Volume 20 • Numéro 4 • **novembre 2019**

# textileinfo

SOMMAIRE


2 Les effets bénéfiques du compagnonnage
3 Apprendre tout au long de sa vie
4 Formations en chantier
5 Possédez-vous les 10 compétences du futur?


AGA 2019

## Retour sur l'AGA 2019

Le 2 octobre dernier, nous recevions les entreprises et partenaires du secteur à l'occasion de notre 21e assemblée générale annuelle (AGA). Près de 70 personnes ont assisté à l'événement. Sous le thème « Imaginons l'avenir », les participants ont pris connaissance de notre plus récent bilan annuel dans le cadre d'un dîner-témoignages animé par le coloré Raymond Arpin.

La rencontre a notamment permis aux participants d'échanger sur l'importance des formations que nous mettons de l'avant. Par exemple, pour l'entreprise *Natpro*, le soutien offert dans le projet des opérateurs et opératrices de machines à coudre industrielles est essentiel dans la planification de ses besoins en main-d'œuvre.

Pour d'autres entreprises, la priorité consiste à moderniser la chaîne de production. Des représentants de *Niedner*, de *Stedfast* et *Les Vêtements SP* ont d'ailleurs témoigné de leur expérience au salon d'équipementiers ITMA, qui s'est tenu à Barcelone en juin dernier. Trente entreprises québécoises du secteur ont participé à cette mission de veille technologique et la grande majorité d'entre elles a exprimé son intérêt à acheter des équipements, ce qui témoigne encore une fois du dynamisme de notre industrie.

L'AGA était aussi l'occasion de souligner nos activités marquantes et les projets en développement. Les résultats d'une étude récente sur les compétences du futur ont entre autres été présentés sous la forme d'un jeu-questionnaire. La flexibilité des organisations, la gestion du stress, l'amélioration de la polyvalence des travailleurs et le rehaussement des compétences de base, essentielles au virage technologique, comptent parmi les éléments clés à retenir. *Produits Belt-Tech* a soutenu cette analyse en partageant une expérience d'implantation de nouveaux équipements en cours.

Notons que ce rendez-vous a été rendu possible grâce à la contribution de précieux partenaires : Beaulieu Canada, FilSpec, Les Vêtements SP, Sefar BDH, Stedfast, la centrale des syndicats démocratiques (CSD), l'Union des employés et employées de service — section locale 800 (UES) et Assurances Wagner Bujold Leduc.

### 6 facteurs qui ont le plus d'influence sur le bonheur au travail*

- la réalisation de soi
- les relations de travail avec les collègues et le supérieur immédiat
- la reconnaissance offerte par l'employeur
- la responsabilisation (les responsabilités qui nous sont confiées)
- la rémunération
- le sentiment d'appartenance envers l'organisation

* Selon la firme d'étude Léger Marketing

**L'engagement : un puissant levier de performance**

On choisit une entreprise pour des raisons de tête : les conditions de travail, l'horaire, la paye, les avantages sociaux, etc. À l'opposé, on quitte un patron pour des raisons de cœur. Ne laissez pas les sentiments négatifs nuire à la rétention de votre main-d'œuvre!

Les Grands Déjeuners CSMO abordent cette problématique dans une nouvelle série d'ateliers présentés cet hiver. Animées par Catherine Privé, présidente et chef de la direction d'**Alia Conseil**, ces formations auront pour objectif de faire prendre conscience de l'impact de l'engagement affectif sur la fidélisation des employés et d'identifier des stratégies de gestion ayant un effet positif sur le niveau d'engagement.

Consultez le calendrier des formations www.csmotextile.qc.ca/evenements/

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


Diagnostic 2020
Participez en grand nombre!
IL EST EN ROUTE
On compte sur vous!

(voir à la page 4)

## Formation

# Les effets bénéfiques méconnus du compagnonnage

Les formations de compagnons continuent de susciter beaucoup d'intérêt dans les entreprises. Et pour cause! Le programme permet non seulement de préparer les superviseurs, chefs d'équipes et formateurs à mieux transmettre leurs connaissances, mais il a aussi de nombreux autres effets bénéfiques.

Pour être heureux au travail, un employé a besoin de se sentir compétent, d'être reconnu et de se sentir à l'aise dans son équipe de travail et avec ses supérieurs. La formation de compagnon permet d'aborder ces trois aspects :

- les nouveaux employés sont plus compétents plus rapidement lorsqu'ils sont guidés par un compagnon efficace;
- ils reçoivent une rétroaction positive qui les encourage dans leurs bons coups sans les pénaliser pour leurs (inévitables) erreurs;
- en prenant conscience du rythme d'apprentissage des employés et en favorisant une communication ouverte et positive, la formation crée une ambiance de travail agréable qui favorise l'engagement.

Selon l'Observatoire compétences-emploi, un des acquis majeurs du compagnon pendant la formation est justement de prendre conscience qu'il a à faire à une personne différente de lui-même : « De formateur directif et presque exclusivement centré sur le contenu, il devient plus centré sur l'apprenant, plus patient et plus compréhensif. Il a pris conscience de la vulnérabilité inhérente à la condition d'apprenant et que tout le monde n'apprend pas de la même manière, au même rythme. De plus, et en partie en conséquence, ils organisent mieux les activités de formation sur le plancher d'usine, comprenant mieux ce qu'ils font. » L'esprit d'équipe se met en évidence lorsque des employés travaillent dans l'harmonie à atteindre un objectif commun.

Notons par ailleurs que le taux de satisfaction à l'égard des formations en compagnonnage du CSMO Textile dépasse 95 %. Après deux jours de formation, les participants repartent avec une motivation réelle de mettre en application leurs apprentissages. Tout le monde y gagne, les employés comme leurs supérieurs!

## Nouveaux outils

# Évaluation et développement des compétences

Dans le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre qualifiée, les entreprises doivent redoubler d'efforts pour réussir à fidéliser leurs employés. Pour ce faire, plusieurs d'entre elles investissent dans la formation et le développement des compétences. C'est une démarche qui est devenue incontournable, et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise. La pénurie de main-d'œuvre est criante au point où les entreprises embauchent des personnes sans expérience pour les former directement en milieu de travail.

Cependant, la formation ne permet pas toujours d'atteindre les résultats escomptés, car elle est diffusée habituellement pour un « apprentissage sur le tas » ou pour combler des lacunes observées directement dans le travail d'un employé. Il faut repenser le modèle de diffusion de la formation en milieu de travail. En d'autres termes, **la formation devrait être une activité intégrée à une approche de gestion ou de développement des compétences.**

En mettant l'accent sur le développement des compétences, il devient plus aisé aux gestionnaires de cibler les besoins de formation. De plus, le travail du superviseur/mentor/compagnon/formateur est facilité dans la mesure où il sera mieux outillé pour évaluer adéquatement les compétences d'un employé.

Voici une brève description de 3 outils qui pourront vous aider à mieux gérer les compétences de vos employés.

1. **Le profil de compétences :** il s'agit une grille contenant l'ensemble des compétences requises pour occuper un poste spécifique dans une entreprise. Les compétences qui y sont répertoriées sont habituellement regroupées en 3 catégories :
   - **le savoir-faire** (les habiletés);
   - **le savoir** (connaissances);
   - **le savoir-être** (attitudes).
2. **La grille d'évaluation des compétences (GEC) :** elle fait partie intégrante d'un mode de gestion par compétence et c'est une façon de faire qui contribue à maximiser le potentiel de chaque employé. C'est également un outil de gestion indispensable dans le cadre du suivi du rendement d'un employé et pour l'identification de vos besoins en matière de développement des compétences. Ce document contient précisément l'ensemble des responsabilités reliées à un poste, le pourcentage de temps qui leur sont consacrés ainsi que leur ordre d'importance.
3. **La liste de contrôle ou de vérification des compétences (LCC) :** c'est un outil fort simple à utiliser. Dans plusieurs petites entreprises, celui qui a la responsabilité de former un nouvel employé n'a pas toujours le temps ou les compétences nécessaires pour remplir un document complexe. Avec cette liste, il est en mesure de faire un suivi adéquat des compétences maîtrisées ou non par un employé. Cet outil peut aussi être utilisé en complément d'une évaluation de rendement.

Pour vous procurer ces outils, nous vous invitons à communiquer avec notre chargé de projet RH, Marc Olivier Kenmo à mokenmo@csmotextile.qc.ca ou au 819 477-7910, poste 203.

**Téléchargez-les dès maintenant!**

Fascicule 1 |
Planification des besoins de main-d'œuvre

Fascicule 2 |
Planification de la relève

Formation

# Apprendre tout au long de sa vie

« Quiconque cesse d'apprendre est vieux, disait Henri Ford. Quiconque continue à apprendre reste jeune. » Aujourd'hui, apprendre tout au long de sa vie n'est plus une option : c'est une nécessité!

En 2019, l'espérance de vie à la naissance au Canada était de 84 ans pour une femme et de 80 ans pour un homme. Il y a 100 ans, ce chiffre ne dépassait pas 57 ans. C'est donc dire que nous pouvons vivre environ 25 ans de plus qu'au début du siècle dernier, et environ 15 ans de plus que dans les années 1950.

Dans ce contexte de longévité, on ne peut plus traiter l'âge adulte comme un long fleuve tranquille qui prend sa source à la fin des études et se termine au moment de la retraite. Les jeunes adultes vivent leurs premières expériences professionnelles, se remettent en question, changent parfois de voie, prennent une année sabbatique pour voyager... Une chose est sûre, c'est que de moins en moins de gens ne connaissent qu'un seul et unique employeur tout au long de leur carrière.

L'adulte d'aujourd'hui souhaite s'accomplir, ce qui implique souvent de changer d'employeur ou même d'en devenir un. Et même lorsque l'on reste fidèle à une entreprise, on se promène d'un service à l'autre pour répondre à l'appel des défis professionnels.

Peu importe le parcours que l'on emprunte, il faut toujours s'adapter, apprendre de nouvelles notions et développer de nouvelles compétences.

Apprendre tout au long de sa vie est un concept relativement récent dans l'histoire de l'humanité. Il s'est accentué avec Internet, qui rend accessible l'ensemble du savoir en quelques clics. L'Organisation des nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) le définit ainsi : « L'éducation tout au long de la vie est une construction continue de la personne, de son savoir et de ses aptitudes, mais aussi de sa faculté de jugement et d'action. » En effet, la résolution active des problèmes de production permet entre autres d'éliminer la surproduction, de réduire les délais, de maîtriser les coûts, d'optimiser les transports et d'améliorer la qualité des produits et services offerts. Vous connaissez les Lean Six Sigma, le Kaizen, la méthode des 5S et autres Kanban. Ces méthodes commencent toutes par le même premier pas : la capacité de remettre en question ses méthodes et processus.

On sait que bien des emplois qui seront à pourvoir dans 25 ans n'existent pas encore. De nouvelles connaissances seront construites et exigeront de développer de nouvelles compétences. Ces compétences sont d'abord techniques et technologiques, mais elles seront surtout… humaines! La capacité d'apprendre, la curiosité intellectuelle et la créativité sont les traits de base pour apprendre tout au long de la vie. Les aptitudes d'ordre relationnel, comme l'empathie, le sens de l'écoute, le leadership et le travail d'équipe, deviennent ensuite les outils pour mettre en pratique ses idées et les mener efficacement vers le succès escompté.

**Des avantages en milieu de travail…**
La personne qui aime apprendre a la capacité de poser des questions et a une aptitude intrinsèque pour l'amélioration continue. En entreprise, ce genre d'employé vaut son pesant d'or! Imaginez les gains de productivité potentiels.

Ce qui est vrai pour les employés l'est également pour les dirigeants d'entreprises. La revue *Gestion HEC Montréal* a récemment publié un article (« La gestion par l'autonomie : pour en finir avec la pyramide », www.revuegestion.ca) portant sur l'élimination des étages hiérarchiques en entreprise et l'instauration d'une gestion autonomiste, que l'on appelle parfois « entreprise libérée » ou « sans patron ». De telles innovations organisationnelles impliquent nécessairement une remise en question de ses pratiques de gestion. En ce sens, pour le dirigeant et son entreprise, s'informer, s'adapter et apprendre tout au long de la vie deviennent des actions porteuses d'avenir.

**… et des bienfaits pour la personne elle-même!**
On sait que l'activité physique a des impacts positifs sur la santé mentale. Mais qu'en est-il de l'apprentissage et de l'activité intellectuelle? En fait, toute activité qui stimule les sens et active les fonctions cognitives a le potentiel de retarder l'apparition des symptômes de maladies comme l'Alzheimer.

La motivation, la vivacité d'esprit et la curiosité intellectuelle ont des effets bénéfiques à long terme, mais aussi à court terme. En effet, le dynamisme qu'insuffle l'apprentissage en continu se reflète physiquement : les gens sont plus actifs, moins malades, et leur qualité de vie globale est généralement meilleure.

Faites une recherche du côté des cours en ligne ouverts à tous, mieux connus sous l'acronyme MOOC (massive open online courses). Il y en a pour tous les goûts, et la plupart des institutions d'enseignement supérieur du Québec en offrent.

# Un nouveau groupe de « textiliens » s'organise

Il y aura de l'action du côté du programme de Spécialisation technique en textile cet hiver. En effet, pendant que la troisième cohorte abordera le module 4 sur la gestion et le contrôle de la qualité, un nouveau groupe est en préparation. Dès la fin du mois de janvier, de 10 à 12 employés d'entreprises du secteur se lanceront donc dans l'étude du module 1, Propriétés des matières textiles.

Comme d'habitude, des formations en classe et en usine alterneront avec des séances web plus courtes. Ces webinaires permettent aux employés de poursuivre leur formation sans avoir à se déplacer. L'employeur y gagne aussi puisqu'il n'a pas à libérer certains de ses meilleurs éléments pour une journée complète.

Intéressé? Communiquez avec Étienne Marquis à emarquis@csmotextile.qc.ca ou au 819 477 7910, poste 202.

# Formation en chantier

**OMCI Région du Saguenay :** Nous sommes fiers d'annoncer le démarrage d'une cohorte « historique » de **15 personnes au Saguenay** pour le projet de formation d'opérateurs et d'opératrices de machines à coudre industrielles (OMCI). La formation est diffusée sous forme de stage rémunéré pendant 13 semaines et elle se déroule dans les locaux du **Centre de formation professionnelle de Jonquière**. Nous tenons à souligner l'étroite collaboration de nos partenaires, le service aux entreprises de la Commission scolaire de Jonquière, représentée par Marie-Chantale Pelletier et Agathe Plourde (formatrices), Service Québec (bureaux de Jonquière et Chicoutimi) ainsi le **Groupe Inclusia**, représenté par Cathy Fortin et Marie-Noëlle Pilote, qui a accompli un travail remarquable dans la gestion du recrutement.
Bravo aux entreprises participantes : Sefar BDH, Pyrotek, Boulay Auvents Camping, Manufacture Thomas Gosselin (Polaire Plus), Savard Chaussures et Confection Perséïde 3D. Nous leur souhaitons du succès avec leurs stagiaires.

**OMCI Est de Montréal :** Nous allons collaborer avec **Vestechpro** (centre de recherche et d'innovation en habillement) et les organismes en employabilité **Promis** et **La Maisonnée** pour former une cohorte de 12 personnes. Trois entreprises ont déjà confirmé leur participation : Groupe Bellon Prestige, Kanuk et Le Château. Il reste encore des places pour une ou deux entreprises.

Nous espérons que cette formation continuera à aider les entreprises à combler leurs besoins de main-d'œuvre.

Si le projet OMCI ou la formation sur mesure en maintenance industrielle vous intéresse, nous vous invitons à communiquer avec notre chargé de projet RH, Marc Olivier Kenmo, par courriel à mokenmo@csmotextile.qc.ca ou au 819 477-7910, poste 203.

Dans le but de mieux répondre aux besoins des entreprises du secteur et de suggérer les actions les plus efficaces, le CSMO Textile procède à un nouveau diagnostic sur la situation de l'industrie textile québécoise.

C'est un grand chantier qui doit être mené tous les 3 ans. L'analyse des résultats permet de mieux comprendre les grands enjeux auxquels les entreprises manufacturières devront faire face au cours des prochaines années.

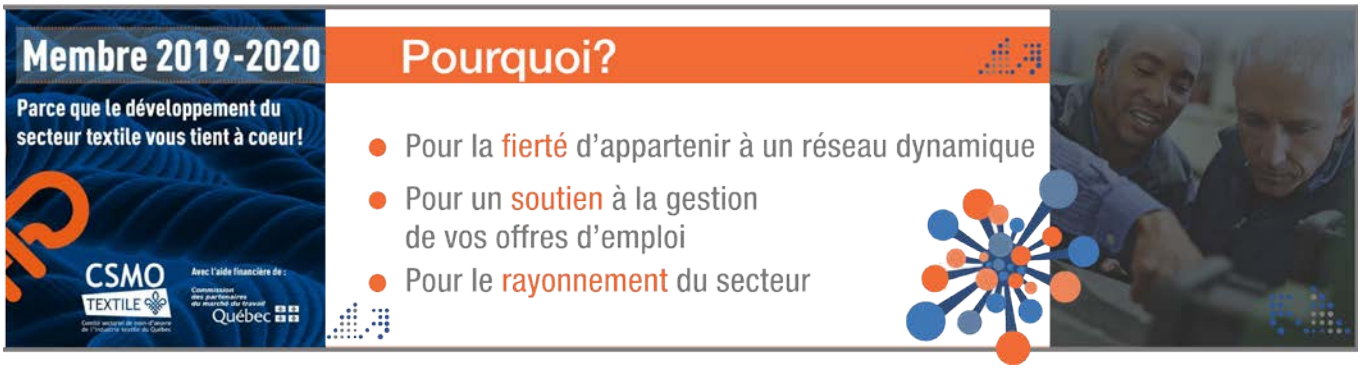
Rappelons à cet effet que le Diagnostic 2016 avait mis en lumière les besoins de formation technique et a soutenu le développement du programme de Spécialisation technique en textile.

Afin d'obtenir les données les plus fiables et précises, nous avons besoin de votre participation. Un sondage en ligne vous sera acheminé par la firme Groupe AGÉCO, qui a remporté le processus d'appel d'offre pour ce diagnostic.

Nous vous remercions d'avance de bien vouloir prendre quelques minutes de votre précieux temps pour répondre aux questions. Vous nous aiderez ainsi dans la réalisation de notre mandat, qui vise le soutien du développement des entreprises et de la main-d'œuvre du secteur.

**MAINTENANCE INDUSTRIELLE** (formation subventionnée)
Trois entreprises participent à cette formation sur mesure dont l'objectif principal est le rehaussement des compétences des employés en travaillant en maintenance industrielle : Filspec, Niedner et Tricots Duval & Raymond. Cet automne, ce sont 11 participants qui sont inscrits à des cours tels que : Usinage manuel, Croquis et schémas, Plan de devis et Métrologie.

Étant donné que cette formation se donne actuellement en Estrie uniquement, un partenariat a été conclu avec la Commission scolaire Eastern Township pour diffuser ce programme en Montérégie. Donc, toutes les entreprises qui sont situées aux alentours de Granby (Cowansville, Saint Jean-sur-Richelieu, Saint-Hyacinthe, etc.) peuvent participer à ce projet.



# Formation de l'avenir

## Possédez-vous les 10 compétences du futur?

**1. Résolution de problèmes complexes**

Le paradoxe est le suivant : des emplois qui sont aujourd'hui extrêmement complexes se simplifieront grâce aux technologies, alors que d'autres, qui reposaient sur un savoir-faire manuel ou technique, deviendront plus complexes avec l'essor de ces mêmes technologies… Un exemple, la technique en usinage, qui relevait de l'artisanat du métal il y a quelques années, exige maintenant que l'on maîtrise des logiciels d'impression 3D. »

**2. Pensée critique**

La grande tendance de fond de l'emploi est la « nature changeante du travail ». Dans ce type d'environnement toujours « changeant », sans balises claires, la pensée critique devient un rempart contre les faux pas.

**3. Créativité**

Surpris de voir la créativité dans le top 3 des compétences du futur? Avec une avalanche de nouveaux produits, de nouvelles technologies et de nouvelles méthodes de travail, les travailleurs devront être créatifs pour tirer profit de ces changements. »

**4. Gestion de personnel**

Les gestionnaires peuvent maintenant compter sur une foule d'outils pour mesurer la performance de leurs employés. Il existe toutefois un piège. S'il est rassurant de pouvoir baser ses décisions sur des données quantifiables, il ne faut pas oublier qu'on gère des êtres humains. Les gestionnaires qui se démarqueront sont ceux qui sauront tenir compte de leur réalité toujours plus stressante. »

**5. Facilité à se coordonner avec les autres**

Avec les nouveaux moyens de communication à notre disposition, il est maintenant possible de collaborer avec des partenaires aux quatre coins de la planète. Ça demande de la coordination!

**6. Intelligence émotionnelle**

L'intelligence émotionnelle deviendra une compétence recherchée justement en raison de ce contexte collaboratif. Les travailleurs seront appelés à faire équipe avec des gens de partout dans le monde. Il faudra démontrer une réelle sensibilité pour les valeurs et la culture de chacun. »

**7. Jugement et prise de décision**

Avec l'essor des mégadonnées, les dirigeants ont à leur disposition une grande quantité d'informations pour prendre leurs décisions. Les gestionnaires qui tireront leur épingle du jeu sont ceux qui sauront donner un sens à toute cette information. Mais aussi, ce sont ceux qui réussiront à contextualiser l'information pour qu'elle soit utile aux travailleurs.

**8. Orientation service**

L'orientation service est la faculté de chercher activement à aider autrui. C'est une compétence centrale dans plusieurs métiers qui s'exécutent près des gens.

**9. Négociation**

Avec la multiplication des partenariats outremer et des collaborations ponctuelles entre entreprises, il devient de plus en plus important d'avoir des employés qui défendent les intérêts de l'entreprise, par la négociation. D'où la présence de cette compétence dans le palmarès.

**10. Flexibilité cognitive**

L'importance de la flexibilité cognitive ou la « compartimentalité ». Il s'agit de la capacité d'aborder chaque nouvelle tâche avec un regard neuf, sans traîner de l'énergie négative d'une interaction antérieure. » Voilà une qualité recherchée par bien des employeurs!

Source : Workopolis

# Nous y étions!

**Le Fil de l'Histoire**

*Les 28 et 29 septembre 2019 | Drummondville*

Dans le cadre du 100e anniversaire du textile à Drummondville, nous avons rencontré les gens pour leur faire connaître le textile d'aujourd'hui.

**Congrès de l'Association pour l'enseignement de la science et de la technologie au Québec (AESTQ)**

*Les 17 et 18 octobre 2019 | Lévis*

Deux journées bien occupées à discuter avec des intervenants impliqués en enseignement des sciences et de la technologie, des gens passionnés par leur travail.

**Congrès du Réseau des CJE du Québec**

*Le 22 octobre 2019 | Trois-Rivières*

Nous avons rencontré les intervenants du Réseau des Centres de Jeunesse Emploi du Québec lors de la tenue de leur congrès annuel.

**Déjeuner-rencontre régionale Montérégie**

*Le 31 octobre 2019 | Beloeil*

Une vingtaine d'entreprises et d'organismes sont venus partager autour d'un déjeuner sous le thème du recrutement. On y a parlé, entre autres, de la mise en place d'un nouveau système de gestion des offres d'emploi qui sera prochainement offert par le CSMO Textile à nos entreprises et partenaires du secteur.

# En bref

## Le secteur sera bien représenté

## Entreprises textiles

### APPEL À TOUS

Recherche de fournisseur? Données salariales? Gestion des ressources humaines? Les appels à tous permettent de profiter de l'ensemble du secteur textile pour poser des questions et obtenir les renseignements désirés. Ce service est maintenant offert en ligne pour rejoindre le maximum de gens. Continuez de nous écrire à reseaurh@csmotextile.qc.ca et nous publierons vos demandes sur notre site Internet, dans la section Actualités (www.csmotextile.qc.ca/actualites), en plus de les partager sur nos réseaux sociaux. Bien sûr, la confidentialité des entreprises participantes et des données recueillies sera respectée.

## Du changement chez Préventex

Les associations sectorielles paritaires Préventex et MultiPrévention fusionneront au cours de l'année 2020. Pour les entreprises du secteur textile, cela signifie un accès aux mêmes services de qualité dans la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. En plus, la force du nombre permettra d'obtenir un taux de cotisation moins élevé.

Si vous êtes membres de Préventex, vous avez accès dès maintenant au catalogue de MultiPrévention (www.multiprevention.org). Par contre, pour l'instant, continuez d'adresser vos demandes à Préventex. **Pour plus d'information ou pour faire une demande de services, communiquez avec Lise Laplante, à llaplante@preventex.qc.ca ou au 450 671-6925**.

# Calendrier

Rencontre CMSO – CJE de Montréal
Objectif commun : des emplois
14 novembre 2019 | Montréal

Formation pour compagnons
28 novembre 2019 | Drummondville
28 et 29 novembre 2019 | Montérégie
5 et 6 décembre 2019 | Drummondville
20 et 21 février 2020 | Lévis (Saint-Nicolas)

Gestion et contrôle de la qualité
28 janvier 2020 | Saint-Hyacinthe

Pour obtenir le calendrier complet de nos activités et des formations offertes, visitez notre site à 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

***Directeur :***
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 :***
Steve Bérard
Président, Les Vêtements SP

***Directeurs :***
Lisette Dion
Directrice adjointe, FilterFab

Serge Marceau
Vice-président des ressources humaines
Beaulieu Canada

Julie Duhamel
Directrice des ressources humaines
FilSpec

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

Carolyne Déry
Conseillère en ressources humaines
Stedfast

Isabelle Desforges
Coordonnatrice des ressources humaines
Textiles Monterey (1996)

Maxime Thériault
Président, Tricots Maxime

Nathalie Lessard
Directrice des travaux continus
Les Tissus Geo. Sheard

Marc-André Morin
Président, Créations Morin

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

***Membres participants :*** Jacek Mlynarek, président-directeur général, Groupe CTT, Dany Charest, directeur général, TechniTextile Québec et Louis-Bernard Asselin, conseiller en développement industriel – Textile, MEI



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

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



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