Volume 23 • Numéro 2 • **août – septembre 2018**

textileinfo

SOMMAIRE

2 « … une job steady, pis un bon boss! »

3 CONCOURS : « Comment fidéliser son personnel? » Inscrivez-vous!

5 Virage vers le 4.0 – Une visite chez Les Vêtements SP

AGA

Invitation à notre assemblée générale annuelle

FAITES LE PLEIN de connaissances, de façons de faire et de nouveaux contacts!

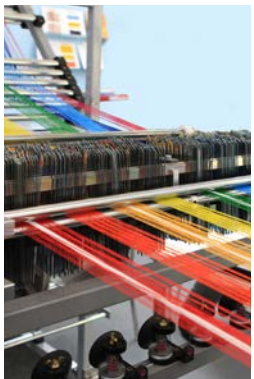
- **En matinée**
  La formation Renforcez vos pratiques de recrutement s'adresse entre autres aux responsables des ressources humaines dans notre industrie. *Pour plus de détails, consultez la page 4*.
  L'atelier de perfectionnement pour vos compagnons, aguerris ou en développement, porte sur la rétroaction et la valorisation des apprentis. *Pour plus de détails, consultez la page 4*.
- **Cocktail de réseautage**
- **Diner-conférence « L'ENTREPRISE SANS PATRON, UNE EXPÉRIENCE AUDACIEUSE! »**
  Pour l'occasion, Madame **Lisa Fecteau**, la propriétaire du **Groupe Régitex**, présentera son modèle de gouvernance basé sur l'intelligence collective et sur l'autonomie des employés. Un échange est prévu avec les participants.
- **Quelques résultats de notre année 2017-2018**
- **Dévoilement des gagnants** du concours « Comment fidéliser son personnel? » **et présentation d'applications utiles pour vous** via notre nouveau site Internet

Réservez votre place **avant le 14 septembre (places limitées)** en communiquant avec Christine Gervais au 819 477-7910, poste 215, ou au cgervais@csmotextile.qc.ca.

Pour la programmation complète, visitez le : *www.csmotextile.qc.ca/programmation-aga-2018*

Merci à nos commanditaires, à ce jour :
Beaulieu Canada, Centrale des syndicats démocratiques (CSD), FilSpec, Les Vêtements SP, Sefar BDH, Stedfast, UES 800 et Wagner Bujold Leduc.

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



Le textile est **PARTOUT!**

ÉDITION SPÉCIALE
La rétention / fidélisation de vos employés

Le CSMO Textile vous a préparé un numéro spécial sur un enjeu qui est au sommet des priorités : la rétention et la fidélisation de vos employés.

Présentation de la conférencière Lisa Fecteau

Depuis qu'elle a fondé le **Groupe Régitex**, en 1998, **Lisa Fecteau** a fait sa marque dans un secteur économique à une époque qui n'avait rien d'un long fleuve tranquille! Alors que le vêtement et le tissu d'ameublement comptaient pour la grande majorité de la production au départ, Régitex a misé de plus en plus sur les textiles techniques, à plus forte valeur ajoutée. Ce changement de cap a permis à l'entreprise de progresser sur la voie de la rentabilité.

Si cette réussite a de quoi réjouir, Lisa Fecteau ne s'est jamais arrêtée à la seule dimension financière de l'entreprenariat. Dans ce domaine, il ne faut pas oublier la valeur de chaque personne qui rend le succès possible. Permettre à chacun de développer son plein potentiel, voilà un objectif porteur de sens. Et comment développer le potentiel sans écouter les gens, sans leur laisser une place pour s'épanouir? Ces valeurs ont guidé la femme d'affaires dans une approche avant-gardiste qui laisse toute la place aux équipes de travail. Et comme elle nous le démontrera, au cours du dîner-conférence offert à l'occasion de l'AGA du CSMO Textile, ça marche!

Fidélisation des employés

« ...une job steady, pis un bon boss! »

« Dans la vie, il y a deux choses qui comptent : une job *steady*, pis un bon boss », disait Yvon Deschamps dans un monologue qui est passé à l'histoire. En effet, à une certaine époque, les gens se disaient chanceux de simplement détenir un emploi. Inévitablement, la personne qui offrait ce poste devenait automatiquement « un bon boss »!

Le monde du travail a bien changé. Surtout dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre qualifiée, les employés ont maintenant l'embarras du choix. Et ils ne se gênent pas pour en profiter!

Pas tout à fait la faute aux milléniaux

Certains diront que ces sont les milléniaux, cette cohorte de travailleurs nés autour de l'an 2000, qui changent la donne. C'est une explication commode pour passer sous silence la période de plein emploi que nous vivons en ce moment, sans compter le vieillissement de la population et les nombreux départs à la retraite. Ainsi les chercheurs d'emploi bénéficient d'un avantage important. Les candidats qualifiés, en particulier, sont rares et ont le luxe de magasiner leur salaire, leurs conditions et leur environnement de travail.

Dans ces circonstances, les entreprises doivent rivaliser de créativité pour attirer des candidats… et les garder! Toutes les stratégies sont bonnes pour faire briller de mille feux la marque employeur et attiser la curiosité des chercheurs d'emploi. Mais une fois sur place, ceux-ci ont toute la liberté nécessaire pour accepter ou refuser les meilleures propositions. Souvent, ce n'est même pas une question de salaire. La distance entre le travail et le lieu de résidence, l'horaire de travail, les vacances, les congés personnels… voilà autant de facteurs qui feront pencher la balance.

Séduire les recrues, garder les anciens

Nous vivons une époque unique dans le monde du travail. Pour les entrepreneurs et les responsables en ressources humaines, le recrutement et la rétention de personnel représentent un immense casse-tête. La pénurie de main-d'œuvre est telle dans certains secteurs qu'elle menace parfois jusqu'à la survie des entreprises.

Par contre, la situation a rarement été aussi avantageuse pour les chercheurs d'emploi. Avec ou sans expérience, ils sont accueillis à bras ouverts! On doit aussi ouvrir de nouvelles filières, comme réintégrer des gens éloignés du marché du travail, viser plus directement la main-d'œuvre immigrante et parfois même aller chercher des employés sur d'autres continents.

Dans ce contexte, la formation et un environnement de travail plus agréable deviennent des clés pour garantir le succès d'une politique de dotation de personnel. D'une part, il faut s'assurer que la nouvelle main-d'œuvre développe les compétences nécessaires à sa tâche. D'autre part, s'il est normal de sortir l'artillerie lourde pour attirer de nouveaux candidats, on doit aussi voir à contenter ceux qui restent! Il y a peut-être parmi vos troupes des chercheurs d'emploi « passifs ». On les oublie parfois, mais ces travailleurs qualifiés, sans vraiment chercher un nouvel emploi, se tiennent au courant des possibilités et deviennent des cibles pour des recruteurs, entre autres sur les réseaux sociaux tel LinkedIn.

Le monde du travail s'adapte à ces nouvelles réalités. En ce moment, ce sont les travailleurs qui en retirent les bénéfices, ce qui n'est pas une mauvaise nouvelle! En effet, nous passons tous beaucoup de temps au travail. Vaut mieux en faire quelque chose d'agréable et d'enrichissant!

L'expérience employé en 5 points

- Toute entreprise devrait considérer ses employés comme étant ses premiers clients
- La communication de la mission et des objectifs d'entreprise doit être claire
- L'environnement de travail doit correspondre à la mission et aux objectifs énoncés
- La formation est un investissement dans le capital humain de l'entreprise
- Des employés satisfaits font les meilleurs porte-paroles de la marque employeur

Stratégie nationale de la main-d'œuvre 2018-2023

La stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023 a été rendue publique récemment. Produit par le gouvernement du Québec, ce document, intitulé Le Québec à l'ère du plein emploi, présente le plan d'action pour répondre efficacement aux défis du marché du travail dans le contexte actuel. La stratégie cible 47 mesures à réaliser et certaines touchent directement des mandats du CSMO Textile.

Les 29 comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) sont des alliés précieux du gouvernement du Québec depuis des décennies pour la compréhension stratégique et opérationnelle du marché du travail. Toujours à l'écoute des besoins, problématiques et enjeux des secteurs, le réseau des CSMO travaillera en synergie à l'atteinte des objectifs de cette stratégie.

Fidélisation des employés

De bonnes pratiques

Pour fidéliser le personnel, il faut souvent faire preuve de créativité! Voici des exemples de bonnes pratiques en ce sens issues de notre récente cohorte de formation pour opérateurs de machines à coudre industrielles (OMCI) à Montréal.

Fornirama, spécialisée dans la fabrication de meubles de maison, a récemment embauché deux OMCI. Les deux personnes ont d'ailleurs participé à la formation offerte par le CSMO Textile. Au cours de cette formation, l'une des participantes a dû demander un congé de quelques jours pour résoudre un problème familial majeur. Le supérieur hiérarchique a accepté la demande, car il comprenait la situation et les impacts étaient moindres au niveau de l'équipe de production. De plus, l'employeur était conscient de la pénurie de la main-d'œuvre pour ce métier. À ses yeux, il n'était pas question d'envisager le congédiement d'un employé dont la motivation et le désir d'apprendre étaient irréprochables. Cette flexibilité de l'employeur s'accorde bien avec le principe de la **conciliation travail-famille**.

Draperies commerciales a fort bien réussi l'intégration d'une nouvelle employée dont c'était le premier emploi au Canada. Dès la première journée, elle a eu droit **une affiche pour lui souhaiter la bienvenue**. Ensuite, on lui a assigné un **mentor** pour favoriser son apprentissage. Enfin, une fois par semaine, une **rencontre de rétroaction** était planifiée avec l'employée, la formatrice de la commission scolaire ainsi que le mentor. L'objectif était de **discuter des aspects à améliorer et à consolider** ainsi que du ressenti de l'employé par rapport au travail accompli. Cette employée est fière de son environnement de travail et l'entreprise est très satisfaite de son choix.

Chez **Vêtements Peerless**, la culture d'apprentissage fait partie intégrante de l'**ADN de l'entreprise**. Par exemple, des superviseurs sont attitrés à la formation et il y a un espace réservé à cette pratique. Les dirigeants sont conscients de la rareté de la main-d'œuvre et le **programme de formation à l'interne** représente une solution fort intéressante pour faire face à cette problématique. Pour eux, le développement des compétences doit s'appuyer en amont sur une **culture de formation** partagée par tous les employés, de la base aux hauts dirigeants.

Vous avez de bonnes pratiques RH en fidélisation du personnel?
Participez à notre concours!

CONCOURS : « Comment fidéliser son personnel? »

Le CSMO Textile veut connaitre vos meilleures pratiques en fidélisation/rétention de votre personnel. Ce concours* vous donne l'occasion de vous pencher sur vos pratiques à poursuivre ou sur de nouvelles à adopter!

Quelle est la plus innovante de vos pratiques, la plus surprenante ou la plus inusitée? Et pourquoi pas la pire que vous ayez jamais entendue ou vue (pas chez vous, bien sûr!)? On aimerait les connaitre.

Participez, et vous pourriez gagner l'un des prix suivants :

- Un accès pour 2 personnes à un SPA Détente (1 visite) de votre région;
- Un chèque cadeau dans un restaurant de votre choix (d'une valeur de 150 $);
- Une nuitée à l'hôtel (chèque cadeau)

Alors, quelles sont vos meilleures pratiques pour fidéliser votre personnel? Des plus simples aux plus élaborées, nous les prenons toutes! Celles des lauréats vous seront dévoilées lors de notre AGA publique du 3 octobre prochain, à Drummondville. Soyez-y!

Pour être admissible, répondez à au moins 3 de ces questions :

1. Notre meilleure pratique pour garder nos nouvelles recrues
   - Au niveau des cadres
   - Au niveau des employés d'usine
2. Nos employés sont vraiment heureux quand ...
3. Autres exemples de meilleures pratiques dans notre entreprise
4. Une pratique que nous aimerions implanter
5. La pire pratique déjà rencontrée

Répondez directement en suivant ce lien : https://fr.surveymonkey.com/r/YJ6QSKM ou faites-nous parvenir vos réponses par courriel à info@csmotextile.qc.ca, ou appelez-nous! Les photos et vidéos sont acceptées!

Date limite pour y participer : 14 septembre

Bonne chance à tous!

*Ce concours s'adresse aux entreprises textiles québécoises.

Viser l'autonomie pour gagner en productivité

Au cours de sa prochaine assemblée générale annuelle (AGA), le CSMO Textile mettra de l'avant l'entreprise sans patron, un concept d'organisation du travail en vogue dans divers secteurs de l'économie. L'idée vise à s'éloigner de la structure hiérarchique telle que nous la connaissons depuis des décennies et à favoriser l'autonomie des employés.

De façon générale, les équipes de travail gagnent en efficacité et en productivité lorsqu'on leur fait confiance. À l'inverse, elles sont ralenties, voire sclérosées, lorsqu'elles doivent constamment s'en remettre à des supérieurs hiérarchiques pour obtenir des autorisations et des réponses à leurs questions.

Une telle stratégie en entreprise commence dès l'embauche du personnel, en visant des hommes et des femmes ouverts d'esprit, ayant une bonne capacité d'adaptation et un désir d'apprendre. Par la suite, un soutien adéquat et une formation de qualité appuyée par des compagnons en milieu de travail donneront les outils nécessaires au succès de la démarche.

Intégrée à son événement du 3 octobre prochain, le CSMO Textile propose deux formations connexes à l'entreprise sans patron.

1. Renforcez vos pratiques de recrutement

Dès 8 h, le 3 octobre, les responsables RH sont invités à se joindre à Marie-Pier Fortin pour en savoir davantage sur les bonnes pratiques de recrutement. Cette formation s'adresse aux responsables des ressources humaines et à toute personne ayant un rôle à jouer en matière de recrutement.

À la suite de cette formation, le participant sera en mesure de revoir sa stratégie de recrutement globale et de l'adapter efficacement aux réseaux sociaux.

Le contenu de la formation s'articule autour de trois grands thèmes :

1. L'élaboration d'une stratégie de recrutement : promotion de la marque employeur, définition d'une stratégie d'image RH sur les réseaux sociaux et marketing social de l'entreprise.
2. L'élaboration d'une campagne de recrutement en ligne : définition des objectifs, détermination des profils des candidats recherchés et processus de recrutement, choix des collaborateurs, sélection des réseaux à utiliser, diffusion des annonces, définition des outils de mesure de résultats.
3. Chasse aux candidats sur les réseaux sociaux : recherche et approche d'un candidat potentiel, meilleure compréhension des possibilités et des limites des réseaux sociaux en matière de gestion des ressources humaines et dotation de personnel.

Pour vous inscrire :
http://www.csmotextile.qc.ca/gpc/_media/Document/renforcez-pratiques-recrutement.pdf

Notez que les participants inscrits à l'une ou l'autre de ces formations seront invités à assister au dîner-conférence de **Lisa Fecteau**, propriétaire du **Groupe Régitex**, dans le cadre de l'AGA du CSMO Textile.

De plus, l'inscription est gratuite!

2. Atelier de perfectionnement pour compagnons

L'atelier de perfectionnement en compagnonnage est de retour! Cette formation vise à appuyer les compagnons dans leurs fonctions de formateurs en entreprise. Comme l'an dernier, Gérald Brady animera ce cours pratique, qui portera sur le thème de l'apprentissage chez l'adulte et le renforcement positif. Les participants y verront entre autres comment aborder leurs communications avec leur apprenti, en posant des questions ouvertes et en favorisant une rétroaction constructive.

En formation, la relation compagnon-apprenti est l'occasion de maximiser le transfert des connaissances pour rendre l'apprenant plus autonome et habile dans ses tâches. Avec des compagnons bien formés, c'est l'ensemble de l'équipe qui gagne en confiance, en efficacité et en productivité.

Pour inscrire vos compagnons à cette formation, contactez Étienne Marquis au 819 477-7910, poste 202, ou au emarquis@csmotextile.qc.ca.

Conférence : Recruter à l'international? C'est faisable!

Vous souhaitez démystifier le recrutement de la main-d'œuvre immigrante? Connaître les métiers en demande, les lois et les règlements, les coûts de recrutement, les organismes de soutien et les avantages reliés au processus du recrutement à l'international? En collaboration avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), le CSMO Textile organise une conférence à ce sujet le **7 septembre prochain**.

Pour y participer, veuillez contacter Marc Olivier Kenmo au 819 477-7910, poste 203, ou au mokenmo@csmotextile.qc.ca

Nous y étions!

Virage vers le 4.0

Un déjeuner-conférence réussi!

Le 15 juin dernier, plus de 30 représentants de 16 entreprises textiles se sont réunis pour un déjeuner-conférence suivi d'une visite chez **Les Vêtements SP** à Granby. Les participants ont d'abord eu la chance d'écouter le témoignage du président, M. Serge Bérard, à propos du virage 4.0 de l'entreprise. Mme Linda Gibson, coordonnatrice développement de produits, achats et prix de revient, est ensuite venue témoigner des bienfaits de la numérisation sur ses tâches au quotidien. Finalement, le groupe a visité les installations afin de constater les changements opérés chez **Les Vêtements SP** au fil des ans. Organisée par le CSMO Textile et le Créneau d'Excellence Matériaux Textiles Techniques (CEMTT), cette activité a ravi les participants, qui lui ont décerné une note de satisfaction globale de 86 %!

Promotion du secteur auprès des jeunes

Visite chez Flip Design

En partenariat avec le Carrefour jeunesse-emploi (CJE) de Drummond, 15 jeunes ont eu l'occasion d'en apprendre davantage sur le textile lors d'une visite chez **Flip Design**. Informés des métiers en pénurie dans le secteur, ils ont été impressionnés de la diversité des productions textiles. M. Raphaël Poiré, directeur de production, leur a expliqué que ce qui fait un bon candidat n'est pas toujours son curriculum vitae, mais sa volonté d'apprendre et sa motivation, et il a donné son parcours en exemple. Une visite qui a su plaire aux intervenants et aux jeunes de ce CJE!

Conférence multisectorielle auprès des CJE de Montréal

Une initiative du CSMO Textile – Le 17 juillet dernier, les comités sectoriels du textile, de la transformation alimentaire et des plastiques et des composites se sont réunis afin de présenter leurs enjeux ainsi que leurs défis de recrutement lors d'une conférence dans la région métropolitaine. 15 conseillers en emploi de huit carrefours jeunesse-emploi (CJE) étaient présents. Cette nouvelle formule a plu aux participants, car certains aspects de ces secteurs leur étaient méconnus.

Alain Charette prend la relève

Alain Charette, directeur général adjoint chez Niedner, a accepté de prendre la coprésidence patronale du CSMO Textile pour 2018-2019. Il succède à Daniel Tardif, directeur des ressources humaines chez **FilSpec**, lequel a coprésidé pendant 5 ans. M. Charette possède plus de 10 ans d'expérience dans notre secteur. Il a accepté la coprésidence, heureux de cette nouvelle expérience. Il se dit privilégié de vivre de près la croissance spectaculaire du textile au Québec avec tous les défis que cela apporte.

S'ajoutent à M. Charette au sein de l'exécutif :

- Denis Vigneault, conseiller syndical à la **CSD**, à titre de **coprésident syndical**
- Serge Marceau, vice-président des ressources humaines chez **Beaulieu Canada**, comme **secrétaire-trésorier**
- Roselyne Mc Innes, de la CPMT, conseillère en intervention sectorielle
- Linda Cyrenne, la directrice générale du CSMO Textile.

Un départ à souligner

Conseillère à l'intervention sectorielle, Roselyne Mc Innes s'apprête à prendre sa retraite. Nous la remercions sincèrement pour son soutien et son intérêt pour notre secteur.

En bref

Profitez de l'inscription hâtive pour le Grand RV RH!

Le **Grand Rendez-vous RH Manufacturier**, c'est :

- 13 comités sectoriels de main-d'œuvre (représentant 14 200 entreprises et plus de 455 000 employés)
- **Plus de 360 participants** provenant de 121 entreprises en 2017
- **Les meilleures pratiques innovantes** RH d'entreprises manufacturières québécoises (stratégie d'attraction, de recrutement et de rétention)
- Une journée animée par **Marie-Claude Lavallée**
- Une conférence d'**Yves Proteau** de l'entreprise APN – L'humain au cœur de la transformation de l'industrie 4.0
- Une conférence de **Dr Amir Georges Sabongui** – Diamant ou poussière : comment briller sous pression tandis que d'autres s'effondrent?

Inscrivez-vous avant le 14 septembre et courez la chance de gagner l'un des 2 prix d'une valeur de 500 $.

Pour connaitre les prix et vous inscrire :
https://www.grandrvrh.com/billets

Niedner, lauréat « Grandes entreprises » des Grands Prix santé et sécurité du travail

Organisés chaque année par la CNESST dans toutes les régions du Québec, les Grands Prix santé et sécurité du travail mettent en lumière des employeurs et des travailleurs qui agissent concrètement pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Félicitations aux dirigeants et aux travailleurs de l'entreprise **Niedner,** de Coaticook, lauréate « Grandes entreprises » pour la région de l'Estrie. Inspirez-vous en visionnant les améliorations qu'ils ont apportées à leur service de test haute pression pour boyaux d'incendie : http://bit.do/youtube-niedner-laureat.

Investissement de 5 M$ dans Produits Belt-Tech

Le Fonds de solidarité FTQ et le Fonds régionaux de solidarité FTQ – Estrie ont annoncé un investissement de 5 millions de dollars pour l'entreprise **Produits Belt-Tech.** (www.belt-tech.com/fr/) de Granby, fabricant de sangles pour ceintures de sécurité dans les secteurs automobile, commercial et de l'aviation. Cet investissement servira notamment à financer l'achat d'équipement, à bonifier le fonds de roulement pour soutenir les opérations en croissance, à permettre à l'entreprise d'automatiser ses installations et d'améliorer sa productivité en prenant le virage vers l'industrie 4.0. Un second projet d'innovation est également en marche afin d'automatiser les procédés de teinture.

Nouveaux produits révolutionnaires pour soins de santé

Morbern (www.morbern.com) vient d'ajouter à sa gamme de vinyles MorCareTM 3 nouveaux modèles – Abbey, Cinema et Nomad –, disponibles dans un vaste choix de couleurs. Ces produits sont conçus spécialement pour les milieux hospitaliers et de soins de santé. Antifongiques et antimicrobiens, ils résistent à un usage intensif!

Calendrier

Créer et gérer une équipe de travail stimulante et synergique
Septembre (dates à préciser) | Saint-Hyacinthe et Lévis

Les matières premières et leur potentiel
20 septembre | Drummondville

Atelier de perfectionnement en compagnonnage
3 octobre | Drummondville

Procédé de tissage
11 octobre | Chaudière-Appalaches

Accueil et intégration de la main-d'œuvre immigrante
17 octobre | Laval
18 octobre | Beloeil
30 octobre | Québec
31 octobre | Orford

Formation en compagnonnage
18 et 19 octobre | Lieu à déterminer

Principaux contacts du CSMO Textile

Directrice générale
Linda Cyrenne

Adjointe administrative
Christine Gervais

Conseillère à l'intervention sectorielle
Roselyne Mc Innes
Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, CPMT

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Employés
Coprésident :
Denis Vigneault
Conseiller syndical, Centrale des syndicats démocratiques

Directeurs :
Claude St-Marseille
Vice-président à l'administration
Union des employés et employées de service — section locale 800 (UES)

Philippe Doré
Président de la Section locale 9153
du Syndicat des Métallos – USW – (FTQ)

Employeurs
Coprésident :
Alain Charette
Directeur général adjoint, Niedner

Secrétaire-trésorier :
Serge Marceau
Vice-président des ressources humaines
Beaulieu Canada

Directeurs :
Daniel Tardif
Directeur des ressources humaines
FilSpec

Maxime Thériault
Président, Tricots Maxime

Isabelle Desforges
Coordonnatrice des ressources humaines
Textiles Monterey (1996)

Guy Latulippe
Association des Manufacturiers d'Auvents du Québec (AMAQ)

Carolyne Déry
Conseillère en ressources humaines
Stedfast

Claude Nolin
Directeur d'usine, Les Tissus Geo. Sheard

Serge Bérard
Président, Les Vêtements SP

Carole Saint-Onge
Directrice des ressources humaines, Produits Belt-Tech

Marc-André Morin
Président, Créations Morin

Membres participants : Jacek Mlynarek, président-directeur général, Groupe CTT, Dany Charest, directeur général, Créneau d'Excellence Matériaux Textiles Techniques (CEMTT) et Louis-Bernard Asselin, conseiller en développement industriel - Textile, MESI

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

2950, boul. Lemire, bur. 200, Drummondville (Québec) J2B 7J6
Téléphone : 819 477-7910
www.csmotextile.qc.ca

Avec la contribution financière de :
Commission des partenaires du marché du travail
Québec