opérateurs de machines à coudre industrielles (30 %).

Les postes de manœuvres (21 %) et de tisseurs, tricoteurs et autres opérateurs de machines textiles seront aussi en demande (16 %).

On a vu plus tôt qu'en 2014, plusieurs manœuvres ont été embauchés. Il semble que ces postes n'ont pas été tous comblés et que les établissements sont toujours à la recherche de ce type d'employés, en plus des employés plus spécialisés.



\* Seuls les 10 principaux postes nommés sont présentés dans cette figure. Parmi les autres postes nommés pour lesquels il y aura des besoins de main-d'œuvre, mais dans une moindre mesure, il y a mécanicien industriel, teinturier et finisseur de produits textiles, technologue et technicien en génie industriel, ingénieur d'industrie et de fabrication, électromécanicien, directeur de la fabrication, inspecteur et contrôleur de la qualité, etc.

<sup>69</sup> Sondage SOM, juillet 2016 : QC1. Au cours des 3 prochaines années, prévoyez-vous que le personnel de votre établissement va...? (Base : tous, n : 123) QC2. De combien d'employés environ? (augmentation). QC3. De combien d'employés environ? (diminution).

<sup>70</sup> Sondage SOM, juillet 2016 : QC4a. Au cours des 3 prochaines années, quels sont les 3 principaux postes pour lesquels vous aurez des besoins en main-d'œuvre? (Base : tous, n : 123) Plusieurs mentions possibles.

## Besoin criant d'opérateurs de machines à coudre

Les établissements qui prévoient embaucher des opérateurs de machines à coudre industrielles au cours des trois prochaines années disent avoir besoin en moyenne de 3,7 employés par établissement pour un total estimé d'environ 400 opérateurs de machines à coudre à l'échelle du secteur. Les établissements auront aussi besoin en moyenne de 4 employés pour les postes de tisseurs, de tricoteurs et autres opérateurs de machines textiles ou de manœuvres des produits du textile.

**Figure 47 | Nombre moyen d'employés requis pour les dix principales professions nommées<sup>71</sup>**

| Besoin de main-d'œuvre<br>(3 prochaines années)                                                 | Nombre d'employés<br>requis en moyenne | Marge<br>d'erreur | Nombre total<br>d'employés<br>estimé |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------|--------------------------------------|
| Opérateurs de machines à coudre industrielles (couturières) (n : 35)                            | 3,7                                    | ±1,3              | 417                                  |
| Tisseurs, tricoteurs et autres opérateurs de machines textiles (n : 21) *                       | 4,3                                    | ±1,9              | 269                                  |
| Manœuvres (n : 26)*                                                                             | 3,7                                    | ±2,3              | 295                                  |
| Opérateurs de machines et traitement des fibres (n : 15)*                                       | 5,8                                    | ±3,2              | 239                                  |
| Surveillants dans la transformation et la fabrication de produits textiles (n : 8)*             | 1,9                                    | ±0,6              | 38                                   |
| Pers. d'installation, d'entretien et réparation d'équipement résidentiel et commercial (n : 7)* | 1,6                                    | ±0,4              | 42                                   |
| Tailleurs (n : 7)*                                                                              | 2,6                                    | ±0,9              | 69                                   |
| Représentants des ventes et de comptes - commerce de gros (non-technique) (n : 6)*              | 1,7                                    | ±1,3              | 33                                   |
| Manutentionnaires (n : 5)*                                                                      | 3,9                                    | ±4,0              | 56                                   |
| Teinturiers/teinturières et finisseurs/finisseuses de produits textiles (n : 5)*                | 3,2                                    | ±4,7              | 38                                   |

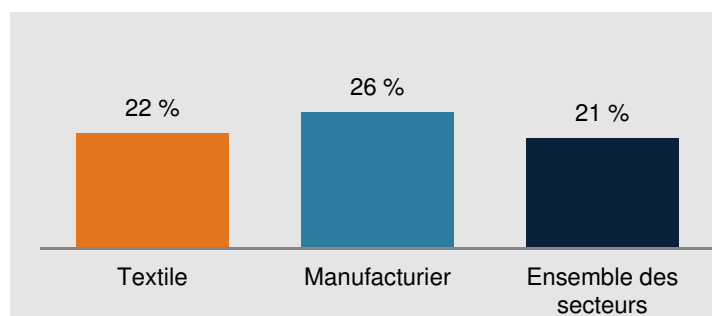
\* : Les chiffres accompagnés d'une \* sont présentés à titre indicatif seulement. Ils doivent être analysés avec prudence en raison de la faible taille d'échantillon (n<30).

## 2.4. Les difficultés de recrutement

En 2015, 22 % des entreprises du textile avaient des postes à combler, un taux légèrement inférieur à celui du secteur manufacturier (26 %), mais comparable à celui de l'ensemble des secteurs.

### 2.4.1. Les postes à combler

**Figure 48 | Proportions des établissements avec des postes à combler en 2015<sup>72</sup>**



Près de 2 postes vacants  
sur 10 sont des postes  
difficiles à combler

En 2015, on estimait qu'il y avait environ 130 postes à combler dans les établissements de 5 employés et plus, dont une vingtaine étaient des postes vacants en raison des difficultés de recrutement. Les postes difficiles à combler sont des postes restés vacants pendant plus de 4 mois.

<sup>71</sup> Sondage SOM, juillet 2016 : QC5a. Combien avez-vous besoin de....? (Base : ensemble des professions nommées, n : 177).

<sup>72</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. L'enquête s'est déroulée du 18 février au 24 septembre 2015.

Figure 49 | Nombre de postes vacants en 2015<sup>73</sup>

| Catégories d'emplois                                              | Postes vacants |               |                       |
|-------------------------------------------------------------------|----------------|---------------|-----------------------|
|                                                                   | Textile        | Manufacturier | Ensemble des secteurs |
| Nombre de postes vacants                                          | 129            | 8 031         | 55 700                |
| Nombre de postes vacants en raison des difficultés de recrutement | 21             | 1 536         | 11 958                |
| % d'intensité des difficultés de recrutement                      | 16 %           | 19 %          | 21 %                  |

Le tableau ci-contre démontre que l'intensité des difficultés de recrutement dans le secteur textile est comparable à celle de l'ensemble des secteurs et même à celle du secteur manufacturier.

Figure 50 | Principales professions demandées pour lesquelles des difficultés de recrutement sont envisagées dans le secteur du textile

|                                                                                                    | % de recrutement<br>(% de des postes pour<br>lesquels on envisage des<br>difficultés oui) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ensemble des professions<sup>74</sup></b>                                                       | <b>62</b>                                                                                 |
| Tailleurs (n : 8)*                                                                                 | 83                                                                                        |
| Opérateurs de machines à coudre industrielles (couturières)<br>(n : 36)                            | 78                                                                                        |
| Tisseurs, tricoteurs et autres opérateurs de machines textiles<br>(n : 21)*                        | 72                                                                                        |
| Surveillants dans la transformation et la fabrication de produits<br>textiles (n : 8)*             | 65                                                                                        |
| Manœuvres des produits du textile (n : 21)*                                                        | 56                                                                                        |
| Opérateurs de machines et traitement des fibres (n : 16)*                                          | 56                                                                                        |
| Pers. d'installation, d'entretien et réparation d'équipement<br>résidentiel et commercial (n : 8)* | 50                                                                                        |

\* : Les chiffres accompagnés d'une \* sont présentés à titre indicatif seulement. Ils doivent être analysés avec prudence en raison de la faible taille d'échantillon (n<30).

Les deux tiers des postes demandés au cours des 3 prochaines années seront difficiles à combler

Des candidats qualifiés  
qui se font rares

### Une inquiétude palpable

Les employeurs prévoient des difficultés de recrutement pour la majorité des postes (62 %) qui seront à combler.

Les principales raisons expliquant les difficultés de recrutement sont<sup>75</sup> :

- Le manque de candidats;
- Les compétences professionnelles demandées;
- Le peu de finissants;
- La pénurie de main-d'œuvre dans le domaine.

<sup>73</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. L'enquête s'est déroulée du 18 février au 24 septembre 2015.

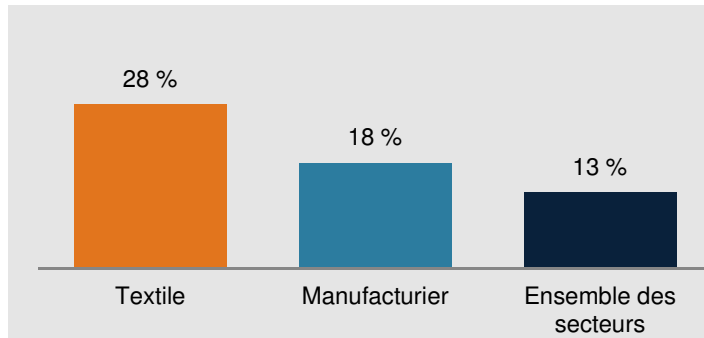
<sup>74</sup> Sondage SOM, juillet 2016 : QC8a. Envisagez-vous des difficultés pour combler les postes de....? (Base : ensemble des professions nommées, n : 185).

<sup>75</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. L'enquête s'est déroulée du 18 février au 24 septembre 2015.

## 2.5. Les départs à la retraite

### 2.5.1. Les prévisions de départs à la retraite

Figure 51 | Prévision de départs à la retraite pour 2015-2016<sup>76</sup>



Près de 3 établissements sur 10 prévoyaient des départs à la retraite en 2015

#### Une problématique bien réelle

Dans le secteur du textile, en 2015, 28 % des établissements prévoyaient des départs à la retraite au cours de la prochaine année. C'est 10 points de pourcentage de plus que dans l'ensemble du secteur manufacturier.

### 2.5.2. Le nombre de départs à la retraite prévus

Figure 52 | Nombre de départs à la retraite prévus en 2015-2016<sup>77</sup>

| Catégories d'emplois         | Départs à la retraite |               |                       |
|------------------------------|-----------------------|---------------|-----------------------|
|                              | Textile               | Manufacturier | Ensemble des secteurs |
| Nombre d'employés            | 8 906                 | 386 106       | 2 950 000             |
| Départs à la retraite prévus | 114                   | 3 654         | 26 893                |
| % de départs à la retraite   | 1,3 %                 | 0,95 %        | 1,3 %                 |

#### Une centaine de départs annuellement

En 2015, on estimait à environ une centaine le nombre de postes qui seraient touchés par les départs à la retraite, soit 1,3 % de la main-d'œuvre du secteur textile.

Les principales professions touchées sont les tailleurs, les opérateurs de machines à coudre et les manœuvres, d'où les inquiétudes face aux difficultés de recrutement.

### 2.5.3. Les principales professions ayant des départs à la retraite

Figure 53 | Principales professions où l'on prévoit des départs à la retraite<sup>78</sup>

Taillieurs/tailleuses  
Opérateurs/opératrices de machines à coudre industrielles  
Manœuvres  
Mécaniciens/mécaniciennes de chantier et mécaniciens industriels  
Opérateurs/opératrices de machines et travailleurs de traitement des fibres  
Tisseurs/tisseuses, tricoteurs/tricoteuses et autres opérateurs de machines textiles

<sup>76</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. L'enquête s'est déroulée du 18 février au 24 septembre 2015.

<sup>77</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. L'enquête s'est déroulée du 18 février au 24 septembre 2015.

<sup>78</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. L'enquête s'est déroulée du 18 février au 24 septembre 2015.

# 3

## DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE



### 3. 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 beaucoup d'entreprises du secteur textile n'ont pas de direction de ressources humaines à l'interne pour chapeauter le développement de la main-d'œuvre par l'offre de formations.

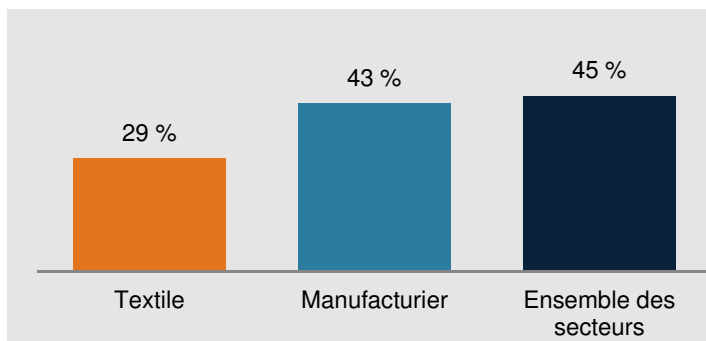
Les professions identifiées par les entreprises textiles comme étant celles qui nécessiteront le plus de formation au cours des trois prochaines années sont les opérateurs de machines à coudre industrielles, les tisseurs, les tricoteurs et les autres opérateurs de machines textiles.

De ce fait, les connaissances à acquérir dans le cadre de ces formations sont plutôt directement reliées aux méthodes ou techniques de travail de même que les machines utilisées, ainsi que les nouvelles technologies que les entreprises prévoient adopter.

Actuellement dans les entreprises textiles, on retrouve surtout des formations de type compagnonnage, principalement parce 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. De là l'importance pour le Comité sectoriel de poursuivre ses efforts pour mieux faire connaître aux entreprises les offres de formation développées au cours des dernières années et de continuer de développer des outils et des programmes de formation qui répondront aux besoins variés des entreprises.

#### 3.1. Les besoins de formation

Figure 54 | Identification de besoins de formation 2015-2016<sup>79</sup>



Près de 3 établissements  
sur 10 prévoyaient des  
besoins en formation en 2015

#### Moins d'établissements identifient des besoins de formation

Près du tiers des établissements du secteur textile prévoyaient des besoins de formation en 2015. C'est beaucoup moins que dans le secteur manufacturier et que dans les entreprises en général.

Parmi les raisons possibles de ce phénomène, notons la présence moins fréquente d'une direction des ressources humaines dans les établissements du secteur textile. En effet, une entreprise dotée d'un département des ressources humaines est plus susceptible de détecter des besoins de formation chez ses employés.

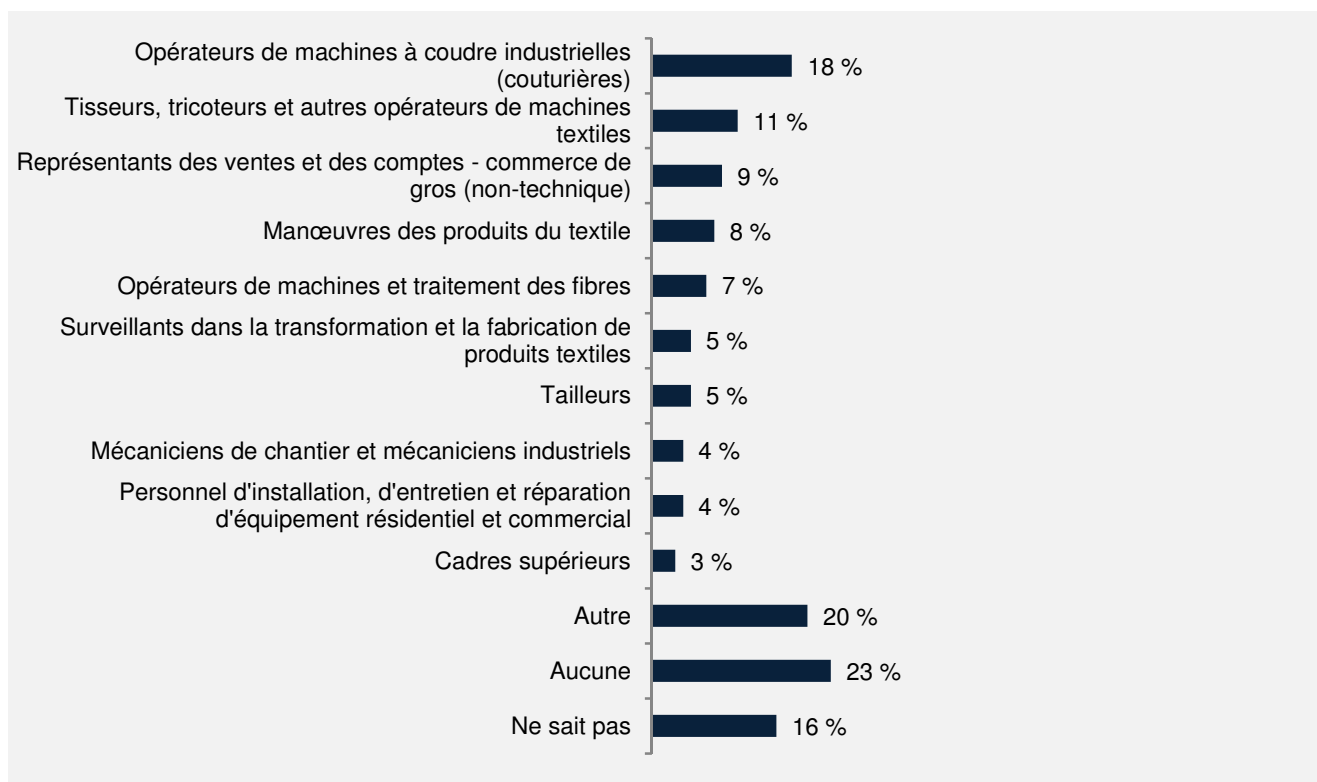
<sup>79</sup> Emploi-Québec : Enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation dans les entreprises au Québec (établissements de 5 employés et plus), édition 2014-2015. L'enquête s'est déroulée du 18 février au 24 septembre 2015. - QF5 Pour les 12 prochains mois, avez-vous identifié des besoins de formation pour les employés de votre établissement, incluant le personnel de direction?

### 3.1.1. Les principales professions pour lesquelles des besoins de formation ont été identifiés

#### De la formation pour les opérateurs de machines à coudre, mais aussi pour les tisseurs et tricoteurs

Dans le textile, les principales professions qui auront des besoins de formation au cours des trois prochaines années sont les opérateurs de machines à coudre et les tisseurs, tricoteurs et autres opérateurs de machines textiles.

**Figure 55 | Principaux postes qui auront besoin de formation au cours des trois prochaines années<sup>80</sup>**



\* Parmi les autres postes qui nécessitent des besoins de formation, il y a, entre autres, technologue et technicien en génie industriel et en génie de fabrication, directeur de la fabrication, manutentionnaire, directeur des ventes, électromécanicien, teinturier et finisseur de produits textiles, expéditeur, inspecteur et contrôleur de la qualité, etc.

<sup>80</sup> Sondage SOM, juillet 2016 : QD1a. Au cours des 3 prochaines années, quels sont les 3 principaux postes pour lesquels vous aurez des besoins de formation? (Base : tous, n : 123) Trois mentions possibles.

## 3.1.2. Les connaissances et compétences à acquérir dans le cadre de formations

Surtout des compétences  
reliées à l'emploi exercé et  
pour connaître de nouvelles  
technologies

**Méthodes ou techniques de travail et manipulation des machines**

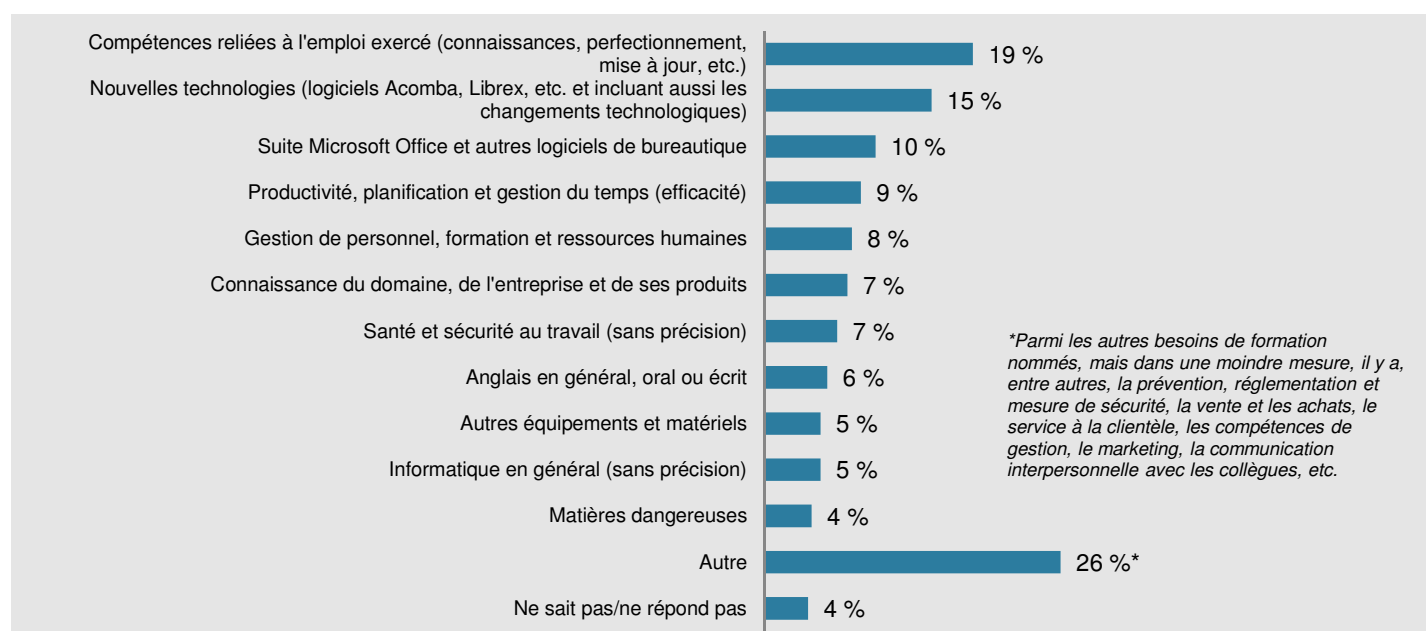
Les besoins de formation touchent surtout des aspects qui permettent d'acquérir des méthodes ou des techniques de travail, d'apprendre la manipulation de machines et de mieux connaître les produits de l'entreprise.

**Figure 56 | Nombre moyen d'employés qui auront besoin de formation pour les dix principales professions nommées et les principaux aspects des formations<sup>81</sup>**

| Postes                                                                                              | Nombre d'employés en moyenne | Marge d'erreur | Nombre total d'employés estimé | Principal aspect de la formation <sup>82</sup> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|----------------|--------------------------------|------------------------------------------------|
| Opérateurs de machines et traitement des fibres (n : 12)*                                           | 15,8                         | ±15,8          | 459                            | Méthodes ou techniques de travail              |
| Opérateurs de machines à coudre industrielles (n : 21)*                                             | 5,6                          | ±3,3           | 384                            | Méthodes ou techniques de travail              |
| Tisseurs, tricoteurs et autres opérateurs de machines textiles (n : 16)*                            | 5,3                          | ±2,4           | 228                            | Manipulation des machines                      |
| Mancœuvres des produits du textile (n : 10)*                                                        | 5,3                          | ±5,4           | 149                            | Manipulation des machines                      |
| Surveillants dans la transformation et la fabrication de produits textiles (n : 9)*                 | 5,7                          | ±3,9           | 120                            | Gestion de personnel                           |
| Tailleurs (n : 5)*                                                                                  | 5,0                          | ±3,8           | 92                             | Mieux connaître les produits                   |
| Personnel d'installation, d'entretien et réparation d'équipement résidentiel et commercial (n : 4)* | 4,8                          | ±4,6           | 73                             | Manipulation des machines                      |
| Représentants des ventes et des comptes - commerce de gros (non-technique) (n : 9)*                 | 1,7                          | ±0,8           | 55                             | Mieux connaître les produits                   |
| Cadres supérieurs (n : 4)*                                                                          | 3,9                          | ±3,8           | 45                             | Administration et gestion                      |
| Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels (n : 5)*                                         | 2,3                          | ±1,3           | 37                             | Manipulation des machines                      |

\* Résultats présentés seulement à titre indicatif étant donné la petite taille de l'échantillon (n<30).

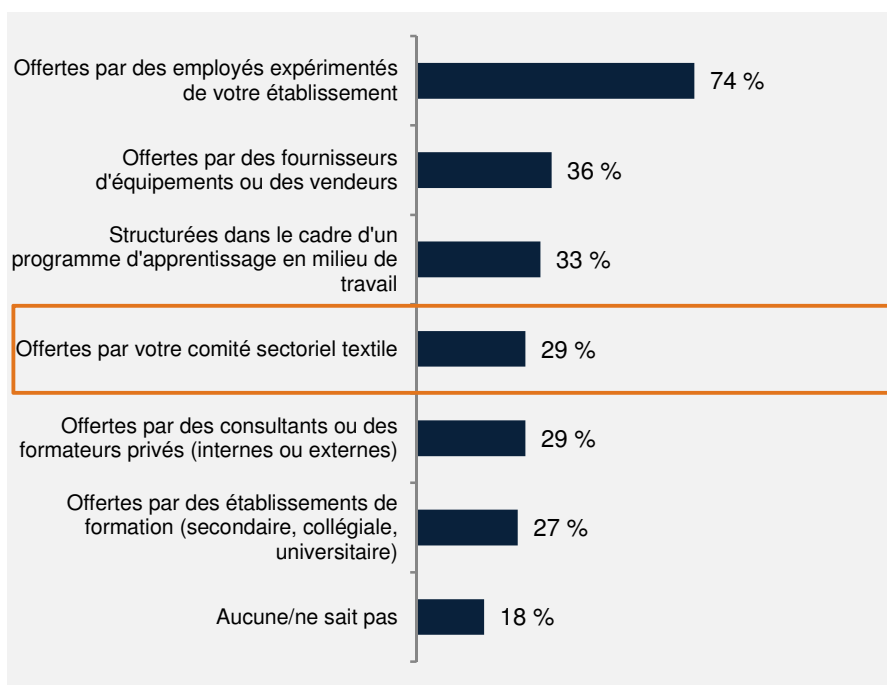
**Figure 57 | Compétences à acquérir dans le cadre de formation<sup>83</sup>**



<sup>81</sup> Sondage SOM, juillet 2016 : QD2a. Combien d'employés ont des besoins de formation pour le poste de....? (Base : ensemble des professions nommées, n : 133).

<sup>82</sup> Sondage SOM, juillet 2016 : QD5a. Quel est le principal aspect pour lequel les employés ont des besoins de formation pour le poste de....? (Base : ensemble des professions nommées, n : 135).

<sup>83</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. L'enquête s'est déroulée du 18 février au 24 septembre 2015.

Figure 58 | Types de formations prévues<sup>84</sup>

Principalement des formations par compagnonnage au sein même de l'entreprise

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. Il n'est donc pas étonnant de constater que la plupart des formations prévues seront offertes par des employés expérimentés de l'établissement.

Le Comité sectoriel devra par ailleurs jouer un rôle actif pour certaines des formations.

### 3.2. L'offre de formation<sup>85</sup>

#### Formation initiale

Pour cette section, il est important de mentionner que les renseignements fournis dans le diagnostic sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile au Québec 2013 sont encore actuels<sup>86</sup>. En résumé, on y fait mention qu'il n'y a plus de programmes d'études spécifiques à l'industrie textile depuis plusieurs années en raison de la décroissance de l'industrie textile et de la fermeture de plusieurs usines, ce qui a amené un manque d'intérêt des jeunes pour le domaine.

#### Diplôme d'études professionnelles (DEP)

Il existe au Québec d'autres formations initiales qui visent à former des personnes pouvant combler les besoins de l'industrie textile. On retrouve ces programmes d'études dans le *Répertoire des formations textiles* du CSMO Textile. Au niveau du diplôme d'études professionnelles, on y retrouve le programme Opération d'équipements de production, qui vise la formation de personnes appelées à exercer 12 professions différentes, mais aucune en lien avec le textile. Il est offert par 24 commissions scolaires<sup>87</sup>. Des travaux d'optimisation sont en cours par le ministère de l'Éducation et Enseignement supérieur (MEES) pour réviser ce programme d'études, et il est censé tenir compte de la production textile. Il y a aussi celui de Mise en œuvre de matériaux composites, Electromécanique de systèmes automatisés, Mécanique industrielle de construction et d'entretien et Mécanique d'entretien en commandes industrielles (ASP<sup>88</sup>). D'autres programmes y sont aussi répertoriés, mais ils visent à former des travailleurs pour l'industrie du vêtement : Confection sur mesure et retouche, Dessin de patron, Confection de vêtements et Rembourrage artisanal.

#### Formation collégiale (DEC ou AEC)

Les programmes offerts au collégial menant soit à un diplôme d'études collégiales (DEC) ou à une attestation d'études collégiales (AEC) qui peuvent répondre à certains besoins de main-d'œuvre dans le secteur du textile sont de nature générale (Gestion de commerces, Design industriel, Transformation de matériaux composites, Procédés chimiques, etc.). Les trois seuls programmes spécifiques au textile sont des programmes qui visent à former des « artisans » et non des personnes appelées à œuvrer dans des usines de l'industrie textile (Métiers d'art, spécialisation construction textile, Métiers d'arts, spécialisation impression textile et Innovation en création textile). Il y a aussi Design de vêtements techniques et Design de vêtements spécialisés.

<sup>84</sup> Sondage SOM, juillet 2016 : QD8a. Prévoyez-vous avoir recours à des formations...? (Base : tous, n : 123) Plusieurs mentions possibles.

<sup>85</sup> CSMO Textile, juillet 2016.

<sup>86</sup> Pages 106 à 111.

<sup>87</sup> Inforouteftp.org.

<sup>88</sup> Attestation de spécialisation professionnelle.

### Formation universitaire

Comme pour tous les secteurs de la fabrication, l'industrie textile a besoin de diplômés universitaires. Les principaux programmes universitaires ciblés par le CSMO Textile sont :

- Administration / Administration des affaires (baccalauréat ou maîtrise);
- Arts (fibres) (baccalauréat);
- Génie mécanique, chimique et industriel (baccalauréat spécialisé, maîtrise, doctorat);
- Science de l'énergie et des matériaux (maîtrise, doctorat);
- Chimie (baccalauréat, maîtrise, doctorat).

### Formation continue technique en textile

Des activités de formation continue spécialisée en textile sont offertes par trois établissements d'enseignement ou de recherche. Chacun de ces organismes de formation peut offrir des formations sur mesure ou adapter son offre de formation pour répondre à des besoins spécifiques d'un groupe ou d'une entreprise :

- Services aux entreprises de la Commission scolaire Beauce-Etchemin;
- SYNOR - Centre de services-conseils aux entreprises du Cégep de Saint-Hyacinthe;
- Groupe CTT.

### Formation en ligne

Le Réseau Manufacturier Canadien (RMC) offre via son portail plusieurs programmes d'apprentissage en ligne pour développer des compétences en fabrication, en techniques de base, en gestion et en informatique. Ce sont 36 programmes qui ont été créés spécifiquement pour l'industrie textile. Ces programmes, d'une durée variant de 30 minutes à 5 heures, sont offerts en français et en anglais. Parmi ces formations, mentionnons : l'Essentiel de la fabrication des textiles, Fabrication des fibres et du fil, Procédés de tissage, Procédés de tricotage, Teinture, finissage et impression des tissus, Technologie des non-tissés, etc. Toutefois, selon le CSMO Textile, une certaine révision de ces formations est nécessaire pour répondre aux nouveaux besoins des entreprises concernant la spécialisation technique en textile.

### Autres offres de formations

Depuis 2014, un programme court, au moyen de stages rémunérés en entreprise, visant la formation pour des Opératrices ou opérateurs de machines à coudre industrielles, a été adapté et donné par des commissions scolaires grâce au financement du CSMO Textile. Il est offert dans les régions où le besoin est identifié et après qu'une demande de financement, déposée à la Commission des partenaires du marché du travail, ait été acceptée. Du financement pourrait aussi être disponible par les programmes régionalisés qui sont gérés par Emploi-Québec.

Bien que des formations en textile soient données par des experts textiles à des employés du secteur, l'expérience terrain de l'équipe du CSMO Textile démontre que cela ne semble pas suffisant pour répondre aux besoins des entreprises pour ce qui a trait au développement des compétences de base en textile pour une main-d'œuvre occupant des postes techniques. Le CSMO Textile, en collaboration avec des entreprises et des intervenants clés du secteur, travaille sur le déploiement d'un programme structuré qui devrait voir le jour en 2017 auprès d'une première cohorte. Quelques modules ont déjà été ciblés comme *Introduction au monde du textile*, *Technologie des fibres et des procédés de fabrication*, *Analyse d'une construction textile* de même que *Gestion des problèmes de qualité et de leurs causes*.

De plus, le CSMO Textile poursuit son offre pour des formations, d'une durée de 4 heures ou 8 heures, en gestion des ressources humaines, en ventes et en textile.

Pour les entreprises qui voudraient s'en prévaloir, certains programmes de formation sont accessibles en tout temps. En effet, les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour des métiers du secteur – métiers à filer, métiers à tisser, machines de préparation de fibres textiles et de filés, mécanicien – la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO) pour opérateurs de métiers à filer et compagnons, incluant l'atelier de formation pour les compagnons, sont à leur disposition.

# 4

## GESTION DES RESSOURCES HUMAINES



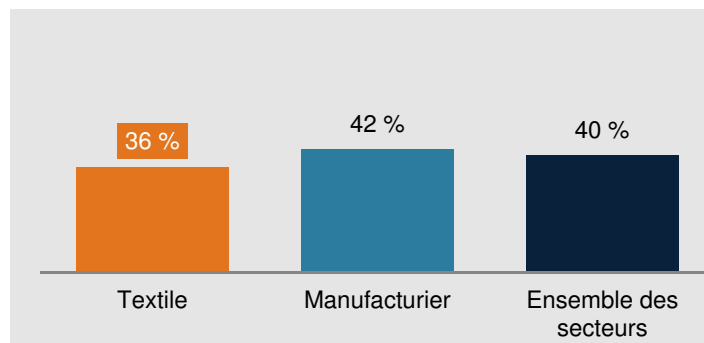
## 4. GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

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. 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. Dans ce contexte, le CSMO Textile peut jouer un rôle stratégique pour aider les établissements du secteur à mieux se structurer, en attendant d'avoir une direction des ressources humaines qui prend en charge un plus grand nombre de fonctions.

### 4.1. Direction des ressources humaines dans l'entreprise

Figure 59 | A une direction ou un service de gestion des ressources humaines dans l'entreprise<sup>89</sup>



Un peu plus du tiers des établissements du secteur textile ont une direction ou un service de gestion des ressources humaines dans l'entreprise

#### Les directions des ressources humaines moins répandues

Par rapport au secteur manufacturier, où 42 % des établissements ont leur direction ou leur service de gestion des ressources humaines dans l'entreprise, seulement 36 % des établissements du secteur textile ont ce service à l'interne.

Dans le contexte des nombreux défis en matière de main-d'œuvre auxquels font face les établissements du secteur, l'absence de direction des ressources humaines dans la majorité des établissements du secteur est certes une situation préoccupante.

<sup>89</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. L'enquête s'est déroulée du 18 février au 24 septembre 2015.

## 4.2. Fonctions assumées par l'entreprise

Comme mentionné précédemment, les établissements du secteur textile assument dans une moindre proportion les différentes fonctions qui relèvent généralement d'une direction des ressources humaines que les établissements du secteur manufacturier dans son ensemble. Cela va de pair avec le fait qu'à peine plus du tiers des établissements du secteur (36 %) sont dotés d'une direction des ressources humaines (42 % dans l'ensemble du secteur manufacturier).

La préparation des employés à la retraite fait exception (à ne pas confondre avec les départs à la retraite). En effet, sur cet aspect, les établissements du secteur textile ne sont pas moins nombreux (en proportion) que ceux du secteur manufacturier dans son ensemble à s'en occuper.

La figure qui suit démontre que 57 % seulement des entreprises assument la fonction de « Planification de l'embauche », alors que les défis en recrutement et la préoccupation pour les départs à la retraite des travailleurs sont bien exprimés par les répondants à l'enquête.

**Figure 60 | Fonctions assumées par l'entreprise<sup>90</sup>**

| Fonctions                                                                                                                                           | Textile | Manufacturier | Ensemble des secteurs |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------|-----------------------|
| Recrutement et sélection de candidats                                                                                                               | 76 %    | 84 %          | 83 %                  |
| Accueil des nouveaux employés et formation à la tâche                                                                                               | 78 %    | 89 %          | 88 %                  |
| Évaluation de rendement des employés                                                                                                                | 68 %    | 76 %          | 78 %                  |
| Élaboration des descriptions de tâches                                                                                                              | 77 %    | 81 %          | 81 %                  |
| Élaboration ou choix des programmes de formation offerts aux employés                                                                               | 53 %    | 57 %          | 58 %                  |
| Préparation à la retraite                                                                                                                           | 24 %    | 22 %          | 21 %                  |
| Sensibilisation des cadres et du personnel à la gestion de la diversité culturelle (culture, religions) et sociale (handicapés, aide sociale, etc.) | 31 %    | 35 %          | 40 %                  |
| Utilisation des réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, etc.)                                                                                          | 36 %    | 43 %          | 52 %                  |
| Relations du travail avec les représentants syndicaux                                                                                               | 15 %    | 18 %          | 16 %                  |
| Planification de l'embauche                                                                                                                         | 57 %    | 71 %          | 72 %                  |

## 4.3. Méthodes d'embauche

Des méthodes éprouvées

### Le secteur utilise moins les réseaux sociaux

Comme dans le secteur manufacturier et dans l'ensemble des secteurs, la sélection de candidats dans le secteur textile se fait surtout à partir d'entrevues avec des candidats recommandés par du personnel de l'établissement, le site internet d'Emploi-Québec et la banque de CV détenue par l'entreprise.

Il semble que le secteur soit en retard par rapport aux autres pour ce qui est du recours aux réseaux sociaux. Or, cette avenue peut être intéressante pour recruter des jeunes et vaut donc la peine d'être explorée.

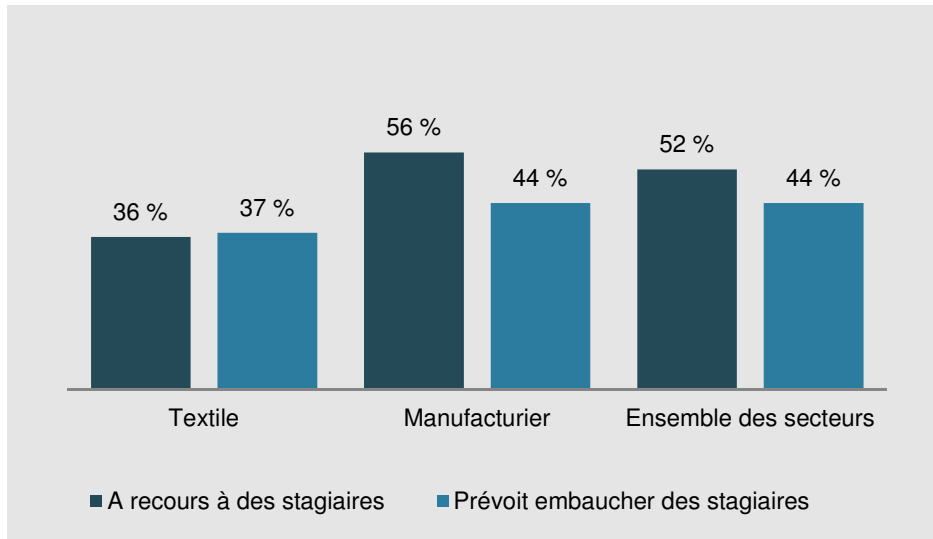
**Figure 61 | Moyens pour obtenir des candidatures lors de l'embauche<sup>91</sup>**

| Moyens                                                                                          | Méthodes d'embauches |               |                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------|-----------------------|
|                                                                                                 | Textile              | Manufacturier | Ensemble des secteurs |
| Des entrevues avec des candidats recommandés par du personnel de votre établissement            | 89 %                 | 86 %          | 85 %                  |
| Le site internet d'Emploi-Québec                                                                | 70 %                 | 78 %          | 60 %                  |
| La banque de CV détenue par votre établissement                                                 | 64 %                 | 75 %          | 76 %                  |
| Des publications d'annonces dans les journaux                                                   | 43 %                 | 45 %          | 43 %                  |
| Les sites internet spécialisés en recrutement de personnel (Jobboom, Monster, Workopolis, etc.) | 43 %                 | 42 %          | 33 %                  |
| Des agences de placement                                                                        | 38 %                 | 38 %          | 22 %                  |
| Le site web de l'entreprise                                                                     | 30 %                 | 37 %          | 45 %                  |
| Le bureau de placement ou de stages d'institutions d'enseignement                               | 28 %                 | 45 %          | 37 %                  |
| Les foires locales d'emploi                                                                     | 23 %                 | 25 %          | 21 %                  |
| Les réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn, etc.)                                                  | 21 %                 | 33 %          | 38 %                  |

<sup>90</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. L'enquête s'est déroulée du 18 février au 24 septembre 2015.

<sup>91</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. L'enquête s'est déroulée du 18 février au 24 septembre 2015.

## 4.3.1. Embauche de stagiaires

Figure 62 | A recours à l'embauche de stagiaires et prévision d'embauche au cours des 12 prochains mois<sup>92</sup>

**Le recours aux stagiaires  
moins répandu dans le  
secteur textile**

Le secteur textile accueille moins de stagiaires que le secteur manufacturier dans son ensemble et la situation ne semble pas en voie de changer. Cela est probablement une des conséquences de l'absence de formation de base dans le domaine.

<sup>92</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. L'enquête s'est déroulée du 18 février au 24 septembre 2015.

# 5

## DÉFIS DU SECTEUR ET ENJEUX DE LA MAIN-D'ŒUVRE



## 5. PRINCIPAUX DÉFIS DES ENTREPRISES DU SECTEUR TEXTILE

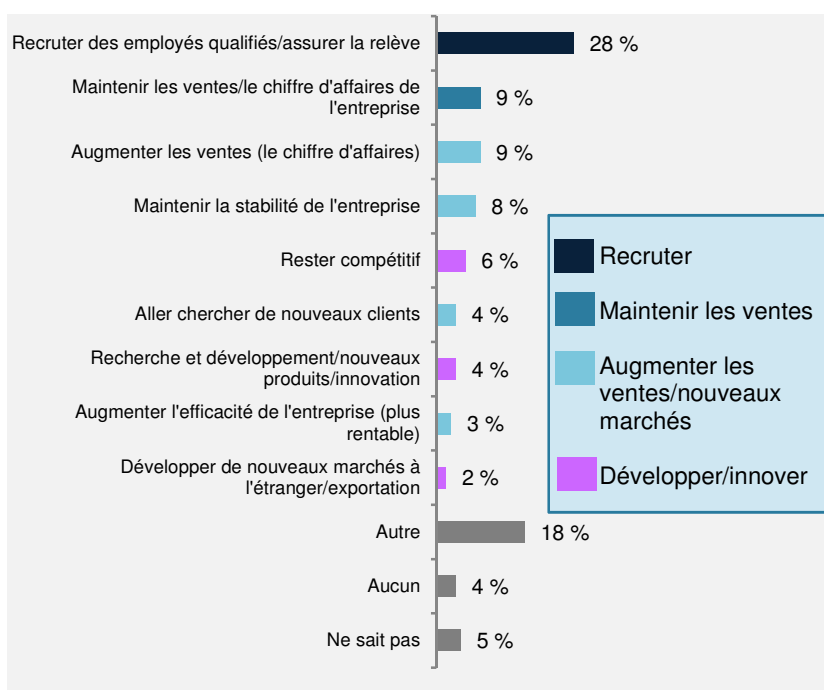
Lorsqu'interrogées sur les principaux défis qui se présentent à eux pour les prochaines années, les entreprises du secteur sont formelles : le recrutement d'employés qualifiés pour assurer la relève est au sommet des priorités. Le maintien ou la croissance des ventes, de même que la compétitivité, font également 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 en matière 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.

### 5.1. Défis pour les établissements

Figure 63 | Principaux défis pour les établissements au cours des trois prochaines années<sup>93</sup>



Trouver des employés qualifiés

#### Défi majeur en matière de recrutement

Avec les formations qui se font rares et les jeunes qui sont peu attirés par des professions dans le textile, il est à prévoir que recruter des employés qualifiés sera un défi de taille pour l'industrie au cours des prochaines années.

Bien entendu, le défi de recruter des employés qualifiés est plus important encore pour les établissements dont le chiffre d'affaires est à la hausse depuis trois ans (43 %) et qui prévoient augmenter leur personnel au cours des trois prochaines années (44 %).

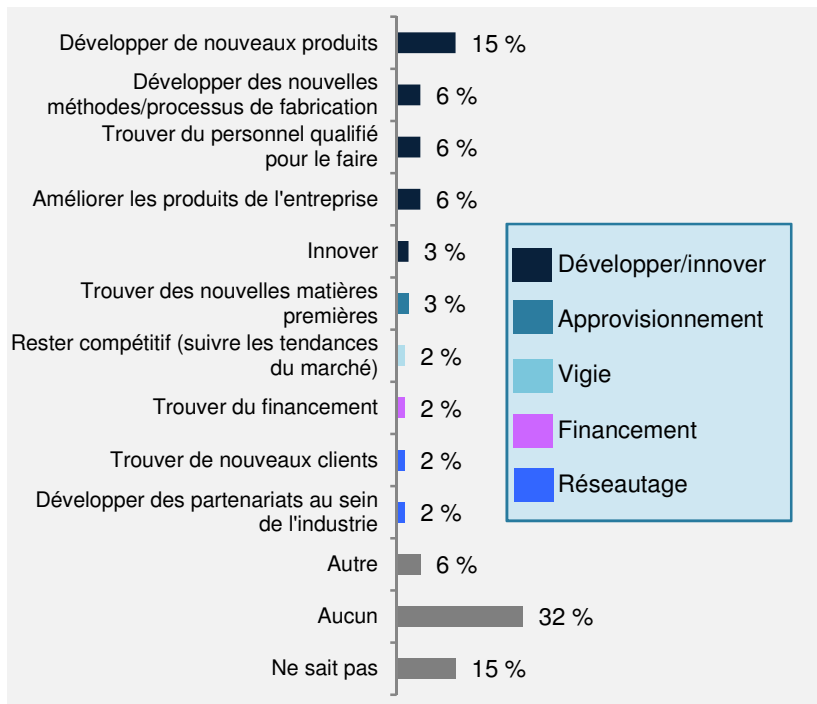
Maintenir ou augmenter les ventes en allant chercher de nouveaux clients ou en développant de nouveaux produits sont aussi des défis importants à relever pour plusieurs entreprises.

\* 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.

<sup>93</sup> Sondage SOM, juillet 2016 : QF1. Au cours des 3 prochaines années, quel sera le principal défi (ou enjeu) pour votre établissement? (Base : tous, n : 123).

## 5.2. Défis en matière de recherche et de développement

Figure 64 | Principaux défis en matière de recherche et de développement au cours des trois prochaines années<sup>94</sup>



### Développer de nouveaux produits

#### Des développements concrets

Pour concurrencer les marchés asiatiques, il faut que l'industrie québécoise du textile se démarque et c'est en se taillant une place dans les marchés de niche qu'elle y arrivera. Développer de nouveaux produits et de nouvelles méthodes de fabrication ainsi qu'améliorer les produits existants deviennent des défis essentiels à relever pour la survie et la prospérité de l'industrie.

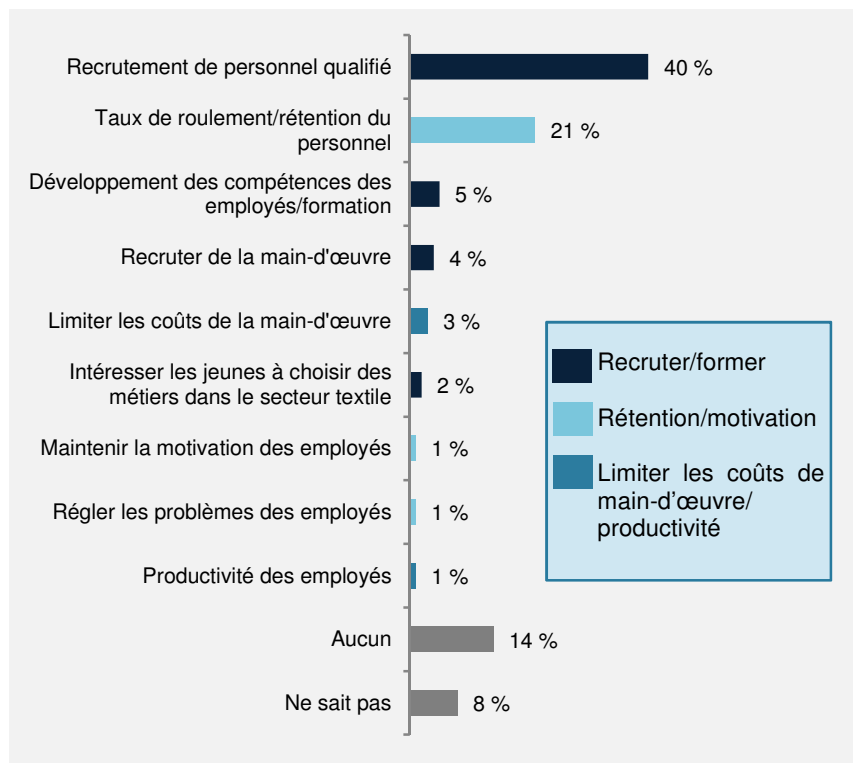
Développer de nouveaux produits est un défi encore plus important pour les établissements qui exportent leurs produits à l'extérieur du Canada (26 %). En effet, les barrières à l'entrée, la réglementation étrangère et la méconnaissance du marché sont des freins à l'exportation.

On observe qu'environ le tiers des entreprises n'anticipent aucun défi à l'égard de la recherche et du développement au cours de cette période. Le fait que, pour plusieurs entreprises, la fonction recherche et développement est impartie à d'autres organismes, comme le Groupe CTT, pourrait notamment expliquer ce résultat. En effet, dans ce contexte, elles peuvent alors plus difficilement envisager les défis éventuels.

<sup>94</sup> Sondage SOM, juillet 2016 : QF3. Au cours des 3 prochaines années, quel sera le principal défi de votre établissement en matière de recherche et développement? (Base : tous, n : 123).

### 5.3. Défis en matière de main-d'œuvre et de gestion des ressources humaines

Figure 65 | Principaux défis en matière de main-d'œuvre et de gestion des ressources humaines au cours des trois prochaines années<sup>95</sup>



#### Recrutement de personnel qualifié et rétention du personnel

Le défi premier en matière de main-d'œuvre pour le secteur est le recrutement de personnel qualifié, suivi de la rétention du personnel.

Certaines conditions de travail sont à améliorer pour éviter un trop grand taux de roulement et pour intéresser les jeunes à choisir des métiers du secteur, d'autant plus que cette nouvelle génération, comme dans tous les secteurs, accorde une grande importance aux conditions de travail.

La rétention du personnel sera un défi encore plus grand pour les établissements qui prévoient investir au cours de la prochaine année (33 %).

<sup>95</sup> Sondage SOM, juillet 2016 : QF5. Au cours des 3 prochaines années, quel sera le principal défi de votre établissement en matière de main-d'œuvre et de gestion des ressources humaines? (Base : tous, n : 123).

# 6

## SPÉCIALISATION TECHNIQUE EN TEXTILE



## 6. SPÉCIALISATION TECHNIQUE EN TEXTILE

Dans le cadre du diagnostic sectoriel, l'intérêt pour certains modules de formation visant le poste de spécialiste 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.

Un programme de formation visant la « spécialisation technique en textile » pour les employés occupant un poste de « Spécialiste technique en textile » est en déploiement actuellement. Aux fins de compréhension, ce spécialiste 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 la section qui suit, le CSMO Textile souhaite valider l'intérêt des entreprises ainsi que connaître leurs besoins en matière de développement des compétences pour la spécialisation technique en textile de ces employés afin d'offrir un programme qui réponde aux attentes.

### 6.1. Établissements qui ont des spécialistes techniques en textile

Le CSMO Textile est à développer un programme de formation visant la « spécialisation technique en textile » pour les travailleurs en emploi du secteur. Selon le poste qu'ils occupent, les employés qui ont un profil de spécialiste technique en textile ont des connaissances avancées en matière textile et en développement de produits. Ils connaissent généralement les matières premières, les propriétés des fils et fibres, ainsi que les différents procédés de fabrication. Ils peuvent aussi analyser les composantes des textiles et évaluer leur qualité.

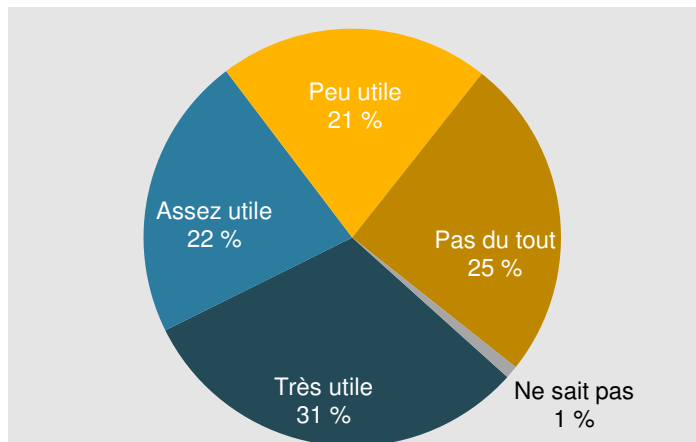
**Figure 66 | Proportion d'entreprises avec des employés ayant un profil de spécialiste technique en textile<sup>96</sup>**



Les deux tiers de l'ensemble des entreprises du secteur ont à leur emploi au moins un spécialiste technique en textile. En moyenne, on compte 2,4 employés spécialistes techniques en textile 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).

<sup>96</sup> Sondage SOM 2016 : QE1. Dans votre établissement, combien d'employés ont un profil de spécialiste technique en textile, c'est-à-dire qui ont des connaissances avancées en matières textiles et développement de produits? (Base : tous, n : 123).

Figure 67 | Utilité perçue du poste de spécialiste technique en textile pour l'établissement<sup>97</sup>

Un poste jugé plus utile dans les établissements à vocation plus technique

Plus de la moitié (53 %) de l'ensemble des établissements interrogés trouvent qu'un spécialiste technique en textile est ou pourrait être **très** (31 %) ou **assez** (22 %) utile à leur établissement.

L'utilité du poste augmente chez ceux qui :

- fabriquent des produits techniques (68 % de très ou assez utile);
- exportent (68 %);
- exportent pour 10 % ou plus de leur chiffre d'affaires (75 %);
- ont eu deux millions ou plus de chiffre d'affaires en 2015 (74 %).

<sup>97</sup> Sondage SOM 2016 : QE2. Sur la base de la description précédente, diriez-vous que le poste de spécialiste technique en textile est ou peut être... utile à votre établissement? (Base : tous, n : 123).

## 6.2. Intérêt pour une formation pour le poste de spécialiste technique en textile

### Un intérêt pour tous les modules

Un certain intérêt pour les modules de formation pour le poste de spécialiste technique

Entre 26 % et 41 % des établissements (soit entre 100 et 150 à l'échelle du secteur) seraient intéressés par les différents modules de formation proposés pour le poste de spécialiste technique en textile.

Les usines de textiles (SCIAN 313) démontrent davantage d'intérêt pour les modules sur la « Gestion des problèmes de qualité et de leurs causes » et la « Technologie des fibres et des procédés de fabrication ».

L'intérêt pour l'ensemble des modules de formation liés au poste de spécialiste technique est plus élevé dans les établissements qui fabriquent des textiles techniques ou à valeur ajoutée ou qui exportent. En effet, dépendamment du module de formation, la proportion d'établissements intéressés varie entre 35 % et 71 %. C'est donc dans ce segment d'entreprises que les modules de formation offrent le plus grand potentiel.

Considérant les marges d'erreur sur ces résultats (et les niveaux comparables de « très intéressés »), on peut considérer que le niveau d'intérêt est comparable d'un module à l'autre. Notons que ces résultats ne peuvent pas être comparés à ceux du groupe de travail réalisé le 30 avril 2015, qui faisait appel à une approche qualitative, et arrivait à des conclusions plus spécifiques sur les modules à prioriser.

**Figure 68 | Intérêt pour les modules de formation proposés pour le poste de spécialiste technique en textile<sup>98</sup>**

|                                                                         |                                                  | Très intéressé | Assez intéressé | Très + Assez intéressé |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------|-----------------|------------------------|
| Gestion des problèmes de qualité et de leurs causes                     | <b>Ensemble</b>                                  | <b>13 %</b>    | <b>28 %</b>     | <b>41 %</b>            |
|                                                                         | Usines de textiles [313] (n : 36)                | 21 %           | 38 %            | (+) 59 %               |
|                                                                         | Usines de produits textiles [314] (n : 82)       | 10 %           | 21 %            | (-) 31 %               |
|                                                                         | Usines de tricotage de vêtements [3151] (n : 5)* | 13 %           | 70 %            | 83 %                   |
| Introduction au monde du textile                                        | <b>Ensemble</b>                                  | <b>8 %</b>     | <b>24 %</b>     | <b>32 %</b>            |
|                                                                         | Usines de textiles [313] (n : 36)                | 12 %           | 25 %            | 37 %                   |
|                                                                         | Usines de produits textiles [314] (n : 82)       | 3 %            | 23 %            | 26 %                   |
|                                                                         | Usines de tricotage de vêtements [3151] (n : 5)* | 67 %           | 17 %            | 84 %                   |
| Analyse d'une construction textile                                      | <b>Ensemble</b>                                  | <b>6 %</b>     | <b>23 %</b>     | <b>29 %</b>            |
|                                                                         | Usines de textiles [313] (n : 36)                | (+) 13 %       | 23 %            | 36 %                   |
|                                                                         | Usines de produits textiles [314] (n : 82)       | -2 %           | 20 %            | 22 %                   |
|                                                                         | Usines de tricotage de vêtements [3151] (n : 5)* | 13 %           | 71 %            | 84 %                   |
| Développement des produits textiles, R et D                             | <b>Ensemble</b>                                  | <b>5 %</b>     | <b>23 %</b>     | <b>28 %</b>            |
|                                                                         | Usines de textiles [313] (n : 36)                | 14 %           | 27 %            | 41 %                   |
|                                                                         | Usines de produits textiles [314] (n : 82)       | 1 %            | 18 %            | (-) 19 %               |
|                                                                         | Usines de tricotage de vêtements [3151] (n : 5)* | 13 %           | 71 %            | 84 %                   |
| Technologie des fibres et des procédés de fabrication, de « A » à « Z » | <b>Ensemble</b>                                  | <b>8 %</b>     | <b>18 %</b>     | <b>26 %</b>            |
|                                                                         | Usines de textiles [313] (n : 36)                | (+) 16 %       | 26 %            | (+) 42 %               |
|                                                                         | Usines de produits textiles [314] (n : 82)       | (-) 2 %        | 14 %            | (-) 16 %               |
|                                                                         | Usines de tricotage de vêtements [3151] (n : 5)* | 54 %           | 30 %            | 84 %                   |

\* : Petite taille d'échantillon (n<30).

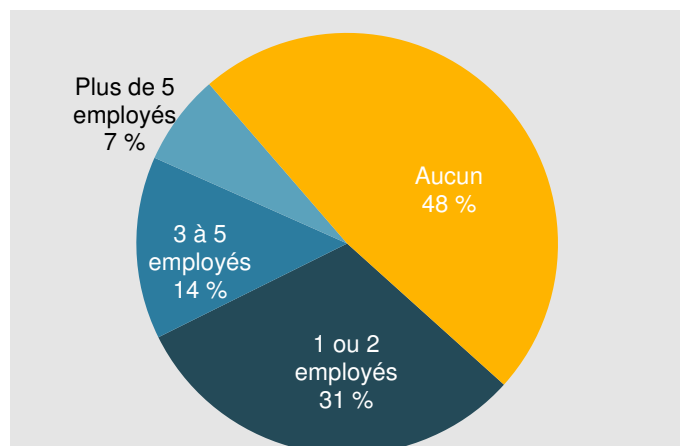
+/- : différence statistiquement significative par rapport aux autres secteurs.

<sup>98</sup> Sondage SOM, juillet 2016 : QE3 à E7. Dans une perspective de relèvement, au cours des 3 prochaines années, seriez-vous... intéressé par les modules de formation suivants liés au poste de spécialiste technique en textile pour certains de vos employés actuels ou futurs? (Base : tous, n : 123) La non-réponse varie de 0 % à 2 %.

Figure 69 | Nombre d'employés qui suivraient les formations au cours des trois prochaines années<sup>99</sup>

Près de la moitié des entreprises  
auraient recours à cette formation

Environ la moitié des établissements (52 %), soit près de 200 établissements à l'échelle du secteur, pensent envoyer au moins un de leurs employés suivre ce genre de formation. En moyenne, chaque établissement enverrait environ 2 employés en formation, ce qui représente près de 800 employés à former à l'échelle du secteur.



Formations étalées sur une année ou  
intensives de 3 à 6 semaines : les  
préférences sont partagées

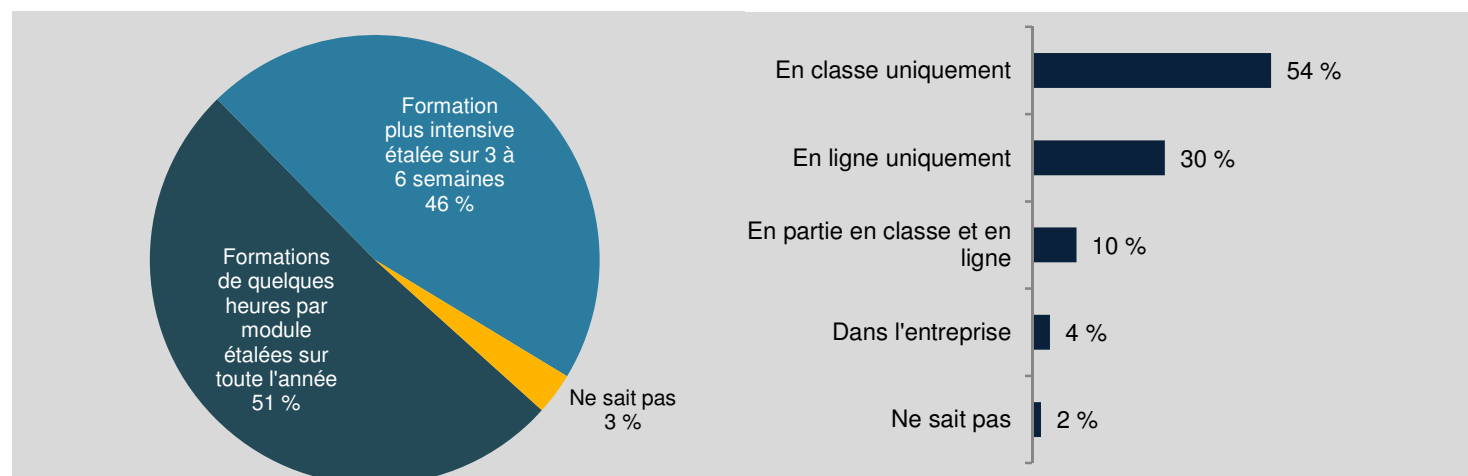
#### Pas de consensus sur la formule à privilégier

La moitié des établissements qui prévoient envoyer au moins un employé suivre une formation de spécialiste technique en textile préféreraient la version de quelques heures étalées sur toute l'année, alors que l'autre moitié privilégierait la version intensive étalée sur trois à six semaines.

#### Préférence pour la formation traditionnelle

La formule en classe uniquement plairait à la majorité. Notons que plusieurs entreprises lors des entrevues en profondeur ont démontré de l'intérêt pour de la formation directement en usine afin d'éviter de faire déplacer leurs employés sur le temps de travail et de rendre l'apprentissage plus concret aux tâches exercées.

Enfin, la formation en ligne vaut la peine d'être considérée, car elle exerce aussi un attrait auprès de près du tiers des établissements.

Figure 70 | Formule préférée pour les formations<sup>100</sup>

<sup>99</sup> Sondage SOM 2016 : QE8. Au cours des 3 prochaines années, à combien d'employés souhaiteriez-vous faire suivre ce type de formation? (Base : tous, n : 123).

<sup>100</sup> Sondage SOM 2016 : QE9. Quelle formule préféreriez-vous pour ces formations? et QE10. Préféreriez-vous des formations...? (Base : Entreprises qui feront suivre des formations à au moins un de leurs employés au cours des 3 prochaines années, n : 70).

# 7 **CONSTATS ET RECOMMANDATIONS**



## 7. CONSTATS ET PISTES DE RECOMMANDATIONS

Cette section présente les principaux constats qui émergent de l'analyse du diagnostic du secteur textile ainsi que les actions que SOM recommande au CSMO Textile de prioriser afin de soutenir davantage les entreprises de l'industrie.

1

### 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.

2

### Des exportations qui n'ont pas atteint leur plein potentiel

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 et 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.

Bien que le développement des exportations ne relève pas directement du mandat du CSMO Textile, l'organisme peut néanmoins y jouer un rôle important. En effet, le CSMO Textile pourrait :

- Continuer d'appuyer les entreprises dans leurs actions de développement de nouveaux marchés à l'étranger, notamment en ce qui concerne la filière des textiles techniques;
- Aiguiller les entreprises vers des organismes dont le mandat vise précisément à appuyer les entreprises dans toutes leurs activités d'exportation, notamment la Banque de développement du Canada, Exportation et développement Canada, Export Québec, Montréal international, Québec international et Mercadex international.

3

### Les importations progressent à un rythme rapide

Les résultats montrent un écart toujours grandissant entre les exportations et les importations dans l'industrie textile au Québec. En effet, les importations continuent d'augmenter à un rythme plus rapide que les exportations, ce qui tend à nuire à l'industrie puisque la production pour des besoins locaux n'atteint pas son plein potentiel. Les faibles coûts de production de la concurrence étrangère, de même que les lois environnementales moins sévères dans les autres pays qu'au Canada font partie des éléments qui alimentent ce phénomène. C'est pourquoi les forces et les capacités de production des entreprises textiles du Québec gagneraient à être davantage connues, notamment auprès des entreprises d'autres secteurs d'activités qui s'approvisionnent en textile dans leurs processus de fabrication.



Dans ce contexte, les actions à prendre à cet égard pour le CSMO Textile seraient entre autres :

- De favoriser davantage les rencontres entre les entreprises de l'industrie textile afin qu'elles connaissent mieux les forces et capacités de production de chacune;
- De s'inspirer des actions d'organismes ayant des mandats comparables à celui du CSMO Textile;
- D'informer les instances ou organismes concernés de l'intérêt des entreprises textiles pour la création d'un programme visant à encourager l'achat local (au Québec).

#### 4 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 élevées face aux conditions de travail rendent la tâche encore plus difficile pour les entreprises.

 Dans ce contexte, il serait souhaitable que le CSMO Textile continue ses efforts pour aider les entreprises à trouver la main-d'œuvre dont elles ont besoin pour continuer de croître. Parmi les actions envisageables, le CSMO Textile pourrait :

- Encourager davantage les entreprises à ouvrir leurs portes aux jeunes (par des visites d'usines, des projets d'études ou des stages) afin de leur montrer la diversité des productions fabriquées à partir de matériaux textiles;
- Encourager le partage de main-d'œuvre entre entreprises pour certains postes touchés par des mises à pied temporaires. En effet, comme les emplois saisonniers peuvent différer d'un sous-secteur ou d'une entreprise à l'autre selon le type de fabrication, il peut s'avérer avantageux pour certaines entreprises de partager des employés afin d'éviter de les perdre durant leur période de production réduite. La proportion d'emplois saisonniers dans l'industrie textile étant faible comparativement aux emplois à l'année, cet aspect pourrait également être utilisé par le CSMO comme un atout pour promouvoir le secteur.
- Encourager ou travailler de concert avec d'autres organismes dans la recherche de candidats immigrants qui ont déjà une connaissance et un intérêt pour l'industrie textile;
- Accompagner davantage les entreprises au chapitre du transfert de connaissances ou compétences en entreprise en créant un outil permettant de dresser le portrait d'une profession ou d'un métier (les tâches et responsabilités, les particularités associées à la machinerie ou à la technique de production utilisée sur la machinerie ainsi que les solutions à apporter lorsqu'un problème survient sur celle-ci);
- Encourager davantage le partage d'information et d'expérience entre entreprises afin que chacune puisse bénéficier des solutions que certaines ont trouvées pour pallier leurs difficultés de recrutement.

#### 5 Des besoins de formation toujours criants

Comme il n'existe plus de programmes d'études spécifiques à l'industrie 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 leur propre formation 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 elles. Parmi les professions pour lesquelles des besoins de formation sont identifiés au cours des trois prochaines années figurent notamment les opérateurs de machines à coudre, les tisseurs ainsi que les tricoteurs et autres opérateurs de machines textiles. On observe par ailleurs un intérêt pour l'ensemble des modules de formation en lien avec la spécialisation pour la profession de spécialiste technique en textile (intérêt qui varie de 26 % à 41 % pour chacun des modules).

 Dans ce contexte, le CSMO Textile peut certainement jouer un rôle clé auprès des entreprises en termes de développement de la main-d'œuvre. En effet, en plus des actions développées jusqu'ici à l'égard des formations offertes aux entreprises qui devraient être maintenues, SOM recommande au CSMO Textile d'ajouter à ses actions les suivantes :

- Offrir un accompagnement personnalisé à un petit groupe d'entreprises ayant des besoins de formation similaires;
- Travailler de concert avec plusieurs entreprises et intervenants clés du secteur afin d'élaborer des formations qui répondent précisément aux besoins variés des entreprises;
- Développer un programme de formation ou de coaching de spécialistes techniques en textile afin de permettre aux entreprises d'avoir une ressource qualifiée à l'interne qui pourra participer à l'innovation de produits;
- Offrir des formations sur des sujets variés, notamment l'amélioration de la productivité, la santé et sécurité au travail et le « lean manufacturing ».

Et enfin, en plus de tout ce qui précède, SOM recommande au CSMO Textile d'ajouter à ses actions les suivantes :

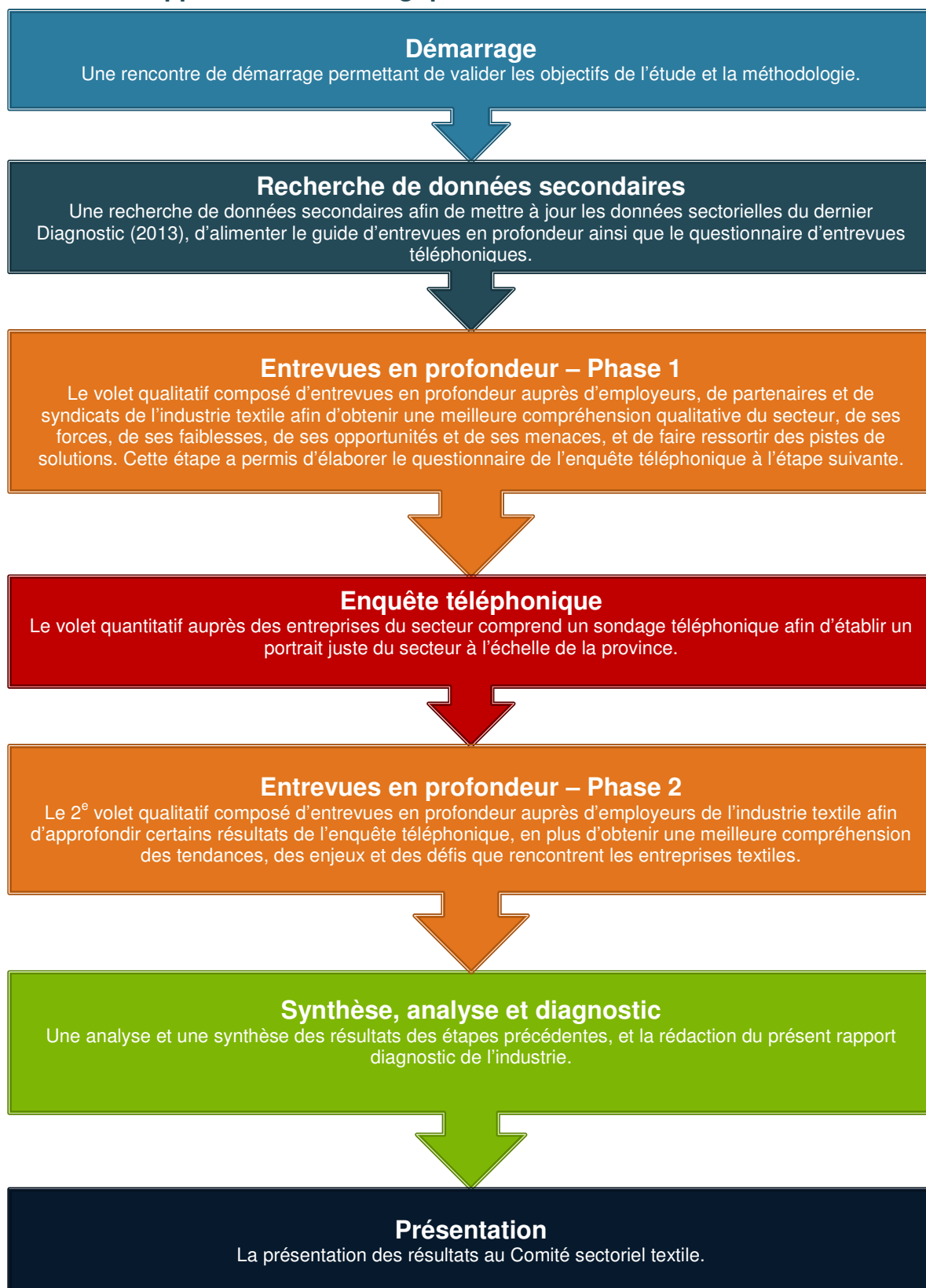
- Véhiculer de l'information concernant les nouvelles tendances dans les méthodes, technologies de fabrication, dans les utilisations de produits à usage technique et les secteurs d'activités qui les emploient ainsi que la façon pour les entreprises de prendre part à ces changements dans l'industrie;
- Travailler de façon encore plus étroite avec les créneaux d'excellence ACCORD et la grappe métropolitaine de la mode (Montréal) pour arrimer les actions actuelles et les efforts de ces regroupements d'entreprises;
- Informer les ministères concernés de la difficulté des entreprises à accéder au financement ou aux programmes de subvention pour la modernisation de leurs équipements;
- Véhiculer davantage, en collaboration avec le ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation (MESI) toutes les informations quant à l'existence de programmes et subventions auxquels les entreprises ont droit, de même que les outils développés pour leur venir en aide.

# Méthodologie



## Méthodologie détaillée

### Vue d'ensemble de l'approche méthodologique



## Recherche de données secondaires

### Procédure de réalisation

Recherche documentaire à partir des sources identifiées au dernier Diagnostic sectoriel de 2013 ainsi que par le Comité sectoriel textile

- Recherche de mise à jour des données
- Recherche documentaire sommaire (Banque de données et publications spécialisées, internet)
- Recherche de statistiques sur le secteur SCIAN 313-314-3151 (Statistique Canada, Industrie Canada, CANISM et Institut de la statistique du Québec)
- Recherche à partir des résultats de l'Enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation dans les entreprises au Québec (Emploi-Québec, édition 2014-2015)
- Recherche internet pour des études existantes (québécoises, canadiennes et internationales) du secteur manufacturier et textile

### Sources

Les sources utilisées sont les suivantes :

- Emploi-Québec : Enquête sur le recrutement, l'emploi et les besoins de formation dans les entreprises au Québec, 2015
- Diagnostic sectoriel de l'industrie Textile, 2013
- Statistique Canada : Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), 2015
- Statistique Canada : Registre des entreprises
- Statistique Canada : Enquête mensuelle sur les industries manufacturières, 2015
- Statistique Canada : Recherche et développement industriel, perspectives, no 88-202-X, 2016
- Statistique Canada : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises, 2014
- Industrie Canada : Données sur le commerce en direct, 2016
- SOM : Sondage auprès des entreprises textiles au Québec, 2016
- SOM pour la BDC : Sondage sur les investissements des petites et moyennes entreprises canadiennes, 2015
- CSMO - Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec, 2016
- KPMG : Examen de la chaîne de valeur mondiale de l'industrie canadienne textile, 2014
- Raymond Chabot Grant Thornton : Perspectives 2016 du secteur manufacturier, 2015
- Données qualitatives tirées des commentaires recueillis des 20 entrevues en profondeur auprès d'employeurs, de partenaires et de syndicats du secteur textile (2016)

## Entrevues en profondeur (phases 1 et 2)

### Modalités du volet

Au total, 20 entrevues téléphoniques en profondeur ont été réalisées dans le cadre du présent diagnostic sectoriel, dont 14 entrevues auprès d'employeurs et 6 auprès de partenaires ou de syndicats. Les entrevues de la première phase ont eu lieu du 25 avril au 6 mai 2016. Deux d'entre elles ont été réalisées en usine afin de mieux comprendre la réalité et la dynamique de ce secteur d'activités.

Les entrevues de la deuxième phase se sont déroulées du 6 au 13 juin 2016.

### Recrutement

Le recrutement des employeurs, des syndicats ou des partenaires a été fait à partir de listes fournies par le CSMO Textile.

## Enquête téléphonique

### Plan de sondage

#### Population cible

Responsables d'entreprises œuvrant dans le secteur textile (SCIAN 313-314-3151) ainsi que quelques entreprises appartenant aux SCIAN 3152-3159 considérées comme étant admissibles, ayant l'autorité nécessaire pour donner des renseignements concernant la main-d'œuvre et l'établissement.

#### Plan d'échantillonnage

Échantillon de départ de 352 entreprises fourni par le Comité sectoriel textile (CSMO Textile). L'échantillon comportait des coordonnées d'entreprises non valides, dont notamment d'entreprises des codes SCIAN à six chiffres suivants : 315299, 315222, 315229, 315239, 322291, 324122, 339220, œuvrant dans la fabrication de vêtements ou d'autres vêtements, de complets ou manteaux, d'accessoires vestimentaires, d'articles de sports, de produits hygiéniques, de papier ou de bardeau et de matériaux d'asphalte.

Seules quatre entreprises des SCIAN 3159 et 3152 ont été retenues comme faisant partie de la population admissible à l'enquête en raison de leurs activités de fabrication principalement effectuées dans le textile. Au total, 123 entrevues ont été complétées auprès des entreprises.

### Questionnaire

Le questionnaire a été conçu en collaboration avec le CSMO Textile. Il a été relu pour le français et programmé par SOM. La durée moyenne du questionnaire a été de 29 minutes. La version finale du questionnaire est présentée en annexe.

### Collecte

Période de collecte : Du 1<sup>er</sup> au 22 juin 2016.

Mode de collecte : Enquête téléphonique.

Résultats administratifs : Les résultats détaillés sont présentés à la page suivante; le taux de réponse global est de 46,8 %.

## Résultats administratifs

| CALCUL DU TAUX DE RÉPONSE                   |     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |        |
|---------------------------------------------|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| <b>A) ÉCHANTILLON DE DÉPART</b>             | 352 | F) Numéros non joints (C1 + C2 + C4)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 1      |
| <b>B) NUMÉROS NON VALIDES</b>               | 12  | G) Numéros joints (A - F)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 351    |
| B1) Hors service                            | 11  | H) Numéros joints non valides (B)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 12     |
| B2) Non résidentiel                         | 1   | I) Numéros joints valides (G - H)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 339    |
| B3) Hors strate                             | 0   | J) Estimation du nombre de numéros non joints valides (F X I ÷ G)                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 1      |
| B4) Télécopieur                             | 0   | K) Estimation du nombre total de numéros valides (I + J)                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 340    |
| B5) Duplicata                               | 0   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |        |
| <b>C) UNITÉS NON JOINTES (NON RÉSOLUES)</b> | 14  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |        |
| C1) Pas de réponse                          | 1   | <b>TAUX DE RÉPONSE ESTIMÉ DE SOM (TRE)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |        |
| C2) Ligne occupée                           | 0   | Non-réponse estimée (C3 + D2 + J + D1) ÷ K                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 41,2 % |
| C3) Répondeur                               | 13  | Refus ((D3 + D4 + D5 + D6) ÷ K)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 12,1 % |
| C4) Ligne en dérangement                    | 0   | <b>TAUX DE RÉPONSE ESTIMÉ (E1 + E2 + E3) ÷ K</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 46,8 % |
| <b>D) UNITÉS JOINTES NON RÉPONDANTES</b>    | 167 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |        |
| D1) Incapacité, maladie, problème de langue | 0   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |        |
| D2) Répondant sélectionné pas disponible    | 126 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |        |
| D3) Refus du ménage                         | 12  | <b>TAUX DE RÉPONSE DE L'ARIM*</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |        |
| D4) Refus de la personne                    | 28  | Taux de réponse (E ÷ (C + D + E))                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 46,8 % |
| D5) Refus sur cellulaire                    | 1   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |        |
| D6) Incomplet                               | 0   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |        |
| <b>E) UNITÉS JOINTES RÉPONDANTES</b>        | 159 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |        |
| E1) Autres langues                          | 1   | *La différence entre les deux taux de réponse (s'il y a lieu) tient au fait que le taux de l'Association de la recherche et de l'intelligence marketing (ARIM) suppose que tous les numéros non joints sont valides alors que le taux SOM suppose plutôt qu'il y a la même proportion de numéros valides parmi les non joints que parmi ceux qui ont été joints. |        |
| E2) Non-admissibles                         | 35  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |        |
| E3) Entrevues complétées                    | 123 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |        |

## Pondération et traitement

La pondération a été faite de la façon suivante :

Selon le nombre d'établissements par catégories de taille des entreprises (moins de 5 employés; 5 à 9; 10 à 25; 26 à 49; 50 à 99; 100 employés ou plus), puis par extrapolation des résultats à l'ensemble des 352 entreprises de l'industrie afin de refléter la réalité du secteur.

Les données ont été traitées à l'aide du progiciel spécialisé MACTAB.

Les résultats pour chacune des questions sont présentés en fonction d'une bannière qui inclut toutes les variables pertinentes à l'analyse des résultats.

## Marges d'erreur

Les marges d'erreur présentées à la page suivante tiennent compte d'un facteur d'ajustement qui considère deux éléments : l'effet de plan généré par la pondération et les formules exactes d'estimation de la variance dans un contexte d'échantillonnage dans une population finie. L'effet de plan apparaît lorsque les entrevues complétées ne sont pas réparties proportionnellement à la population d'origine selon les variables de segmentation ou de pondération.

Le facteur d'ajustement est une mesure qui permet d'ajuster la marge d'erreur pour tenir compte de l'effet de plan et du facteur de population finie. C'est une statistique utile pour obtenir une approximation de la marge d'erreur pour un sous-groupe de répondants dont on connaît la taille. Pour estimer la marge d'erreur maximale pour un sous-groupe, il suffit d'utiliser la formule suivante : 0,98 divisé par la racine carrée de n -1 (la taille du sous-groupe moins un), et de multiplier ce résultat par le facteur d'ajustement.

Par exemple, au tableau suivant, compte tenu de la pondération et de la taille finie de la population, la marge d'erreur maximale d'échantillonnage est égale à 7,6 % ( $0,858 \times 0,98 / \sqrt{122}$ ). La marge d'erreur varie selon la valeur de la proportion estimée. En effet, la marge d'erreur est plus grande lorsque la proportion est voisine de 50 % et plus petite à mesure que le résultat s'éloigne de 50 %.

## Marge d'erreur selon la proportion estimée

|                              | Ensemble des entrevues complétées | Strate (catégories de taille d'entreprises) |                |                  |                  |                  |                   |
|------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|
|                              |                                   | Moins de 5 employés                         | 5 à 9 employés | 10 à 25 employés | 26 à 49 employés | 50 à 99 employés | 100 employés ou + |
| NOMBRE D'ENTREVUES           | 123                               | 29                                          | 25             | 20               | 19               | 17               | 13                |
| FACTEUR D'AJUSTEMENT         | 0,858                             | 0,819                                       | 0,848          | 0,878            | 0,766            | 0,696            | 0,762             |
| PROPORTION :                 |                                   |                                             |                |                  |                  |                  |                   |
| 99 % ou 1 %                  | ±1,5%                             | ±3,0%                                       | ±3,4%          | ±3,9%            | ±3,5%            | ±3,4%            | ±4,3%             |
| 95 % ou 5 %                  | ±3,3%                             | ±6,6%                                       | ±7,4%          | ±8,6%            | ±7,7%            | ±7,4%            | ±9,4%             |
| 90 % ou 10 %                 | ±4,6%                             | ±9,1%                                       | ±10,2%         | ±11,8%           | ±10,6%           | ±10,2%           | ±12,9%            |
| 80 % ou 20 %                 | ±6,1%                             | ±12,1%                                      | ±13,6%         | ±15,8%           | ±14,2%           | ±13,6%           | ±17,2%            |
| 70 % ou 30 %                 | ±7,0%                             | ±13,9%                                      | ±15,5%         | ±18,1%           | ±16,2%           | ±15,6%           | ±19,8%            |
| 60 % ou 40 %                 | ±7,5%                             | ±14,9%                                      | ±16,6%         | ±19,3%           | ±17,3%           | ±16,7%           | ±21,1%            |
| <b>50 % (MARGE MAXIMALE)</b> | <b>±7,6%</b>                      | <b>±15,2%</b>                               | <b>±17,0%</b>  | <b>±19,7%</b>    | <b>±17,7%</b>    | <b>±17,1%</b>    | <b>±21,6%</b>     |

## Présentation des résultats dans le rapport

### La comparaison des résultats

La comparaison des résultats du présent diagnostic avec celui du dernier diagnostic (2013) doit être effectuée avec rigueur et minutie. Il est en effet nécessaire de tenir compte des différences sur les plans de l'échantillonnage, de la population visée et du détail des questions des enquêtes. Ce sont autant de caractéristiques qui peuvent donner des résultats divergents qui ne reflètent pas nécessairement l'évolution d'un phénomène ou d'une situation.

Toutes les questions faisant référence aux professions sont basées sur la Classification nationale des professions (CNP) 2011. La CNP est un système de classification des professions du marché du travail canadien reconnu à l'échelle du Canada.

### Description des catégories d'emplois

**Cadres** : dirigent une équipe, planifient, organisent, coordonnent et supervisent le travail de leurs membres (ex. : cadre supérieur, intermédiaire, directeur, etc.).

**Professionnels** : conception, réalisation et analyse des normes, des procédés, des systèmes et des politiques de l'établissement (ex. : analyste financier, avocat, ingénieur, enseignant, etc.).

**Techniciens** : conception et application de normes, de procédés, de programmes et de systèmes (ex. : technicien, estimateur, technologue, travailleur social, etc.).

**Métiers** : ouvriers de métiers spécialisés (ex. : électricien, machiniste, mécanicien, etc.).

**Superviseurs** : superviseurs, surveillants et employés spécialisés en vente et services ou production qui supervisent dans la vente et les industries de fabrication ou de transformation (ex. : contremaître, agent immobilier, surveillant chaîne de montage, etc.).

**Bureau** : employés de bureau, sans études ou spécialité particulière, travail de bureau, saisie de documents, réception d'appels téléphoniques, classement de documents, etc.

**Vente et services** : employés en vente et services (ex. : agent de voyages, représentant des ventes, gardien d'enfants, préposé à l'entretien ménager, caissier, etc.).

**Production** : travailleurs de la production ou domaines connexes (ex. : opérateur de machines diverses, machiniste, monteur, manœuvre, personnel de réparation et d'entretien, etc.).

# Annexes

- Questionnaire  
(français et anglais)
- Guide d'entrevue



## DIAGNOSTIC SECTORIEL DES ENTREPRISES DU TEXTILE

## CSMO Textile

/\*

## Légende

|                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>*texte*</b>          | On utilise l'astérisque pour signaler un texte de question, un commentaire ou un choix de réponses non lu, qui apparaît à l'intervieweur lors de l'entrevue.                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>...</b>              | Indique l'endroit où les choix de réponses sont à lire dans le texte de la question.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>/*texte*/</b>        | Le texte entouré par « /*...*/ » est une note explicative qui n'apparaît pas à l'intervieweur lors de l'entrevue.                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>NSP</b>              | Choix de réponses : Ne sait pas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>NRP</b>              | Choix de réponses : Ne répond pas (refus).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>NAP</b>              | Choix de réponses : Non applicable (sans objet).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>-&gt;, -&gt;&gt;</b> | Signifie « Passez à la question ».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>-&gt;sortie</b>      | Valide avec l'intervieweur que le répondant n'est pas admissible, termine l'entrevue et la classe comme « inadmissible ».                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>-&gt;fin</b>         | Termine l'entrevue et la classe comme « Complétée ».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>1=, 1=</b>           | Lorsque <u>tous</u> les choix de réponses sont précédés de « 1= », il s'agit d'une question pouvant comporter plusieurs réponses (chaque choix est oui ou non).                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>1=, 2=, ...</b>      | Lorsque les choix de réponses sont précédés de « 1=..., 2=..., etc. », une seule réponse est possible à moins d'indications contraires (par exemple : « 3 mentions »).                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Q_Slcal, Q_INcal</b> | Les questions commençant par « Q_Sl... » ou par « Q_IN... » sont des questions filtres ou des directives techniques permettant de lire des informations de l'échantillon, de compléter automatiquement certaines questions, de faire un branchement complexe, etc. Une note explicative, placée avant la question filtre ou la directive technique, précise la fonction remplie par cette dernière. |

\*/

|                         |                                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Q_BI<br>->>putech       | Bonjour!                                                                                                                                                                                                                                 |
| Q_inputech<br>->>avsel1 | q#contact=input(233,63) et q#nom=input(1,116) et q#adresse=input(565,75) et<br>q#ville=input(641,76) et q#sciandesc=input(167,66) et q#codescian=input(147,6) et<br>q#telech=input(505,10) et q#poste=input(555,10) et q#cp=input(729,6) |
| Q_contact               | Affichage – Nom du contact (échantillon)<br><hr/>                                                                                                                                                                                        |
| Q_nom                   | Affichage – Nom de l'entreprise<br><hr/>                                                                                                                                                                                                 |
| Q_adresse               | Affichage – Adresse<br><hr/>                                                                                                                                                                                                             |
| Q_ville                 | Affichage – Ville<br><hr/>                                                                                                                                                                                                               |
| Q_sciandesc             | Affichage – Description du SCIAN<br><hr/>                                                                                                                                                                                                |
| Q_codescian             | Affichage – Code du SCIAN<br><hr/>                                                                                                                                                                                                       |
| Q_telech                | Affichage – Téléphone de l'échantillon<br><hr/>                                                                                                                                                                                          |
| Q_poste                 | Affichage – Numéro de poste associé au téléphone de l'échantillon<br><hr/>                                                                                                                                                               |
| Q_cp                    | Affichage – Code postal de l'échantillon *bornes alpha<br><hr/>                                                                                                                                                                          |

- Q\_avsel1      Puis-je parler à <contact> svp? Bonjour, je suis... et j'appelle au nom de votre comité sectoriel textile et de la firme de recherche SOM. Comme annoncé récemment dans une communication envoyée à votre entreprise, nous réalisons présentement le diagnostic 2016-2019.
- 2=\*continuer
- Q\_SEL1      \* Bonjour, je suis... et j'appelle au nom de votre comité sectoriel textile et de la firme de recherche SOM. Comme annoncé récemment dans une communication envoyée à votre entreprise, nous réalisons présentement le diagnostic 2016-2019. \*
- Notre étude porte sur l'établissement de l'entreprise <nom> situé au <adresse> à <ville>. Cet établissement est-il toujours en activité? (Au besoin : Suis-je au bon endroit?)
- 1=\*Bon établissement toujours en activité (bonne adresse)->sel2  
2=\*Établissement fermé (source sûre)->sortie  
3=\*Autre entreprise (rien à voir)/numéro invalide->sortie  
4=\*Établissement fusionné avec un établissement d'une autre entreprise ->sortie  
5=\*Établissement regroupé avec un établissement de la même entreprise->sortie  
6=\*Établissement déménagé->nouvadr
- Q\_nouvadr      \*Correction à l'adresse \*
- <adresse> <ville> <cp>
- 90=\*Correction <précisez>  
99=\*Refus
- Q\_SEL2      \*Après changement d'interlocuteur s'il y a lieu : Bonjour, je suis... et j'appelle au nom de votre comité sectoriel textile et de la firme de recherche SOM. Comme annoncé récemment dans une communication envoyée à votre entreprise, nous réalisons présentement le diagnostic 2016-2019. \*
- Puis-je parler à la personne responsable de l'établissement qui a toute l'autorité nécessaire pour me donner des renseignements concernant la main-d'oeuvre et l'établissement? Est-ce vous?
- 1=\*Oui->A1  
2=\*Non/Autre personne->SEL3

- Q\_SEL3      \*Après changement d'interlocuteur s'il y a lieu : Bonjour, je suis... et j'appelle au nom de votre comité sectoriel textile et de la firme de recherche SOM. Comme annoncé récemment dans une communication envoyée à votre entreprise, nous réalisons présentement le diagnostic 2016-2019. \*
- Êtes-vous la personne responsable de l'établissement, qui a toute l'autorité nécessaire pour me donner des renseignements concernant la main-d'oeuvre et l'établissement?
- 1=\*Oui  
2=\*Non->SEL2
- /\*Note      Validation du code SCIAN de l'entreprise (principal) \*/**
- /\*SECTION A      PROFIL DE L'ENTREPRISE \*/**
- Q\_A1      Veuillez noter que cette entrevue est enregistrée à des fins de contrôle de qualité uniquement et que toutes les questions porteront ((G sur votre établissement (où j'appelle) )). Selon nos informations, votre établissement est « <sciandesc> ». Il est possible que ce soit l'une des activités principales parmi d'autres. Cette description correspond-elle à votre établissement?
- 1=\*Oui  
2=\*Non  
9=\*NSP/NRP
- Q\_A2a      Quels sont les principaux produits fabriqués par votre établissement? \*Sondez\* \*3 mentions, sortie=96,99
- Quels autres?
- 90=\*Autre <précisez>  
96=\*Aucun autre->a3  
99=\*NSP/NRP->a3
- Q\_A3      Fabriquez-vous des produits textiles à usage technique ou à valeur ajoutée (textile antistatique, anti-UV, antimicrobien, textile avec propriétés thermiques, sans entretien, etc.)?
- 1=\*Oui  
2=\*Non->A3Ba  
9=\*NSP/NRP->A3Ba

- Q\_A3A                    Quels principaux produits à usage technique ou à valeur ajoutée (textile antistatique, anti-UV, antimicrobien, textile avec propriétés thermiques, sans entretien, etc.) fabriquez-vous? \*Sondez\* \*3 mentions, sortie=96,99
- Quels autres?
- 90=\*Autre <précisez>  
96=\*Aucun autre->a3ba  
99=\*NSP/NRP->a3ba
- Q\_A3Ba                    Quels sont les principaux secteurs d'activités (ou type de clients) auxquels sont destinés les produits fabriqués par votre établissement? \*Sondez\* \*3 mentions, sortie=96,99
- Quels autres?
- 1=\*Vêtements et chaussures  
2=\*Construction et bâtiments (auvents, abris)  
3=\*Matériaux et produits industriels (tuyaux, filtres, courroies et autres)  
4=\*Ameublement et revêtements de sol  
5=\*Équipement pour le sport et les loisirs (excluant les vêtements de sport à coder dans vêtements)  
6=\*Équipement de protection individuelle  
7=\*Transport  
8=\*Hygiène et médical  
9=\*Protection de l'environnement  
10=\*Emballage (sacs, rubans, étuis)  
11=\*Génie civil (géotextile)  
12=\*Agriculture, horticulture  
90=\*Autre <précisez>  
96=\*Aucun autre->a4  
99=\*NSP/NRP->a4
- Q\_A4                    Combien votre entreprise compte-t-elle d'établissements au Québec?
- \*99999 :NSP/NRP\***
- \_\_\_\_\_
- Q\_A5                    En 2015, durant la période de travail la plus active (nombre plus élevé d'employés), quel était le nombre d'employés **((G total ))** dans l'établissement, c'est-à-dire tous les employés au registre du personnel (payroll), même le personnel de direction, les cadres et le personnel administratif? \*Faire une pause et noter la réponse.\*
- \*99999 :NSP/NRP \*
- <<Total : \_\_\_\_\_\*bornes=0,99999>>
- Q\_A6                    Exportez-vous vos produits à l'extérieur du Canada?
- 1=\*Oui  
2=\*Non->a11  
9=\*NSP/NRP->a11

- Q\_A7 En 2015, approximativement quel pourcentage de votre chiffre d'affaires a été réalisé à l'étranger?  
 \*En pourcentage  
 9999 : NSP/NRP\*
- 
- Q\_A8 D'après vous, ce pourcentage va-t-il... en 2016?  
 1=Augmenter  
 2=Demeurer le même  
 3=Diminuer  
 9=\*NSP/NRP
- Q\_A11 Avez-vous besoin d'aide pour percer les marchés étrangers?  
 1=\*Oui  
 2=\*Non->A13  
 9=\*NSP/NRP->A13
- Q\_A12a De quelle aide auriez-vous besoin exactement? **\*Veuillez être le plus précis possible dans votre réponse. (Par exemple, pour quel marché? (pays ou continent)? Pour quel type de besoin? (en logistique et transport, pour trouver un distributeur, etc.)**  
 ) \*Sondez\* \*3 mentions, sortie=96,99  
 Quoi d'autre?  
 90=\*Autre <précisez>  
 96=\*Aucun autre->a13  
 99=\*NSP/NRP->a13
- Q\_A13 Quel a été votre chiffre d'affaires en 2015? \*Lire les choix au besoin : mettre la borne dans la catégorie inférieure  
 1=\*Moins de 2 millions  
 2=\*2 à 5 millions  
 3=\*5 à 10 millions  
 4=\*10 à 25 millions  
 5=\*25 à 50 millions  
 6=\*Plus de 50 millions  
 9=\*NSP/NRP
- Q\_A14 Depuis trois ans, votre chiffre d'affaires est-il...  
 1=En hausse  
 2=Stable  
 3=En baisse  
 9=\*NSP/NRP
- Q\_A15 Au cours des trois prochaines années, diriez-vous que votre chiffre d'affaires sera...  
 1=En hausse  
 2=Stable  
 3=En baisse  
 9=\*NSP/NRP

- Q\_A16 Depuis trois ans, votre rentabilité est-elle...
- 1=En hausse
  - 2=Stable
  - 3=En baisse
  - 9=\*NSP/NRP
- Q\_A17 Au cours des trois prochaines années, diriez-vous que votre rentabilité sera...
- 1=En hausse
  - 2=Stable->B1
  - 3=En baisse->A19a
  - 9=\*NSP/NRP->B1
- Q\_A18a Pourquoi dites-vous que votre rentabilité sera en hausse? \*Acceptez\* \*3 mentions, sortie=96,99
- 90=\*Autre <précisez>
  - 96=\*Aucun autre->b1
  - 99=\*NSP/NRP->b1
- Q\_A19a Pourquoi dites-vous que votre rentabilité sera en baisse? **\*Acceptez\* \*3 mentions, sortie=96,99**
- 90=\*Autre <précisez>
  - 96=\*Aucun autre->b1
  - 99=\*NSP/NRP->b1

/\* Section A : Compte pour 22 questions \*/

**/\*SECTION B INVESTISSEMENTS \*/**

Q\_B1 À part les dépenses courantes liées à vos opérations (comme l'entretien des équipements, les réparations, les salaires et autres dépenses courantes), prévoyez-vous investir dans votre établissement au cours des 12 prochains mois? Des dépenses en formation sont considérées comme des investissements.

1=\*Oui

2=\*Non->C1

9=\*NSP/NRP->C1

**/\* Rotation de B2 à B6 \*/**

Q\_B2TXT Au cours des 12 prochains mois, combien prévoyez-vous investir en...

2=\*continuer

Q\_inrotb2 rotation = q#b2,q#b3,q#b4,q#b5,q#b6 (apres= q#c1)

Q\_B2 Au cours des 12 prochains mois, combien prévoyez-vous investir en...  
\*99999 :NSP/NRP\*

Formation?

\_\_\_\_\_

Q\_B3 Achat de machinerie, équipements, technologies ou logiciels de production?

Q\_B4 Recherche et développement de produits?

Q\_B5 Développement de votre site web (excluant le commerce électronique)?

Q\_B6 Commerce électronique? (au besoin : investissements visant à permettre l'achat de produits en ligne)

**/\* Section B : Compte pour 6 questions : cumul 28 questions \*/**

## /\*SECTION C BESOINS EN MAIN-D'OEUVRE \*/

Q\_C1 Au cours des 3 prochaines années, prévoyez-vous que le personnel de votre établissement va...?

1=Augmenter  
2=Demeurer stable->C4a  
3=Diminuer->C3  
9=\*NSP/NRP->C4a

Q\_C2 De combien d'employés environ? (augmentation)

\*99999 : NSP/NRP\*

->>c4a

Q\_C3 De combien d'employés environ? (diminution)

\*99999 : NSP/NRP\*

Q\_C4a Au cours des 3 prochaines années, quels sont les 3 principaux postes pour lesquels vous aurez des besoins en main-d'oeuvre? \*Pensez aux postes les plus stratégiques pour votre établissement et soyez très précis dans la description des postes pour faciliter le codage. Noter les principales tâches si profession autre que ceux en précodes \*  
\*Sondez\* \*3 mentions, sortie=96,99

Quel autre?

16=\*Cadres supérieurs  
911=\*Directeurs de la fabrication  
2141=\*Ingénieurs d'industrie et de fabrication  
9447=\*Inspecteur et contrôleur de la qualité  
9616=\*Manoeuvres des produits du textile  
7231=\*Machinistes  
7452=\*Manutentionnaires  
7311=\*Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels  
9446=\*Opérateurs de machines à coudre industrielles (couturières)  
9441=\*Opérateurs de machines et traitement des fibres  
6411=\*Représ. des ventes et des comptes - commerce de gros (non-technique)  
9217=\*Surveillant dans la transformation et la fabrication de produits textiles  
(superviseur, contremaîtres)  
6342=\*Tailleurs  
2211=\*Technologues et techniciens en chimie  
2241=\*Technologues et techniciens en génie électronique et électrique  
2233=\*Technologues et techniciens en génie industriel et en génie de fabrication  
9442=\*Tisseurs, tricoteurs et autres opérateurs de machines textiles  
9619=\*Autres manoeuvres des services de transform., de fabrication et d'utilité publique  
90=\*Autre <précisez>  
96=\*Aucun autre->calc5a  
99=\*NSP/NRP->calc5a

Q\_sicalc5a si q#c4a=16,911,2141,9447,9616,7231,7452,7311,9446,9441,6411,9217,6342,2211,2241,2233,9442,9619,90->c5a  
->>d1a

Q\_C5a Combien aurez-vous besoin de <c4a> <auc4a>?

\*99999 : NSP/NRP\*

\_\_\_\_\_

Q\_C8a Envisagez-vous des difficultés pour combler les postes de <c4a> <auc4a>?

1=\*Oui

2=\*Non

9=\*NSP/NRP

Q\_sicalc5b si q#c4b=16,911,2141,9447,9616,7231,7452,7311,9446,9441,6411,9217,6342,2211,2241,2233,9442,9619,90->c5b  
->>d1a

Q\_C5b Combien aurez-vous besoin de <c4b> <auc4b>?

\*99999 : NSP/NRP\*

\_\_\_\_\_

Q\_C8b Envisagez-vous des difficultés pour combler les postes de <c4b> <auc4b>?

1=\*Oui

2=\*Non

9=\*NSP/NRP

Q\_sicalc5c si q#c4c=16,911,2141,9447,9616,7231,7452,7311,9446,9441,6411,9217,6342,2211,2241,2233,9442,9619,90->c5c  
->>d1a

Q\_C5c Combien aurez-vous besoin de <c4c> <auc4c>?

\*99999 : NSP/NRP\*

\_\_\_\_\_

Q\_C8c Envisagez-vous des difficultés pour combler les postes de <c4c> <auc4c>?

1=\*Oui

2=\*Non

9=\*NSP/NRP

**/\* Section C : Compte pour 13 questions : cumul 41 questions \*/**

## /\*SECTION D BESOINS DE FORMATION \*/

Q\_D1a

Au cours des 3 prochaines années, quels sont les 3 principaux postes pour lesquels vous aurez des besoins de formation? \*Pensez aux postes les plus stratégiques pour votre établissement et soyez très précis dans la description des postes pour faciliter le codage. Inclure la formation donnée aux employés actuels et ceux que vous comptez embaucher. Noter les principales tâches si profession autre que ceux en précodes \*

\*Sondez\* \*3 mentions, sortie=96,95,99 \*acopier=q#auc4a,q#auc4b,q#auc4c

Quel autre?

16=\*Cadres supérieurs

911=\*Directeurs de la fabrication

2141=\*Ingénieurs/ingénieures d'industrie et de fabrication

9447=\*Inspecteur et contrôleur de la qualité

9616=\*Manoeuvres des produits du textile

7231=\*Machinistes

7452=\*Manutentionnaires

7311=\*Mécaniciens de chantier et mécaniciens industriels

9446=\*Opérateurs/opératrices de machines à coudre industrielles (couturières)

9441=\*Opérateurs/opératrices de machines et traitement des fibres

6411=\*Représ. des ventes et des comptes - commerce de gros (non-technique)

9217=\*Surveillant dans la transformation et la fabrication de produits textiles  
(Superviseur, contremaîtres)

6342=\*Tailleurs/tailleuses

2211=\*Technologues et techniciens en chimie

2241=\*Technologues et techniciens en génie électronique et électrique

2233=\*Technologues et techniciens en génie industriel et en génie de fabrication

9442=\*Tisseurs/tisseuses, tricoteurs/tricoteuses et autres opérateurs de machines textiles

9619=\*Autres manoeuvres des services de transform., de fabrication et d'utilité publique

90=\*Autre <précisez>

95=\*Aucune->cald2a

96=\*Aucun autre->cald2a

99=\*NSP/NRP->cald2a

Q\_sicald2a si q#d1a=16,911,2141,9447,9616,7231,7452,7311,9446,9441,6411,9217,6342,2211,2241,2233,9442,9619,90->d2a  
->>d8a

Q\_D2a

Combien d'employés ont des besoins de formation pour le poste de <d1a> <aud1a>?

\*99999 : NSP/NRP\*

\_\_\_\_\_

Q\_D5a

Quel est le principal aspect pour lequel les employés ont des besoins de formation pour le poste de <d1a> <aud1a>? \*Soyez très spécifique sur le contenu de la formation.

90=\*Autre <précisez>

99=\*NSP/NRP

Q\_sicald2b si q#d1b=16,911,2141,9447,9616,7231,7452,7311,9446,9441,6411,9217,6342,2211,2241,2233,9442,9619,90->d2b  
->>d8a

Q\_D2b Combien d'employés ont des besoins de formation pour le poste de <d1b> <aud1b>?  
\*99999 : NSP/NRP\*

Q\_D5b Quel est le principal aspect pour lequel les employés ont des besoins de formation pour le poste de <d1b> <aud1b>? \*Soyez très spécifique sur le contenu de la formation.

90=\*Autre <précisez>

99=\*NSP/NRP

Q\_sicald2c si q#d1c=16,911,2141,9447,9616,7231,7452,7311,9446,9441,6411,9217,6342,2211,2241,2233,9442,9619,90->d2c  
->>d8a

Q\_D2c Combien d'employés ont des besoins de formation pour le poste de <d1c> <aud1c>?  
\*99999 : NSP/NRP\*

Q\_D5c Quel est le principal aspect pour lequel les employés ont des besoins de formation pour le poste de <d1c> <aud1c>? \*Soyez très spécifique sur le contenu de la formation.

90=\*Autre <précisez>

99=\*NSP/NRP

Q\_D8a Prévoyez-vous avoir recours à des formations...? \*rotation \*Plusieurs réponses possibles.\*

\*Choix multiples  
\*ChoixMinMax=0,6

- 1=Offertes par des employés expérimentés de votre établissement (formation sur le tas, coaching, formation par les pairs)
- 2=Structurées dans le cadre d'un programme d'apprentissage en milieu de travail (pas exclusivement le PAMT d'Emploi-Québec) (compagnon/apprenti)
- 3=Offertes par des établissements de formation (secondaire, collégiale, universitaire)
- 4=Offertes par des consultants ou des formateurs privés (internes ou externes)
- 5=Offertes par des fournisseurs d'équipements ou des vendeurs
- 6=Offertes par votre comité sectoriel textile

/\* Section D : Compte pour 15 questions : cumul 56 questions \*/

**/\*SECTION E POSTE DE SPÉCIALISTE TECHNIQUE \*/**

Q\_E1

Dans votre établissement, combien d'employés ont un profil de spécialiste technique en textile, c'est-à-dire qui ont des connaissances avancées en matières textiles et développement de produits? Ces employés connaissent généralement les matières premières, les propriétés des fils et fibres ainsi que les différents procédés de fabrication. Ils peuvent aussi analyser les composantes des textiles et évaluer leur qualité.

\*99999 : NSP/NRP\*

\_\_\_\_\_

Q\_E2

Sur la base de la description précédente, diriez-vous que le poste de spécialiste technique en textile est ou peut être... utile à votre établissement?

1=Très

2=Assez

3=Peu

4=Pas du tout

9=\*NSP/NRP

Q\_E3TXT

Dans une perspective de relève, au cours des 3 prochaines années, seriez-vous... intéressé par les modules de formation suivants liés au poste de spécialiste technique en textile pour certains de vos employés actuels ou futurs? Ces formations peuvent s'adresser à différents types d'employés.

(Exemples à donner au besoin : technicien de laboratoire, directeur assurance qualité, technicien qualité, directeur R et D, coordonnateur R et D, chargé de projet au développement et à la R et D, superviseur contrôle qualité, 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, vendeurs, acheteurs).

2=\*continuer

## /\*Lire les modules en rotation \*/

Q\_inrote3 rotation=q#e3,q#e4,q#e5,q#e6,q#e7 (apres=q#e8)

Q\_E3 \*Dans une perspective de relève, au cours des 3 prochaines années, seriez-vous... intéressé par les modules de formation suivants liés au poste de spécialiste technique en textile pour certains de vos employés actuels ou futurs? Ces formations peuvent s'adresser à différents types d'employés. (Exemples à donner au besoin : technicien de laboratoire, directeur assurance qualité, technicien qualité, directeur R et D, coordonnateur R et D, chargé de projet au développement et à la R et D, superviseur contrôle qualité, 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, vendeurs, acheteurs). \*

Introduction au monde du textile : comprendre le produit final à fabriquer pour être ainsi capable de déterminer à la base quelle fibre et quel procédé on doit utiliser pour y arriver.

1=Très  
2=Assez  
3=Peu  
4=Pas du tout  
9=\*NSP/NRP

Q\_E4 Technologie des fibres et des procédés de fabrication, de « A » à « Z » : filature, tissage, tricot, non-tissé, tapis, teinture, finition et impression.

Q\_E5 Analyse d'une construction textile : comprendre les différentes armures, la construction et l'impact sur les propriétés physiques du tissu.

Q\_E6 Développement des produits textiles, R et D, incluant l'analyse des tissus et des tricotés (*reverse ingeneering*)

Q\_E7 Gestion des problèmes de qualité et de leurs causes

Q\_E8 Au cours des 3 prochaines années, à combien d'employés souhaiteriez-vous faire suivre ce type de formation?

\*99999 : NSP/NRP\*

Q\_sicale9 si q#e8=0->f1  
->>e9

Q\_E9 Quelle formule préféreriez-vous pour ces formations?

1=Des formations de quelques heures par module, étalées sur toute l'année  
2=Une formation plus intensive étalée sur 3 à 6 mois  
3=\*Aucune de ces formules  
90=\*Autre formule <précisez>  
99=\*NSP/NRP

Q\_E10 Préférez-vous des formations...? \*Rotation

- 1=En classe uniquement
- 2=En ligne uniquement (ex. : classe virtuelle avec un enseignant en direct)
- 3=\*En partie en classe et en partie en ligne
- 90=\*Autre formule <précisez>
- 99=\*NSP/NRP

**/\* Section E : Compte pour 10 questions : cumul 66 questions \*/**

**/\*SECTION F ENJEUX\*/**

Q\_F1 Nous commençons maintenant les dernières sections du questionnaire. Merci de votre coopération qui est très appréciée!

Au cours des 3 prochaines années, quel sera le principal défi (ou enjeu) pour votre établissement? \*Une seule réponse, les choix ne sont pas lus

- 1=\*Recherche et développement / nouveaux produits / innovation (en général)
- 2=\*Développer les textiles techniques
- 3=\*Développer de nouveaux marchés à l'étranger / exportation
- 4=\*Augmenter la productivité
- 5=\*Recruter des employés qualifiés / assurer la relève
- 6=\*Garder nos employés actuels / rétention du personnel
- 7=\*Former les employés en place / développer leurs compétences
- 8=\*Améliorer la qualité des produits
- 9=\*Diminuer les coûts de production
- 90=\*Autre <précisez>
- 95=\*Aucun (bien sondez que pas de défi avant de coder aucun)->f3
- 99=\*NSP/NRP->f3

Q\_F2a Qu'est-ce que votre comité sectoriel textile pourrait faire pour vous aider à relever ce défi? \*Soyez très spécifique \* \*Acceptez \* \*3 mentions,sortie=96,95,99

- 90=\*Autre <précisez>
- 95=\*Rien->f3
- 96=\*Aucun autre->f3
- 99=\*NSP/NRP->f3

Q\_F3 Au cours des 3 prochaines années, quel sera le principal défi de votre établissement en matière de recherche et développement?

- 1=\*Trouver du financement
- 2=\*Trouver du personnel qualifié pour le faire
- 3=\*Développer des partenariats au sein de l'industrie pour en réaliser
- 90=\*Autre <précisez>
- 95=\*Aucun (bien sondez que pas de défi avant de coder aucun)->f5
- 99=\*NSP/NRP->f5

Q\_F4a Qu'est-ce que votre comité sectoriel textile pourrait faire pour vous aider à relever ce défi? \*Soyez très spécifique \* \*Acceptez \* \*3 mentions,sortie=96,95,99

- 90=\*Autre <précisez>
- 95=\*Rien->f5
- 96=\*Aucun autre->f5
- 99=\*NSP/NRP->f5

Q\_F5 Au cours des 3 prochaines années, quel sera le principal défi de votre établissement en matière de main-d'oeuvre et de gestion des ressources humaines?

- 1=\*Recrutement de personnel qualifié
- 2=\*Taux de roulement / rétention du personnel
- 3=\*Conciliation travail-famille
- 4=\*Productivité des employés
- 5=\*Développement des compétences des employés / formation
- 6=\*Favoriser la participation des employés aux décisions
- 7=\*Stimuler l'innovation chez les employés
- 90=\*Autre <précisez>
- 95=\*Aucun (bien sondez que pas de défi avant de coder aucun)->g1a
- 99=\*NSP/NRP->g1a

Q\_F6a Qu'est-ce que votre comité sectoriel textile pourrait faire pour vous aider à relever ce défi? \*Soyez très spécifique \* \*Acceptez \* \*3 mentions, sortie=96,95,99

- 90=\*Autre <précisez>
- 95=\*Rien->g1a
- 96=\*Aucun autre->g1a
- 99=\*NSP/NRP->g1a

**/\* Section F : Compte pour 9 questions : cumul 75 questions \*/**

**/\*SECTION G DÉVELOPPEMENT DURABLE\*/**

Q\_G1a Parmi les mesures suivantes liées au développement durable, lesquelles avez-vous mises en place? \*Plusieurs réponses possibles.\*

\*Choix multiples  
\*ChoixMinMax=0,5

- 1=Utilisation de matières premières plus respectueuses de l'environnement
- 2=Réduction, recyclage ou valorisation des rebuts textiles
- 3=Adaptation des produits selon les exigences environnementales
- 4=Réduction de la consommation d'énergie
- 5=Amélioration du traitement des eaux usées

**/\* Section G : Compte pour 5 questions : cumul 80 questions \*/**

## /\*SECTION H NOTORIÉTÉ DU COMITÉ SECTORIEL\*/

Q\_H1 Avant aujourd'hui, diriez-vous que vous connaissiez... le Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'industrie textile du Québec ou CSMO Textile?

- 1=Beaucoup
- 2=Assez
- 3=Peu
- 4=Pas du tout
- 9=\*NSP/NRP

Q\_H2a Qu'est-ce que le CSMO Textile fait selon vous? Quels sont leurs services? **\*Acceptez\***  
\*5 mentions, sortie=96,99

- 1=\*Offre de formation des compagnons (employés des entreprises textiles qui agissent comme formateur à l'interne)
- 2=\*Offre de formation en textile
- 3=\*Implantation de programmes d'apprentissage en milieu de travail pour les opérateurs de métiers à filer, à tisser ou opérateur pour la préparation de fibres textiles et de filés
- 4=\*Offre de formation pour les gestionnaires en ressources humaines, les superviseurs, les chefs d'équipe et les syndicats, ainsi que le personnel des ventes et du marketing
- 5=\*Identification de besoins de formation en entreprise
- 6=\*Formation visant la mobilité interne des travailleurs
- 7=\*Formation pour opérateurs de machines à coudre industrielles avec stages en entreprise
- 8=\*Réseau RH Textile (280 membres) – réseau virtuel auprès duquel les entreprises peuvent demander conseil et références
- 9=\*Édition d'un bulletin électronique, le Textile EXPRESS
- 10=\*Offre un accès à des outils dont un Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME
- 11=\*Colloques annuels : conférences, ateliers, outils reliés au thème 2016 « Plus ça change MOINS c'est pareil » - gestion du changement
- 12=\*Offre un accès à des outils de transfert intergénérationnel des compétences pour 45 postes stratégiques dans le secteur
- 13=\*Visites en entreprise liées à différents projets; identifier des problématiques et y apporter des solutions pour notre secteur
- 14=\*Publie Textile INFO, un bulletin qui rejoint le grand réseau textile québécois et ses partenaires (tous le reçoivent, par poste ou courriel)
- 15=\*Analyse de métiers (ex. opérateur de machines à coudre industrielles (OMCI) ); diagnostic sectoriel provincial et autre
- 16=\*Organisation de visites industrielles
- 17=\*Promotion du secteur auprès des jeunes
- 18=\*Création et diffusion d'un atelier science-techno pour les élèves du secondaire
- 90=\*Autre <précisez>
- 96=\*Aucun autre->h3
- 99=\*NSP/NRP->h3

Q\_H3 Acceptez-vous que vos réponses à ce questionnaire soient transmises à votre comité sectoriel textile?

- 1=\*Oui
- 2=\*Non
- 9=\*NSP/NRP

**/\* S'assurer d'obtenir les coordonnées. Elles devraient être celles de la base de données, à moins d'un changement de répondant. \*/**

Q\_H4 Acceptez-vous que votre comité sectoriel textile communique avec vous pour discuter de vos besoins?

1=\*Oui->nh6a  
2=\*Non->avfin  
9=\*NSP/NRP->avfin

Q\_H5a Pour ce faire, j'aimerais valider deux informations. Êtes-vous bien <contact>? Le numéro de téléphone pour vous joindre est-il bien le <telech> (poste :<poste>)? \*Plusieurs choix possibles \*

\*Choix multiples  
\*ChoixMinMax=0,3

1=\*Modifier le nom du contact  
2=\*Modifier le numéro de téléphone  
3=\*Modifier le numéro de poste

Q\_sicalh6a si q#h5a=1->h6a  
->>calh6b

Q\_H6a \*Nom du contact à modifier \*

\_\_\_\_\_

Q\_sicalh6b si q#h5a=2->h6b  
->>calh6c

Q\_H6b \*Numéro de téléphone à modifier \*

\_\_\_\_\_

Q\_sicalh6c si q#h5a=3->h6c  
->>avfin

Q\_H6c \*Numéro de poste à modifier \*

\_\_\_\_\_

Q\_nh6 Pour ce faire, j'aimerais valider deux informations. Êtes-vous bien <contact>. Votre numéro de téléphone pour vous joindre est-il bien le <telech> (poste :<poste>)?

<<  
<<Nom du contact à modifier si nécessaire :  
\_\_\_\_\_ \*suf a\*facultatif >>

<<Numéro de téléphone à modifier si nécessaire :  
\_\_\_\_\_ \*suf b\*facultatif >>

<<Numéro de poste à modifier si nécessaire :  
\_\_\_\_\_ \*suf c\*facultatif >>

>>

## /\* Section H : Compte pour 5 questions : cumul 85 questions \*/

Q\_avfin

Encore une fois, je suis..., et je vous ai appelé pour la maison de recherche SOM, pour le compte de votre comité sectoriel textile. Je voudrais vous remercier du temps que vous m'avez consacré.

2=\*continuer

->>FIN

Q\_URGENCE

\*Au besoin pour ((G **expliquer la raison de l'appel** :))

- Je vous appelle pour faire un sondage. Je travaille pour SOM, une firme de sondage indépendante, qui a été mandatée par le Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'industrie textile du Québec pour réaliser le diagnostic 2016-2019.

- Votre participation à ce sondage est essentielle pour nous aider à bien comprendre les besoins de votre secteur d'activité afin d'adapter les formations et l'offre de services des principaux intervenants dans les secteurs de l'économie et de l'emploi.

- Ce sondage porte sur les défis et enjeux sectoriels, l'embauche du personnel, avec une attention particulière aux besoins de formation de la main-d'oeuvre et comporte quelques questions sur le profil et les activités de l'établissement (produits fabriqués et secteurs auxquels ils sont destinés, nombre d'employés, chiffre d'affaires, rentabilité, exportation, etc.).

- Si jamais certaines questions vous indisposent, vous pouvez m'en informer et nous passerons à la suivante.

Au besoin pour ((G **valider la légitimité**)) de notre démarche :

- Vous pouvez joindre madame Linda Cyrenne afin de valider que nous sommes bien mandatés pour faire ce sondage :

- Numéro de téléphone : [819 477-7910](tel:8194777910), poste 213

Demander si on peut rappeler et mettre en rendez-vous (ou en refus, le cas échéant).\*

2=\*Continuer->urgence

Q\_FIN

Encore une fois, je suis..., et je vous ai appelé pour la maison de recherche SOM, pour le compte de votre comité sectoriel textile. Je voudrais vous remercier du temps que vous m'avez consacré.



## SECTORAL ANALYSIS OF TEXTILE COMPANIES

### CSMO Textile

/\*

### Legend

|                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>*text*</b>           | The asterisk is used to indicate the text of a question, a comment or an unread response option seen but not read by the interviewer during the interview.                                                                                                                                                                                             |
| <b>...</b>              | Indicates where in the question text, the response options are to be read to the respondent.                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>/*text*/</b>         | Text placed between “/*...*/” is an explanatory note that is not seen by the interviewer during the interview.                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>DNK</b>              | Response option: Does not know                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>DNA</b>              | Response option: Does not answer (refusal)                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>NA</b>               | Response option: Not applicable                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>-&gt;, -&gt;&gt;</b> | Means “Go to question number...”                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>-&gt;sortie</b>      | Confirms with the interviewer that the respondent is not eligible, ends the interview and files it as “Ineligible.”                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>-&gt;fin</b>         | Ends the interview and files it as “Completed.”                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>1=, 1=</b>           | When all response options are preceded by “1=,” it means that multiple responses can be given (each option being yes or no).                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>1=, 2=, ...</b>      | When response options are preceded by “1=... 2=..., etc.,” only one answer is possible, unless otherwise indicated (for example: “3 mentions”).                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Q_Sical, Q_INcal</b> | Questions beginning with “Q_SI...” or “Q_IN...” are filter questions or technical instructions that give access to data from the sample file, automatically give the answer to certain questions, or perform a complex skip pattern. An explanatory note placed before the filter question or technical instruction explains the function it performs. |

\*/

Q\_BI                    Hello!  
->>putech

Q\_inputech    q#contact=input(233,63) et q#nom=input(1,116) et q#adresse=input(565,75) et  
                 q#ville=input(641,76) et q#sciandesc=input(167,66) et q#codescian=input(147,6) et  
                 q#telech=input(505,10) et q#poste=input(555,10) et q#cp=input(729,6)  
->>avsel1

Q\_contact            Affichage – Nom du contact (échantillon)

---

Q\_nom                Affichage – Nom de l'entreprise

---

Q\_adresse            Affichage – Adresse

---

Q\_ville               Affichage – Ville

---

Q\_sciandesc          Affichage – Description du SCIAN

---

Q\_codescian          Affichage – Code du SCIAN

---

Q\_telech             Affichage – Téléphone de l'échantillon

---

Q\_poste              Affichage – Numéro de poste associé au téléphone de l'échantillon

---

Q\_cp                  Affichage – Code postal de l'échantillon \*bornes alpha

---

|           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Q_avsel1  | <p>May I please speak to &lt;contact&gt;? Hello, I'm... and I'm calling on behalf of your textile sectoral committee and the research firm SOM. As previously announced in a communication sent to your company, we are currently conducting the 2016-2019 analysis.</p> <p>2=*Continue</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Q_SEL1    | <p>*Hello, I'm... and I'm calling on behalf of your textile sectoral committee and the research firm SOM. As previously announced in a communication sent to your company, we are currently conducting the 2016-2019 analysis.*</p> <p>Our study is related to the &lt;nom&gt; company's establishment located at &lt;adresse&gt; in &lt;ville&gt;. Is this establishment still in operation? (If needed: Am I at the right place?)</p> <p>1=*Right establishment still in operation (right address)-&gt;sel2<br/> 2=*Closed establishment (reliable source)-&gt;sortie<br/> 3=*Other company (unrelated) / invalid number-&gt;sortie<br/> 4=*Establishment merged with an establishment of another company-&gt;sortie<br/> 5=*Establishment combined with an establishment of the same company-&gt;sortie<br/> 6=*Relocated establishment-&gt;nouvadr</p> |
| Q_nouvadr | <p>*Correction to address*</p> <p>&lt;adresse&gt; &lt;ville&gt; &lt;cp&gt;</p> <p>90=*Correction &lt;specify&gt;<br/> 99=*Refusal</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Q_SEL2    | <p>*After change of party if applicable: Hello, I'm... and I'm calling on behalf of your textile sectoral committee and the research firm SOM. As previously announced in a communication sent to your company, we are currently conducting the 2016-2019 analysis.*</p> <p>May I speak to the person responsible for the establishment who has all the necessary authority to provide me with information regarding the workforce and the establishment? Would that be you?</p> <p>1=*Yes-&gt;A1<br/> 2=*No/Other person-&gt;SEL3</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

Q\_SEL3                      \*After respondent substitution if applicable: Hello, I'm... and I'm calling on behalf of your textile sectoral committee and the research firm SOM. As previously announced in a communication sent to your company, we are currently conducting the 2016-2019 analysis. \*

Are you the person responsible for the establishment who has all the necessary authority to provide me with information regarding the workforce and the establishment?

1=\*Yes

2=\*No->SEL2

**/\*Note                      Validation du code SCIAN de l'entreprise (principal) \*/**

**/\*SECTION A                      PROFIL DE L'ENTREPRISE \*/**

Q\_A1                      Please note that this interview is being recorded for quality control purposes only and that all the questions will be ((G **about your establishment (where I'm calling)** )). According to our information, your establishment is "<sciandesc>." This may be one of the main activities among others. Does this description correspond to your establishment?

1=\*Yes

2=\*No

9=\*DNK/DNA

Q\_A2a                      What are the main products manufactured by your establishment? \*Probe\* \*3 mentions, sortie=96,99

What other products?

90=\*Other <specify>

96=\*No other->a3

99=\*DNK/DNA->a3

Q\_A3                      Do you manufacture technical or value-added textile products (antistatic, anti-UV or antimicrobial textile, textile with thermal properties, no-maintenance textile, etc.)?

1=\*Yes

2=\*No->A3Ba

9=\*DNK/DNA->A3Ba

Q\_A3A What main technical or value-added products (antistatic, anti-UV or antimicrobial textile, textile with thermal properties, no-maintenance textile, etc.) do you manufacture? \*Probe\* \*3 mentions, sortie=96,99

What other ones?

90=\*Other <specify>  
96=\*No other->a3ba  
99=\*DNK/DNA->a3ba

Q\_A3Ba Which business sectors or types of clients are your products intended for? \*Probe\* \*3 mentions, sortie=96,99

What other ones?

1=\*Apparel and footwear  
2=\*Construction and buildings (awnings, shelters)  
3=\*Industrial materials and products (piping, filters, belts and others)  
4=\*Furniture and floor coverings  
5=\*Sport and leisure equipment (excluding sport apparel and footwear, to be coded in apparel and footwear)  
6=\*Personal protective equipment  
7=\*Transportation  
8=\*Hygiene and medical  
9=\*Environmental protection  
10=\*Packaging (bags, tapes, cases)  
11=\*Civil engineering (geotextile)  
12=\*Agriculture, horticulture  
90=\*Other <specify>  
96=\*No other->a4  
99=\*DNK/DNA->a4

Q\_A4 How many establishments does your company have in Quebec?

**\*99999: DNK/DNA\***

\_\_\_\_\_

Q\_A5 In 2015, during the most active work period (highest number of employees), what was the **((G total ))** number of employees at the establishment, meaning, all employees on the payroll, including the senior officers, the managers and the administrative staff? \*Make a pause and enter the answer\*

\*99999: DNK/DNA\*  
<<Total: \_\_\_\_\_\*bornes=0,99999>>

- Q\_A6 Do you export your products outside Canada?
- 1=\*Yes  
2=\*No->a11  
9=\*DNK/DNA->a11
- Q\_A7 In 2015, approximately what percentage of your sales were made outside Canada?
- \*In percentage  
9999: DNK/DNA\*
- \_\_\_\_\_
- Q\_A8 In your opinion, will this percentage... in 2016?
- 1=Increase  
2=Stay the same  
3=Decrease  
9=\*DNK/DNA
- Q\_A11 Do you need help to expand into foreign markets?
- 1=\*Yes  
2=\*No->A13  
9=\*DNK/DNA->A13
- Q\_A12a What kind of help do you need exactly? **\*Ask respondent to be as specific as possible in their answer. (For example, for which market (country or continent)? For what type of need (logistics and transportation, to find a distributor, etc.) )\***
- \*Probe\* \*3 mentions, sortie=96,99
- What else?
- 90=\*Other <specify>  
96=\*No other->a13  
99=\*DNK/DNA->a13
- Q\_A13 What were your sales in 2015? \*Read choices if needed; place limit amount in the lower category\*
- 1=\*Under \$2 million  
2=\*\$2 to \$5 million  
3=\*\$5 to \$10 million  
4=\*\$10 to \$25 million  
5=\*\$25 to \$50 million  
6=\*Over \$50 million  
9=\*DNK/DNA

- Q\_A14 Over the past three years, have your sales...  
 1=Increased  
 2=Remained stable  
 3=Decreased  
 9=\*DNK/DNA
- Q\_A15 Over the next three years, do you expect your sales to...  
 1=Increase  
 2=Remain stable  
 3=Decrease  
 9=\*DNK/DNA
- Q\_A16 Over the past three years, has your profitability...  
 1=Increased  
 2=Remained stable  
 3=Decreased  
 9=\*DNK/DNA
- Q\_A17 Over the next three years, do you expect your profitability to...  
 1=Increase  
 2=Remain stable->B1  
 3=Decrease->A19a  
 9=\*DNK/DNA->B1
- Q\_A18a Why do you expect your profitability to increase? \*Accept\* \*3 mentions, sortie=96,99  
 90=\*Other <specify>  
 96=\*No other->b1  
 99=\*DNK/DNA->b1
- Q\_A19a Why do you expect your profitability to decrease? \*Accept\* \*3 mentions, sortie=96,99  
 90=\*Other <specify>  
 96=\*No other->b1  
 99=\*DNK/DNA->b1

**/\* Section A : Compte pour 22 questions \*/**

**/\*SECTION B INVESTISSEMENTS \*/**

Q\_B1 Other than the current expenditures related to your operations (such as equipment maintenance and repairs, wages and other current expenses), do you plan to invest in your establishment over the next 12 months? Training expenses are considered as investments.

1=\*Yes

2=\*No->C1

9=\*DNK/DNA->C1

**/\* Rotation de B2 à B6 \*/**

Q\_B2TXT Over the next 12 months, how much do you plan to invest in...

2=\*Continue

Q\_inrotb2 rotation = q#b2,q#b3,q#b4,q#b5,q#b6 (apres= q#c1)

Q\_B2 Over the next 12 months, how much do you plan to invest in...  
\*99999: DNK/DNA\*

Training?

\_\_\_\_\_

Q\_B3 The purchase of production machinery, equipment, technology or software?

Q\_B4 Product research and development?

Q\_B5 The development of your website (excluding e-commerce)?

Q\_B6 E-commerce? (if needed: investments to allow online purchases)

**/\* Section B : Compte pour 6 questions : cumul 28 questions \*/**

## /\*SECTION C BESOINS EN MAIN D'OEUVRE \*/

Q\_C1 Over the next three years, do you expect the staff of your establishment to...?

1=Increase  
2=Remain the same->C4a  
3=Decrease->C3  
9=\*DNK/DNA->C4a

Q\_C2 By how many employees approximately? (increase)

\*99999: DNK/DNA\*

\_\_\_\_\_

->>c4a

Q\_C3 By how many employees approximately? (decrease)

\*99999: DNK/DNA\*

\_\_\_\_\_

Q\_C4a Over the next three years, what are the three main positions for which your establishment will require manpower? \*Ask respondent to think of the most strategic positions for their establishment and to be very specific in describing the positions to facilitate coding. Note the main tasks if the occupation is not pre-coded.\* \*Probe\* \*3 mentions, sortie=96,99

What other positions?

16=\*Senior managers  
911=\*Manufacturing managers  
2141=\*Industrial and manufacturing engineers  
9447=\*Inspectors and graders  
9616=\*Labourers in textile processing  
7231=\*Machinists  
7452=\*Material handlers  
7311=\*Construction millwrights and industrial mechanics  
9446=\*Industrial sewing machine operators (seamstress)  
9441=\*Textile fibre and yarn preparation machine operators  
6411=\*Sales and account representatives – wholesale (non technical)  
9217=\*Supervisors, textile/fabric processing and manufacturing (supervisors, foremen/forewomen)  
6342=\*Tailors  
2211=\*Chemical technologists and technicians  
2241=\*Electrical and electronics engineering technologists and technicians  
2233=\*Industrial and engineering manufacturing technologists  
9442=\*Weavers, knitters and other fabric-making operators  
9619=\*Other labourers in processing, manufacturing and utilities  
90=\*Other <specify>  
96=\*No other->calc5a  
99=\*DNK/DNA->calc5a

Q\_sicalc5a si q#c4a=16,911,2141,9447,9616,7231,7452,7311,9446,9441,6411,9217,6342,2211,2241,2233,9442,9619,90->c5a  
->>d1a

Q\_C5a How many <c4a> <auc4a> will you need?

\*99999: DNK/DNA\*

\_\_\_\_\_

Q\_C8a Do you expect any difficulties in filling the positions of <c4a> <auc4a>?

1=\*Yes

2=\*Non

9=\*DNK/DNA

Q\_sicalc5b si q#c4b=16,911,2141,9447,9616,7231,7452,7311,9446,9441,6411,9217,6342,2211,2241,2233,9442,9619,90->c5b  
->>d1a

Q\_C5b How many <c4b> <auc4b> will you need?

\*99999: DNK/DNA\*

\_\_\_\_\_

Q\_C8b Do you expect any difficulties in filling the positions of <c4b> <auc4b>?

1=\*Yes

2=\*No

9=\*DNK/DNA

Q\_sicalc5c si q#c4c=16,911,2141,9447,9616,7231,7452,7311,9446,9441,6411,9217,6342,2211,2241,2233,9442,9619,90->c5c  
->>d1a

Q\_C5c How many <c4c> <auc4c> will you need?

\*99999: DNK/DNA\*

\_\_\_\_\_

Q\_C8c Do you expect any difficulties in filling the positions of <c4c> <auc4c>?

1=\*Yes

2=\*No

9=\*DNK/DNA

**/\* Section C : Compte pour 13 questions : cumul 41 questions \*/**

## /\*SECTION D

## BESOINS DE FORMATION \*/

Q\_D1a

Over the next three years, what are the three main positions for which you will have training needs? \*Ask the respondent to think of the most strategic positions for their establishment and to be very specific in describing the positions to facilitate coding. The respondent should include the training provided to current employees and those that they expect to hire. Note the main tasks if the occupation is not pre-coded.\* \*Probe\* \*3 mentions, sortie=96,95,99 \*acopier=q#auc4a,q#auc4b,q#auc4c

What other ones?

16=\*Senior managers

911=\*Manufacturing managers

2141=\*Industrial and manufacturing engineers

9447=\*Inspectors and graders

9616=\*Labourers in textile processing

7231=\*Machinists

7452=\*Material handlers

7311=\*Construction millwrights and industrial mechanics

9446=\*Industrial sewing machine operators (seamstress)

9441=\*Textile fibre and yarn preparation machine operators

6411=\*Sales and account representatives – wholesale (non technical)

9217=\*Supervisors, textile/fabric processing and manufacturing (supervisors, foremen/forewomen)

6342=\*Tailors

2211=\*Chemical technologists and technicians

2241=\*Electrical and electronics engineering technologists and technicians

2233=\*Industrial and engineering manufacturing technologists

9442=\*Weavers, knitters and other fabric-making operators

9619=\*Other labourers in processing, manufacturing and utilities

90=\*Other <specify>

95=\*None->cald2a

96=\*No other->cald2a

99=\*DNK/DNA->cald2a

Q\_sicald2a si q#d1a=16,911,2141,9447,9616,7231,7452,7311,9446,9441,6411,9217,6342,2211,2241,2233,9442,9619,90->d2a  
->>d8a

Q\_D2a

How many employees have training needs for the <d1a> <aud1a> position?

\*99999: DNK/DNA\*

\_\_\_\_\_

Q\_D5a

What is the main aspect for which employees have training needs for the <d1a> <aud1a> position? \*The respondent should be very specific about the content of the training.\*

90=\*Other <specify>

99=\*DNK/DNA

Q\_sicald2b si q#d1b=16,911,2141,9447,9616,7231,7452,7311,9446,9441,6411,9217,6342,2211,2241,2233,9442,9619,90->d2b  
->>d8a

Q\_D2b How many employees have training needs for the <d1b> <aud1b> position?

\*99999: DNK/DNA\*

\_\_\_\_\_

Q\_D5b What is the main aspect for which employees have training needs for the <d1b> <aud1b> position? \*The respondent should be very specific about the content of the training.\*

90=\*Other <specify>

99=\*DNK/DNA

Q\_sicald2c si q#d1c=16,911,2141,9447,9616,7231,7452,7311,9446,9441,6411,9217,6342,2211,2241,2233,9442,9619,90->d2c  
->>d8a

Q\_D2c How many employees have training needs for the <d1c> <aud1c> position?

\*99999: DNK/DNA\*

\_\_\_\_\_

Q\_D5c What is the main aspect for which employees have training needs for the <d1c> <aud1c> position? \*The respondent should be very specific about the content of the training.\*

90=\*Other <specify>

99=\*DNK/DNA

Q\_D8a Do you expect to use training...? \*rotation \*Multiple answers possible\*

\*Choix multiples

\*ChoixMinMax=0,6

1=Offered by your establishment's experienced employees (on-the-job training, coaching, peer-to-peer training)

2=Structured as part of an on-the-job training program (not exclusively an Emploi-Québec program) (journeyperson-apprentice)

3=Offered by training establishments (secondary schools, colleges, universities)

4=Offered by private consultants or trainers (in-house or outsourced)

5=Offered by equipment suppliers or salespersons

6=Offered by your textile sectoral committee

/\* Section D : Compte pour 15 questions : cumul 56 questions \*/

## /\*SECTION E POSTE DE SPÉCIALISTE TECHNIQUE \*/

Q\_E1 In your establishment, how many employees have a textile technical specialist profile, in other words, have advanced knowledge of textile materials and product development? These employees generally know the raw materials, the properties of yarns and fibres, as well as the various manufacturing processes. They can also analyze the textile components and assess their quality.

\*99999: DNK/DNA\*

Q\_E2 Based on the preceding description, would you say that the position of textile technical specialist is or could be... useful to your establishment?

1=Very  
2=Somewhat  
3=Not very  
4=Not at all  
9=\*DNK/DNA

Q\_E3TXT From a succession perspective, over the next three years, would you be... interested in the following training modules related to the position of textile technical specialist for some of your current and future employees? This training may apply to different types of employees.

(Examples to give if needed: laboratory technician, quality assurance manager, quality technician, R&D manager, R&D coordinator, R&D project manager, quality control supervisor, product engineer, maintenance supervisor or manager, chemical process technician, production or plant manager, supervisor, foreman/forewoman, team leader, representative, sales managers, salesperson, buyer.)

2=\*continuer

## /\*Lire les modules en rotation \*/

Q\_inrote3 rotation=q#e3,q#e4,q#e5,q#e6,q#e7 (apres=q#e8)

Q\_E3 \*From a succession perspective, over the next three years, would you be... interested in the following training modules related to the position of textile technical specialist for some of your current and future employees? This training may apply to different types of employees.

(Examples to give if needed: laboratory technician, quality assurance manager, quality technician, R&D manager, R&D coordinator, R&D project manager, quality control supervisor, product engineer, maintenance supervisor or manager, chemical process technician, production or plant manager, supervisor, foreman/forewoman, team leader, representative, sales managers, salesperson, buyer).\*

Introduction to the world of textile: understanding the final product to be manufactured in order to determine from the get go which fibre and which process are to be used to make it happen.

1=Very  
2=Somewhat  
3=Not very  
4=Not at all  
9=\*DNK/DNA

- Q\_E4 Fibre and manufacturing process technology, from “A” to “Z”: spinning, weaving, knitting, nonwoven, carpet, dyeing, finishing and printing.
- Q\_E5 Textile construction analysis: understanding the various weaves, the construction and the impact on the physical properties of the fabric.
- Q\_E6 Textile product development, R&D, including fabric and knitted fabric analysis (reverse engineering)
- Q\_E7 Management of quality problems and their causes
- Q\_E8 Over the next three years, to how many employees would you like to provide this type of training?

\*99999: DNK/DNA\*

\_\_\_\_\_

Q\_sicale9 si q#e8=0->f1  
->>e9

- Q\_E9 What formula would you prefer for this training?
- 1=Training of a few hours per module, spread out over the entire year  
2=More intensive training spread out over three to six months  
3=\*None of those formulas  
90=\*Other formula <specify>  
99=\*DNK/DNA
- Q\_E10 What kind of training would you prefer? Is it... \*Rotation
- 1=Classroom training only  
2=Online training only (e.g. virtual classroom with a live trainer)  
3=\*A combination of classroom training and online training  
90=\*Other kind <specify>  
99=\*DNK/DNA

**/\* Section E : Compte pour 10 questions : cumul 66 questions \*/**

## /\*SECTION F

## ENJEUX\*/

Q\_F1

We have now reached the last sections of the questionnaire. Thank you for your cooperation which is greatly appreciated!

Over the next three years, what will be the main challenge (or issue) for your establishment? \*One answer only, the choices are not read\*

1=\*Research and development / new products / innovation (in general)

2=\*Developing technical textiles

3=\*Expanding into new foreign markets / exports

4=\*Increasing productivity

5=\*Recruiting qualified employees / ensuring succession

6=\*Retaining current employees / staff retention

7=\*Training current employees / developing their skills

8=\*Improving product quality

9=\*Reducing production costs

90=\*Other <specify>

95=\*None (properly probe that there are no challenges before coding none)->f3

99=\*DNK/DNA->f3

Q\_F2a

What could your textile sectoral committee do to help you meet this challenge? \*The respondent should be very specific\* \*Accept\* \*3 mentions,sortie=96,95,99

90=\*Other <specify>

95=\*Nothing->f3

96=\*Nothing else->f3

99=\*DNK/DNA->f3

Q\_F3

Over the next three years, what will be your establishment's main challenge in terms of research and development?

1=\*Securing funding

2=\*Finding qualified staff to pursue it

3=\*Developing partnerships within the industry to pursue it

90=\*Other <specify>

95=\*None (properly probe that there are no challenges before coding none)->f5

99=\*DNK/DNA->f5

Q\_F4a

What could your textile sectoral committee do to help you meet this challenge? \*The respondent should be very specific\* \*Accept\* \*3 mentions,sortie=96,95,99

90=\*Other <specify>

95=\*Nothing->f5

96=\*Nothing else->f5

99=\*DNK/DNA->f5

Q\_F5 Over the next three years, what will be your establishment's main challenge in terms of the workforce and human resources management?

- 1=\*Recruiting qualified personnel
- 2=\*Turnover / staff retention
- 3=\*Work-family balance
- 4=\*Employee productivity
- 5=\*Developing the skills of employees / training
- 6=\*Promoting employee involvement in decisions
- 7=\*Stimulating innovation among employees
- 90=\*Other <specify>
- 95=\*None (properly probe that there are no challenges before coding none)->g1a
- 99=\*DNK/DNA->g1a

Q\_F6a What could your textile sectoral committee do to help you meet this challenge? \*The respondent should be very specific\* \*Accept\* \*3 mentions,sortie=96,95,99

- 90=\*Other <specify>
- 95=\*Nothing->g1a
- 96=\*Nothing else->g1a
- 99=\*DNK/DNA->g1a

**/\* Section F : Compte pour 9 questions : cumul 75 questions \*/**

**/\*SECTION G DÉVELOPPEMENT DURABLE\*/**

Q\_G1a Among the following measures related to sustainable development, which ones have you implemented? \*Multiple answers possible\*

\*Choix multiples  
\*ChoixMinMax=0,5

- 1=Using more environmentally friendly raw materials
- 2=Reducing, recycling or upgrading textile waste
- 3=Adapting products according to environmental requirements
- 4=Reducing energy consumption
- 5=Improving waste water treatment

**/\* Section G : Compte pour 5 questions : cumul 80 questions \*/**

## /\*SECTION H NOTORIÉTÉ DU COMITÉ SECTORIEL\*/

Q\_H1 Before today, would you say that you knew... about the Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'industrie textile du Québec or CSMO Textile...?

- 1=A lot
- 2=Somewhat
- 3=A little
- 4=Nothing at all
- 9=\*DNK/DNA

Q\_H2a What does CSMO Textile do as far as you know? What services does it provide?  
\*Accept\* \*5 mentions, sortie=96,99

- 1=\*Offers journey person training (textile company employees who act as in-house trainers)
- 2=\*Offers textile training
- 3=\*Implements on-the-job training programs for spinning and weaving machine operators or textile fibre and yarn preparation machine operators
- 4=\*Offers training for human resources managers, supervisors, team leaders and unions, as well as sales and marketing staff
- 5=\*Identifies in-house training needs
- 6=\*Offers training aimed at promoting the internal mobility of workers
- 7=\*Offers training for industrial sewing machine operators including in-company placements
- 8=\*Manages Réseau RH Textile (280 members) – a virtual network from which companies can ask advice and references
- 9=\*Publishes an e-newsletter, TEXTILE EXPRESS
- 10=\*Offers access to tools, including a practical human resources management guide for SMEs
- 11=\*Organizes annual events: conferences, workshops, tools related to the theme, e.g. in 2016 “Plus ça change MOINS c’est pareil” – management of change
- 12=\*Offers access to tools for the intergenerational transfer of skills for 45 strategic positions in the industry
- 13=\*Arranges for company visits related to various projects; identifies problems and brings solutions for our industry
- 14=\*Publishes “textileinfo,” a newsletter that reaches the large textile network in Quebec and its partners (everyone receives it, by postal mail or email)
- 15=\*Conducts analyses of occupations, (e.g. industrial sewing machine operator); conducts the provincial sectoral analysis and others
- 16=\*Arranges for industrial visits
- 17=\*Promotes the industry among young people
- 18=\*Creates and disseminates a science-technology workshop for secondary school students
- 90=\*Other <specify>
- 96=\*No other->h3
- 99=\*DNK/DNA->h3

Q\_H3 Would you agree that your answers to this questionnaire be forwarded to your textile sectoral committee?

- 1=\*Yes
- 2=\*No
- 9=\*DNK/DNA

**/\* S'assurer d'obtenir les coordonnées. Devraient être celles de la base de données, à moins d'un changement de répondant. \*/**

Q\_H4 Would you agree that your textile sectoral committee contact you to discuss your needs?

1=\*Yes->nh6a

2=\*No->avfin

9=\*DNK/DNA->avfin

Q\_H5a For this purpose, I would like to validate two pieces of information. Are you <contact>? Is the telephone number where you can be reached <telech> (extension: <poste>)?  
\*Multiple choices possible\*

\*Choix multiples

\*ChoixMinMax=0,3

1=\*Revise the contact name

2=\*Revise the telephone number

3=\*Revise the extension number

Q\_sicalh6a si q#h5a=1->h6a

->>calh6b

Q\_H6a \*Revised name of contact\*

\_\_\_\_\_

Q\_sicalh6b si q#h5a=2->h6b

->>calh6c

Q\_H6b \*Revised telephone number\*

\_\_\_\_\_

Q\_sicalh6c si q#h5a=3->h6c

->>avfin

Q\_H6c \*Revised extension number\*

\_\_\_\_\_

Q\_nh6 For this purpose, I would like to validate two pieces of information. Are you <contact>? Is the telephone number where you can be reached <telech> (extension: <poste>)?

<<

<<Name of contact to be revised if necessary:

\_\_\_\_\_ \*suf a\*facultatif >>

<<Telephone number to be revised if necessary:

\_\_\_\_\_ \*suf b\*facultatif >>

<<Extension number to be revised if necessary:

\_\_\_\_\_ \*suf c\*facultatif >>

>>

**/\* Section H : Compte pour 5 questions : cumul 85 questions \*/**

Q\_avfin

Once again, I'm... and I was calling you for the research firm SOM on behalf of your textile sectoral committee. I'd like to thank you for your time.

2=\*Continue

->>FIN

Q\_URGENCE

\*If needed to ((G **explain the purpose of the call:**))

- I'm calling you to do a survey. I work for SOM, an independent survey firm which has been mandated by the Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec to conduct the 2016-2019 analysis.

- Your participation in this survey is essential to help us gain a good understanding of the needs of your industry, in order to customize the training programs and the service offering of the main stakeholders in the economic and employment fields.

- This survey focuses on the sectoral challenges and issues and on the hiring of staff, with particular attention to the workforce training needs. It also includes a few questions about the establishment's profile and operations (products manufactured and industries for which they are intended, number of employees, sales figure, profitability, exports, etc.).

- If any question makes you uncomfortable, you can let me know and we'll go on to the next one.

If needed to ((G **validate the legitimacy**)) of our action:

- You may reach Mrs. Linda Cyrenne to validate that we are indeed mandated to conduct this survey:

- Telephone number: [819-477-7910](tel:819-477-7910), extension 213

Ask if we can call back and schedule appointment (or file as a refusal, as the case may be).\*

2=\*Continue->urgence

Q\_FIN

Once again, I'm... and I was calling you for the research firm SOM on behalf of your textile sectoral committee. I'd like to thank you for your time.

# GUIDE D'ENTREVUE



## CSMO TEXTILE

Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie textile

### INTRODUCTION (3 minutes)

- **Objectif de l'entrevue :** Explorer en profondeur les forces, faiblesses, opportunités et menaces du secteur (enjeux), l'implication et le positionnement du CSMOT auprès des entreprises dans le but de réaliser le diagnostic sectoriel de main d'œuvre de l'industrie textile.
- 30 minutes environ
- Enregistrement
- Présentation de l'interviewé : entreprise, titre, rôle, nombre d'année d'expérience dans le secteur
- (Participation volontaire, pas de rémunération prévue)

|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                   |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
|                | <b>Portrait du répondant</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                   |
|                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Type de poste occupé, formation, expérience au sein de l'entreprise et du secteur</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                   |
|                | <b>Matrice du FFOM – Forces-Faiblesses-Opportunités-Menaces</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                   |
| <b>Interne</b> | <b>FORCES</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>FAIBLESSES</b> |
|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                   |
| <b>Marché</b>  | <b>OPPORTUNITÉS</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>MENACES</b>    |
|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                   |
|                | <b>Atouts</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>Handicaps</b>  |
|                | <b>Autres thèmes ou relances au besoin :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Adéquation formation et main-d'œuvre (les programmes de formation répondent-ils aux besoins de main-d'œuvre des entreprises?)</li> <li>Quelles sont les principales tendances à surveiller dans le secteur du textile au cours des trois prochaines années?</li> <li>Perception envers certaines données issues de l'étude d'Emploi-Québec</li> </ul>                        |                   |
|                | <b>Attentes à l'égard du CSMO</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                   |
|                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Quelles sont vos impressions par rapport au Comité sectoriel ?</li> <li>Quel est son rôle et comment le remplit-il?</li> <li>Quelles actions concrètes a-t-il mises en œuvre au cours des dernières années pour aider votre entreprise ou le secteur en général?</li> <li>Comment pourrait-il améliorer ses interventions pour aider votre entreprise et le secteur en général au cours des prochaines années?</li> </ul> |                   |



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

**819 477-7910**  
**info@csmotextile.qc.ca**



**www.csmotextile.qc.ca**

Avec l'aide financière de :

**Commission  
des partenaires  
du marché du travail**

**Québec** 