

**3 Comblent des besoins de recrutement par de la main-d'œuvre immigrante**

**4 Embauche de travailleurs étrangers temporaires et permanents**

**5 CERi et ESSOR, pour la croissance de votre entreprise**

## Recrutement



### Avez-vous pensé à la main-d'œuvre diversifiée?

Dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, la plupart des entreprises s'assignent le mandat d'embaucher la main-d'œuvre immigrante ou les personnes à faible scolarité ou sans expérience pour les former directement à l'interne. Cependant, les résultats ne sont pas toujours au rendez-vous. Il existe d'autres avenues pour atteindre des clientèles sous-exploitées.

La participation sociale des personnes handicapées et judiciairisées par leur intégration au marché du travail s'impose plus que jamais comme une nécessité. On souligne d'ailleurs souvent la détermination de ces travailleurs et l'esprit d'ouverture qu'ils entraînent dans leur milieu de travail. De plus, ils ont souvent des conditions financières précaires, ce qui les motive à vouloir intégrer le marché du travail.

Pour les entreprises qui hésitent à embaucher des personnes handicapées ou judiciairisées, voici quelques renseignements qui vous seront fort utiles.

#### Les personnes judiciairisées et l'emploi

Selon le rapport *Impacts économiques et sociaux des services d'emploi spécialisés pour les personnes judiciairisées adultes*, les entreprises qui prennent le pari d'embaucher des personnes judiciairisées connaissent des expériences plutôt satisfaisantes.

Dans l'ordre, les personnes judiciairisées travaillent principalement dans le secteur manufacturier, dans le secteur du transport, dans la restauration et dans la construction.

C'est près de 4 personnes sur 5 qui trouvent un emploi dans l'un de ces 4 domaines.

Le taux de succès dépasse les 50 % pour l'obtention d'un emploi. Le fait que plus de 20 % poursuivent leur démarche ou sont aux études est également un signal positif qui laisse présager des réussites supplémentaires chez les personnes judiciairisées désireuses de se trouver un emploi. À noter également comme signal positif, le très faible taux de congédiement. (suite à la page 2)

Source : Emploi Québec et Service correctionnel Canada

### Les défis du recrutement

### De la parole aux actes!

Bonne lecture!



### De l'aide financière pour l'embauche de main-d'œuvre diversifiée

Emploi Québec offre de l'aide financière et technique aux entreprises qui embauchent des personnes éloignées du marché du travail, des personnes immigrantes ou qui appartiennent à une minorité visible et des travailleurs expérimentés de plus de 50 ans.

#### Subvention salariale

- L'employeur doit offrir un emploi durable à temps plein;
- Le poste doit être vacant ou nouvellement créé, ou encore saisonnier récurrent.

La subvention couvre une partie du salaire de la personne embauchée, et, selon le cas, le coût de son accompagnement ou de sa formation.



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



emploiquebec.gouv.qc.ca  
(ou votre centre local d'emploi)

1 888 643-4721

# Avez-vous pensé à la main-d'œuvre diversifiée?

(suite de la page 1)

Pour une assistance dans l'embauche et l'intégration de personnes judiciairisées, vous pouvez communiquer avec des organismes spécialisés en employabilité pour cette clientèle (*répertoire disponible sur le site d'Emploi Québec*).

## Personnes handicapées

Pour des informations ou des services destinés aux employeurs actuels ou futurs de personnes handicapées ainsi qu'aux entrepreneurs en situation de handicap :

- **Emploi Québec**

Emploi Québec ([emploi.quebec.gouv.qc.ca](http://emploi.quebec.gouv.qc.ca) ou consultez votre centre local d'emploi) propose de l'aide financière à l'embauche afin d'aider les personnes handicapées à intégrer le marché du travail et à s'y maintenir. Vous trouverez aussi dans son site Internet de nombreux témoignages de personnes handicapées ayant intégré le marché du travail et d'employeurs leur ayant ouvert leurs portes.

- **Kéroul**

L'organisme Kéroul ([keroul.qc.ca](http://keroul.qc.ca)) offre des services d'évaluation et de certification, de la formation et des conseils pour améliorer l'accessibilité de votre établissement aux personnes handicapées.

- **L'Office des personnes handicapées du Québec**

L'Office ([ophq.gouv.qc.ca](http://ophq.gouv.qc.ca)) propose de nombreuses ressources aux entreprises et met une foule de documents (guides, études, analyses, etc.) à leur disposition. De plus, son sous-site Internet Je veux accueillir et servir tout le monde regorge d'information et d'outils utiles.

- **Le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH)**

Vous avez besoin d'aide pour embaucher une personne handicapée ou la maintenir en emploi? Utilisez le répertoire du ROSEPH ([roseph.ca](http://roseph.ca)). Le site vous permet de repérer les organismes situés près de chez vous qui pourraient vous soutenir en la matière.

- **SPHERE**

Afin de favoriser l'accès au marché du travail des personnes handicapées, SPHERE ([sphere-qc.ca](http://sphere-qc.ca)) offre des services adaptés à vos besoins de main-d'œuvre, incluant de la formation, de l'accompagnement et de l'aide financière. Des services similaires vous sont proposés si vous êtes un travailleur indépendant.

Pour plus détails, consultez la page d'[Entreprises Québec](http://Entreprises Québec) ou communiquez avec Marc Olivier Kenmo, chargé de projet RH au CSMO Textile, au 819 477-7910, poste 203, ou à [mokenmo@csmotextile.qc.ca](mailto:mokenmo@csmotextile.qc.ca).

Source : Entreprises Québec. *Accueillir et intégrer des personnes handicapées.*

## Formation

# OMCI : un démarrage réussi en Mauricie et d'autres cohortes en préparation

Le CSMO Textile est fier d'annoncer le démarrage d'une cohorte de 10 personnes dans la région de la Mauricie pour une formation d'opérateurs et d'opératrices de machines à coudre industrielles (OMCI). La formation a débuté le 1<sup>er</sup> avril 2019, dans les locaux du Centre Le Pont à Trois-Rivières.

Nous tenons à remercier les entreprises participantes pour leur engagement : Hardy Filtration, Filterfab, Natpro et Textiles Patlin. Elles ont vraiment à cœur le rayonnement de l'industrie textile.

Nous soulignons aussi l'étroite collaboration de tous nos partenaires : le SAE de la Commission scolaire du Chemin-du-Roy, le Centre Le Pont, Stratégie Carrière ainsi que tous les autres organismes en employabilité qui ont participé à la promotion de cette formation.

*Bon succès à tous les participants!*

Par ailleurs, pour l'automne 2019, nous envisageons de démarrer des cohortes de 10 à 12 personnes à Montréal (Ouest), au Saguenay et au Bas-Saint-Laurent.



Les stagiaires sont accompagnés par Josée Courteau, formatrice, à l'extrême gauche, Julie Rousseau, agente de liaison, 2<sup>e</sup> à partir de la gauche et Isabelle Cloutier, agente de développement, à l'extrême droite. Tout le monde arbore fièrement les nouvelles couleurs du métier d'OMCI.

Si ce projet vous intéresse, nous vous invitons à communiquer avec Marc Olivier Kenmo, chargé de projet RH au CSMO Textile, au 819 477-7910, poste 203, ou à [mokenmo@csmotextile.qc.ca](mailto:mokenmo@csmotextile.qc.ca).

## Recrutement

Publiez vos offres d'emploi sur un site entièrement dédié au secteur textile. C'est gratuit!  
**CSMOTEXTILE.QC.CA**



## Recrutement

# Comblent des besoins de recrutement par la main-d'œuvre immigrante

## Des programmes de soutien aux entreprises

Ne négligez pas la possibilité d'utiliser les programmes de soutien aux entreprises mis sur pied par le gouvernement provincial. Ces programmes permettent de planifier des activités adéquates pour assurer la formation et l'intégration des personnes immigrantes. En voici quelques-uns qui peuvent être pertinents dans votre démarche de recrutement.

### **PRIIME : Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi**

Un soutien au salaire de même qu'une subvention pour des frais supplémentaires. À titre d'exemple, le salaire d'un accompagnateur, des frais de formation ou la réalisation d'activités d'intégration particulières peuvent être subventionnés.

Ce programme permet aux nouveaux arrivants d'acquérir une première expérience de travail nord-américaine. Il facilite leur intégration socio-économique et linguistique en milieu de travail.

**Entreprises admissibles** : toutes les entreprises pouvant offrir un emploi durable et qui ne devrait généralement pas dépasser les 20 % de ses postes réguliers subventionnés, notamment pour assurer un encadrement adéquat aux nouveaux travailleurs.

**Personnes admissibles** : ceux ou celles ayant obtenu la résidence permanente depuis moins de cinq ans ou appartenant à une minorité visible (naissance au Canada ou à l'étranger) et n'ayant peu ou pas d'expérience de travail en Amérique du Nord dans leur domaine de compétence.

**Conditions** : la subvention accordée à l'employeur ne dépassera pas les 30 semaines, mais pourrait être prolongée jusqu'à un maximum de 52 semaines en cas de circonstances particulières. De plus, l'employé visé doit effectuer au moins 30 heures de travail par semaine, sauf exception.

### **PAMT : Programme d'apprentissage en milieu de travail**

Ce programme permet d'utiliser l'expertise de vos meilleurs employés pour développer les compétences de votre personnel en apprentissage en l'encadrant sur une base individuelle et structurée. Le processus permet à l'apprenti d'obtenir une qualification officielle. Des crédits d'impôt avantageux pourraient être obtenus selon certaines conditions et en fonction d'un accompagnement durant toutes les étapes requises.

**Entreprises admissibles** : celles ayant les procédés de fabrication tels que le filage, le tissage et la préparation des fibres textiles et des filés (ouvroison-mélange, cardage, étréage, bambrochage, renvidage, retordage et assemblage).

**Personnes admissibles** : tous les employés bénéficiant du statut d'apprenti qu'ils aient peu ou pas d'expérience par rapport au métier concerné.



**Conditions** : l'apprentissage peut durer jusqu'à 2 ans selon le métier et l'expérience de l'apprenti.

Les PAMT actuellement disponibles sont :

- Opérateur de métier à filer
- Opérateur de métier à tisser
- Opérateur de machines de préparation des fibres textiles et des filés
- Maintenance industrielle (nouveau)
- Compagnon

Les PAMT développés par le CSMO Textile sont utilisés par les entreprises pour leur efficacité et leur valeur ajoutée dans le domaine de la formation en entreprise.

**Note : Le PRIIME et les PAMT sont gérés par Emploi Québec. Pour valider votre admissibilité, veuillez communiquer avec votre centre local d'emploi.**

## Programme de francisation en milieu de travail

Ce programme permet aux nouveaux employés immigrants d'apprendre le français et ainsi de favoriser une intégration rapide dans leur nouvel environnement de travail.

**Entreprises admissibles** : toutes les entreprises.

**Personnes admissibles** : toutes les personnes en emploi parlant peu ou pas du tout le français et devant acquérir cette compétence afin d'améliorer leur mobilité ou leur polyvalence au sein de l'entreprise.

**Conditions** : la durée est déterminée en fonction du niveau de maîtrise des participants et des besoins de l'entreprise. Les salaires sont remboursables sous certaines conditions.

Pour participer à un projet de francisation ou pour d'autres renseignements utiles sur le recrutement de la main-d'œuvre, veuillez communiquer avec Marc Olivier Kenmo, chargé de projet RH au CSMO Textile, au 819 477-7910, poste 203, ou à [mokenmo@csmotextile.qc.ca](mailto:mokenmo@csmotextile.qc.ca).



# Programmes d'immigration

## L'embauche de travailleurs étrangers temporaires est aussi une avenue à considérer



### Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)

Ce programme pourrait intéresser les entreprises souhaitant embaucher un travailleur étranger de façon temporaire pour répondre à des besoins pressants de main-d'œuvre.

- Pour être autorisé à embaucher un travailleur étranger, l'employeur doit d'abord présenter une demande d'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT). Ces demandes requièrent une évaluation positive de la part du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) ainsi que du gouvernement fédéral. Le travailleur étranger doit quant à lui présenter une demande de sélection temporaire qui permettra au MIDI de déterminer s'il répond aux exigences de l'emploi offert, ainsi qu'une demande de permis de travail auprès du gouvernement du Canada. Un contrat de travail doit obligatoirement être conclu entre l'employeur et le travailleur.
- Certains employeurs pourraient avoir accès à la démarche simplifiée de ce programme si la profession apparaît sur l'une des listes régionales du traitement simplifié.

**Si vous embauchez présentement un travailleur étranger de façon temporaire, vous pouvez présenter une nouvelle demande d'EIMT pour maintenir ce travailleur en emploi. Cette démarche et celles à réaliser par le travailleur doivent être effectuées avant l'expiration de son permis de travail.**

### Volet des talents mondiaux

Ce volet du PTET s'adresse aux organisations novatrices et à forte croissance ou qui ont besoin de recruter des professionnels hautement qualifiés à l'étranger.

- Il permet un processus d'embauche rapide et simple par le traitement dans un délai de deux semaines des demandes d'EIMT et des demandes de permis de travail.

### Le programme de mobilité internationale (PMI)

Ce programme, sous la responsabilité exclusive du gouvernement fédéral, vous permet d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires sans avoir à présenter une demande d'EIMT si la venue du ressortissant étranger procure un avantage concurrentiel ou mutuel pour le Canada, selon les exigences du gouvernement fédéral.

### Embauche de travailleurs étrangers permanents

#### Le programme de l'expérience québécoise (PEQ)

En embauchant un travailleur étranger de façon temporaire, celui-ci pourrait obtenir un certificat de sélection du Québec dans un délai accéléré d'environ 20 jours ouvrables et ensuite déposer une demande de résidence permanente :

- S'il possède un niveau de français oral à un degré intermédiaire avancé;
- S'il a occupé un emploi à temps plein pendant au moins 12 des 24 mois précédents la présentation de sa demande;
- S'il occupe toujours un emploi à temps plein au moment de la présentation de sa demande.

#### Le programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ)

Pour offrir un emploi permanent à un travailleur étranger afin de répondre à un besoin de main-d'œuvre. Toutefois, les délais menant à la sélection d'un travailleur permanent sont supérieurs à ceux des programmes temporaires.

Rappelons que pour le moment, le recrutement de travailleurs temporaires demeure la principale solution pour aider les employeurs du Québec à répondre à des besoins pressants qu'ils n'ont pu satisfaire avec de la main-d'œuvre locale.

#### L'offre d'emploi validée

Dans le cadre de ce programme, l'employeur peut présenter au MIDI une demande de validation d'offre d'emploi pour un travailleur qu'il désire embaucher à l'étranger ou au Québec. À la suite de cette validation, le travailleur étranger, qui dépose une déclaration d'intérêt dans la plateforme *Arima*, pourrait être invité en priorité à présenter une demande de sélection permanente du Québec.

## Les entreprises se préparent



Le 15 avril dernier, des entreprises participantes à l'événement ITMA 2019 étaient reçues par le Groupe CTT. Rappelons qu'il s'agit d'un salon international d'équipementiers pour le secteur textile, qui a lieu tous les quatre ans et qui se tiendra à Barcelone, en juin prochain.

Le comité organisateur de cette mission de veille technologique en textile a organisé cette rencontre afin de s'assurer que chaque entreprise dispose de toute l'information afin de se préparer efficacement à cet événement. Ce comité est constitué du Créneau d'excellence Matériaux textiles techniques, de Mmode, du Groupe CTT et du CSMO Textile.

Pour la deuxième partie de la rencontre, l'invitation avait été envoyée plus largement dans le secteur. Ce qui a permis à des entreprises de participer à la présentation de programmes gouvernementaux soutenant leur croissance, entre autres, par de l'aide au financement d'achats d'équipements de production. Pour l'occasion, Développement économique Canada y a présenté son programme Croissance économique régionale par l'innovation (CERI) et Investissement Québec, son programme ESSOR.

(suite à la page 5)

## Les entreprises se préparent

(suite de la page 4)

Au total, ce sont des représentants de 28 entreprises qui ont participé à cette rencontre, qui s'est terminée par un cocktail de réseautage offert par le Groupe CTT.

Ci-après, un résumé des programmes présentés le 15 avril dernier.



## CERI et ESSOR, pour la croissance de votre entreprise

### Développement économique Canada pour les régions du Québec Croissance économique régionale par l'innovation (CERI)

Le CERI est un programme national d'appui à la croissance économique des entreprises et des régions par l'innovation.

Le CERI se décline en deux volets, qui sont présentés ci-dessous.

- Expansion des entreprises et productivité  
DEC favorise le développement des entreprises en les aidant à prendre de l'expansion, à être plus productives et à croître par l'innovation (adoption ou adaptation de technologies de pointe, démonstration, commercialisation et expansion des marchés).
- Écosystèmes d'innovation régionaux  
DEC contribue également à créer un environnement entrepreneurial propice à l'innovation en appuyant le développement d'écosystèmes régionaux qui répondent aux besoins des entreprises et qui favorisent leur croissance et leur compétitivité.

Des stratégies régionales d'intervention sont définies par les bureaux d'affaires de Développement économique Canada pour les régions du Québec (DEC).

Pour en savoir davantage, communiquez avec un conseiller du bureau d'affaires de votre région. Il pourra vous informer, vous conseiller ou vous accompagner dans la réalisation de votre projet tout en tenant compte des priorités d'intervention dans la région et de la disponibilité des fonds de DEC.

Pour connaître les activités privilégiées dans votre région, consultez les priorités du bureau d'affaires de DEC de votre région en visitant le site de Développement économique du Canada.

### Économie et Innovation Québec Programme ESSOR

Le programme ESSOR vise à appuyer, dans une perspective d'accroissement de la compétitivité et de la productivité, de création d'emplois et de développement durable, les projets d'investissement réalisés au Québec.

#### Objectifs du programme ESSOR :

- Accélérer la concrétisation de projets d'investissement réalisés dans le cadre de l'implantation ou de l'expansion d'entreprises d'ici ou d'ailleurs.
- Relever les défis de la compétitivité et appuyer les efforts de diversification vers les créneaux porteurs, notamment dans les régions, en soutenant les projets d'investissement afin de favoriser l'émergence de nouvelles entreprises ainsi que l'expansion et la modernisation d'entreprises existantes.
- Appuyer les entreprises, en particulier celles du secteur manufacturier, à investir dans des équipements et des technologies de pointe en vue d'améliorer leur compétitivité.
- Soutenir les projets numériques d'entreprises québécoises exerçant des activités à valeur ajoutée et dont le secteur d'activité vit une transformation associée aux nouvelles technologies.
- Favoriser les nouveaux investissements en recherche et développement (R-D) par les entreprises québécoises et étrangères afin d'augmenter le bassin d'entreprises exploitant des centres de R-D au Québec, de retenir des entreprises qui souhaitent accroître leurs activités de R-D et de créer une concentration d'emplois à haute valeur ajoutée.

Pour plus de détails sur les volets du programme ESSOR visitez le site du ministère de l'Économie et de l'Innovation.

## Nous y étions!

Lorsque vient le temps de promouvoir le secteur, le CSMO Textile déploie les ressources nécessaires afin d'assurer une présence active aux différents événements touchant notre industrie.



### Salon RH Mode 2019

21 mars 2019 | Montréal

Ce fut un plaisir de partager notre stand avec Mme Julie Duhamel de FilSpec et Mme Stéphanie Chaput du Groupe CTT. Au centre, Marc Oliver Kenmo, chargé de projet RH.



### Colloque AQISEP 2019

28 mars 2019 | Victoriaville

Une occasion idéale pour rencontrer les intervenants et les professionnels de l'orientation et de l'enseignement.



### Mini-Salon de l'emploi

Centre de formation Les Berges

8 mai 2019 | Laval

Le CSMO Textile y était pour faire connaître le secteur aux finissants du Centre. Des liens se sont tissés avec plusieurs autres exposants. Félicitations aux organisateurs!

## En bref

### Deux nouveaux membres s'ajoutent à notre C. A.

Le conseil d'administration du CSMO Textile souhaite la bienvenue à **M. Steve Bérard**, président des Vêtements SP et 3B Hockey.

« Je suis très heureux de me joindre au conseil d'administration du CSMO. Je crois au retour à la production de masse du textile au Québec qui doit passer par le développement de la main-d'œuvre. »



M. Bérard est depuis 2016 à la tête de 3B Hockey et des Vêtements SP. Ces entreprises se spécialisent dans la conception et la production d'uniformes sportifs. Grâce à des partenariats avec des joueurs importants, tels Nike, Adidas, Bauer, CCM et Easton, leurs uniformes sont portés par des centaines d'équipes partout dans le monde. Parmi celles-ci, notons les équipes de la LNH et de hockey sur glace aux Jeux olympiques d'hiver.

**Mme Lisette Dion**, directrice adjointe chez Filterfab, a récemment accepté d'être membre du conseil d'administration du CSMO Textile. Mme Dion possède plus de 20 ans d'expérience dans notre secteur, ayant occupé diverses fonctions dans cette entreprise depuis 1996.

« Je crois que c'est une belle occasion pour exposer les besoins de mon secteur d'activité et de partager ma vision avec les membres du C. A. pour contribuer à la mise en œuvre de solutions aux défis que rencontre notre industrie. »



Filterfab est un fabricant de sacs filtrants qui dessert de multiples secteurs. Par ses produits, cette entreprise contribue significativement à l'écologie de l'environnement industriel, ce qui inclut les usines de bitume, les cimentiers, les fabricants et traiteurs de produits chimiques, les fonderies d'acier, les industries minières et bien d'autres.

### Renouvellement

Avez-vous renouvelé votre abonnement? Être membre du CSMO Textile, c'est rentable! Des frais minimes pour des privilèges vraiment avantageux!

Communiquez avec Christine Gervais au 819 477-7910, poste 215, ou visitez le [csmotextile.qc.ca](http://csmotextile.qc.ca).



### Le salaire minimum passe à 12,50 \$/h

Depuis le 1<sup>er</sup> mai dernier, les travailleurs gagnant le salaire minimum ont vu leur taux horaire augmenté de 0,50 \$. C'est la première fois dans l'histoire économique de la province que le salaire minimum atteint 50 % du salaire médian québécois, qui se situait à 24,92 \$ en 2018.

## Calendrier

Introduction au contrôle de la qualité  
13 juin | lieu à déterminer

Procédés de teinture et finition  
(Programme STT, Module 3)  
19 septembre | Saint-Hyacinthe

Propriétés des matières textiles  
(Programme STT, Module 1)  
25 septembre 2019 | Saint-Hyacinthe

Gérer le changement... judicieusement  
2 octobre 2019 | Drummondville

Gestion et contrôle de la qualité  
(Programme STT, Module 4)  
13 novembre 2019 | Saint-Hyacinthe

Pour obtenir le calendrier complet de nos activités et des formations offertes, visitez notre site à [csmotextile.qc.ca](http://csmotextile.qc.ca)

#### Principaux contacts du CSMO Textile

**Directrice générale**  
Linda Cyrenne

**Adjointe administrative**  
Christine Gervais

**Conseillère à l'intervention sectorielle**  
Oriana Maldonado Carriazo  
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 :**  
Philippe Doré  
Président de la Section locale 9153  
du Syndicat des Métallurgistes – USW – (FTQ)

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

#### Employeurs

**Coprésident :**  
Alain Charette  
Directeur général adjoint, Niedner

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

**Directeurs :**  
Steve Bédard  
Président  
Les Vêtements SP

Carolyne Déry  
Conseillère en ressources humaines  
Stedfast

Isabelle Desforges  
Coordonnatrice des ressources humaines  
Textiles Monterey (1996)

Lisette Dion  
Directrice adjointe, FilterFab

Julie Duhamel  
Directrice des ressources humaines, FilSpec

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

Nathalie Lessard  
Directrice – Amélioration continue  
Les Tissus Geo. Sheard

Marc-André Morin  
Président, Créations Morin

Carole St-Onge  
Directrice des ressources humaines  
Produits Belt-Tech

Maxime Thériault  
Président, Tricots Maxime

**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, MEI