Volume 21 • Numéro 3 • **septembre-octobre 2020**

textileinfo

SOMMAIRE

2 Se préparer en cas de 2e vague

3 Les experts se prononcent sur les enjeux de l'industrie

4 Viser la compétence, quelques minutes à la fois

Sortie virtuelle

« En ligne » : imparfait mais tellement utile

Une bonne partie des apprentissages significatifs réalisés au cours d'une formation se construisent à partir des échanges entre les apprenants. Chacun et chacune apprend de l'autre, et cette expérience partagée enrichit les contenus magistraux présentés par le formateur ou la formatrice. C'est l'une des raisons pour lesquelles le mode présentiel ne disparaîtra pas de sitôt.

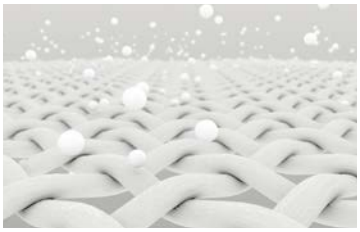
Par contre, pour certains contenus et pour faciliter les rencontres lorsque la présence physique des gens est impossible, le web et ses outils technologiques font chaque jour la preuve de leur efficacité et de leur complémentarité avec les formations traditionnelles. Dans le contexte actuel, avec un déconfinement prudent et des besoins toujours importants liés au développement des compétences de la main-d'œuvre, on serait fou de s'en passer.

Et plus le temps passe, plus nous développons notre propre expertise dans les formations à distance. Au cours des derniers mois, nous avons notamment organisé des rencontres virtuelles, adapté une formation sur la gestion du changement et inauguré une première formation de compagnons en ligne. Chaque fois, nous évaluons les points forts et les facettes à améliorer. Pour l'instant, les sondages montrent un taux de satisfaction très intéressant, et nous ferons encore des ajustements afin de rendre nos activités en ligne encore plus dynamiques.

Le mode virtuel a bien sûr ses limites. Pour les apprenants par exemple, il n'est pas toujours facile de savoir quand et comment prendre la parole. Les avantages sont toutefois nombreux : pas de déplacement nécessaire, développement de contenus de plus en plus interactifs, etc.

Nos formations et activités virtuelles sont comme le bon vin : elles se raffineront avec le temps.

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



Projets

Soyons stratégique!

C'est dans cet état d'esprit que l'équipe du CSMO Textile et son conseil d'administration ont amorcé en août dernier un exercice de planification stratégique triennale afin de profiter des données récentes du Diagnostic sectoriel de l'industrie textile au Québec 2020 et des récents sondages. Ces derniers, effectués auprès des entreprises depuis le début de la pandémie de la COVID-19, nous éclairent sur les besoins du secteur et sur la situation sur le terrain.

Bien que nous ne disposions pas de boule de cristal, cet exercice permettra d'établir les priorités afin de nous aider à appuyer notre industrie. Étant donné le contexte actuel, cette planification sera révisée ponctuellement, après son dépôt. Les derniers mois nous ont montré que nous pouvions tous nous adapter!

La firme retenue pour nous accompagner dans cette démarche est Alia Conseil, dont l'expertise et la connaissance des CSMO sont gages de succès. Certains d'entre vous serez donc interpellés au cours de ce processus, qui devrait être complété à la fin d'octobre. Pour plus de détails, communiquez avec Linda Cyrenne, directrice générale, au 819 477-7910, poste 213.

Se préparer en cas de 2e vague

Lorsqu'on songe à la première vague de la pandémie qu'ont affrontée les entreprises, l'état d'esprit généralisé des dirigeants se résume en un mot : le stress. Selon un sondage de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, mené en juin dernier, 45 % des répondants ont affirmé qu'il s'agit d'une de leurs préoccupations principales en temps de COVID-19, avec les impacts globaux sur l'économie et l'endettement des entreprises. Le stress se classe même au premier rang des préoccupations de nature humaine.

Le risque de faillite, la perte d'employés, la diminution des revenus, la santé du personnel, les problèmes de logistique, le ralentissement de la production, etc. Voilà autant de facteurs qui engendrent un climat d'incertitude chez bon nombre de dirigeants. Les gestionnaires et les employés ressentent également ce stress, car ils sont conscients que la continuité des opérations dépend de la décision qui sera prise par les dirigeants.

De bonnes pratiques à mettre en place

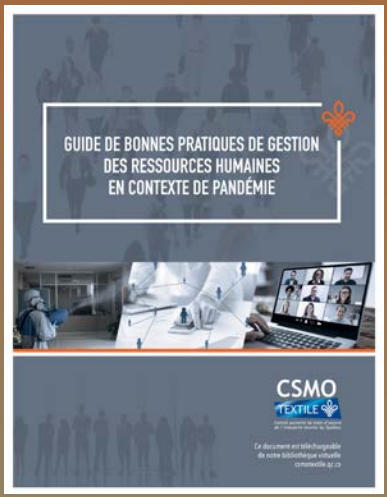
La pandémie présente une situation inédite et assez difficile pour plusieurs entreprises, surtout celles qui n'étaient pas considérées comme faisant partie des services essentiels. Certaines ont réussi à se démarquer et ont pu consolider leurs opérations. D'autres ont repensé leurs modèles d'affaires afin d'assurer leur pérennité. Ce contexte de la COVID-19 est aisément comparable à une situation de guerre. Bon nombre d'employés (dirigeants, gestionnaires et autres employés) ont été des soldats afin d'aider leurs entreprises à survivre. Est-il tôt pour crier victoire? Oui, il est trop tôt étant donné qu'une deuxième vague est envisageable selon certains experts du secteur de la santé.

Avez-vous mis sur pied une cellule de gestion de crise? Avez-vous élaboré un plan de communication? Avez-vous gardé le contact avec vos employés durant leur mise à pied? Avez-vous perdu des employés à la suite de mises à pied? Avez-vous eu des difficultés à recruter pendant la pandémie? Comment avez-vous géré le retour au travail? Avez-vous pris du temps pour réanalyser vos processus de gestion? Comment jugez-vous votre adaptation et celles de vos employés aux nouvelles mesures sanitaires? Avez-vous réussi à former adéquatement vos employés?

Pour vous aider à répondre à toutes ces questions et à vous préparer à une éventuelle deuxième vague, nous vous invitons à consulter et à télécharger les guides qui seront pertinents pour votre entreprise (voir la liste dans la colonne de droite). Ils vous aideront à bonifier la gestion de vos ressources humaines.

Liste des fascicules disponibles en ligne gratuitement

- ❒ Guide de bonnes pratiques de GRH en contexte de pandémie
- ❒ Planification des besoins de main-d'œuvre
- ❒ Planification de la relève
- ❒ Analyse des postes : description de poste et profil de compétences
- ❒ Recrutement et sélection du personnel
- ❒ Accueil et intégration des nouveaux employés
- ❒ Rétention et fidélisation du personnel
- ❒ Gestion de la formation
- ❒ Évaluation des emplois, structure salariale et gestion de la performance
- ❒ La communication organisationnelle
- ❒ Les outils de communication en entreprise
- ❒ La marque employeur
- ❒ Relations de travail
- ❒ Politiques de gestion de la formation
- ❒ Politiques de gestion de santé et sécurité au travail
- ❒ Autres politiques de gestion des RH : Télétravail, reconnaissance, médias sociaux et confidentialité



Publié en plein déconfinement, ce guide contient des bonnes pratiques mises en place dans des entreprises et partagées lors des rencontres virtuelles organisées au printemps par le CSMO Textile.

Pour télécharger les fascicules, rendez-vous dans la section « Entreprises / Ressources humaines » de notre bibliothèque virtuelle : www.csmotextile.qc.ca/bibliotheque/

Diagnostic sectoriel 2020

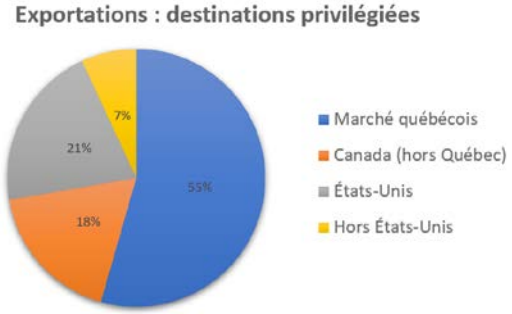
Les experts se prononcent sur les enjeux de l'industrie

Le diagnostic sectoriel de l'industrie textile 2020 a été conçu à partir de sondages, d'entrevues individuelles et de deux groupes de discussion composés chacun d'une dizaine de participants aux profils variés. Ces *focus groups* ont permis à des chefs d'entreprises, experts, représentants des ressources humaines et de travailleurs de souligner les principaux défis et enjeux du secteur. Voici ce qu'ils avaient à dire au sujet des exportations, de la productivité et de l'innovation.

> Le Diagnostic sectoriel de l'industrie textile du Québec est disponible en deux versions : intégrale et en bref. Téléchargez les documents sur notre site Internet au www.csmotextile.qc.ca/diagnostic-sectoriel-2020.

Exporter des produits de niche : le défi de la concurrence

Globalement, plus de la moitié de notre production textile vise le marché local. Les usines de textiles (SCIAN 313) et les usines de tricotage de vêtements (SCIAN 3151) exportent environ la moitié de leur production, mais les entreprises de produits textiles (SCIAN 314) font pencher la balance puisque 70 % de leur production est destinée au Québec.



Pour être plus actives sur les marchés étrangers, les entreprises ont notamment besoin de soutien financier, de services-conseils visant à développer une nouvelle clientèle, du soutien en marketing Web et en communication, des formations visant entre autres à mieux comprendre les stratégies d'entrée sur les marchés, ainsi que de l'aide pour recruter des représentants ou des partenaires à l'étranger.

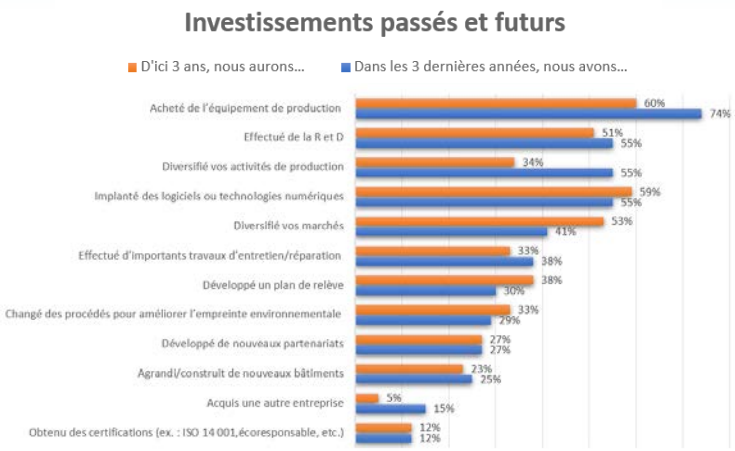
Quant aux entreprises déjà présentes sur les marchés d'exportation, elles se différencient principalement par leur capacité à proposer des produits spécialisés, à valeur ajoutée. Cependant, ce positionnement est parfois perçu comme un désavantage, car la production en petits lots se heurte aux faibles coûts de production des concurrents étrangers.

La solution réside peut-être dans les nouvelles technologies et la modernisation des procédés, afin de pouvoir offrir une gamme de produits de niche à des prix plus concurrentiels.

Des projets pour hausser la productivité

Lors de l'étude de 2016, seulement 1 % des entreprises interrogées se préoccupaient de la productivité. Ce chiffre est passé à 36 % en 2020! Augmenter la productivité est même devenu le deuxième enjeu ciblé par les entreprises, après le recrutement du personnel qualifié.

Cette focalisation a permis aux usines de textiles et de produits textiles d'augmenter leur productivité de 14 % de 2016 à 2018, selon les données les plus récentes de Statistique Canada. Notre étude nous permet de croire que la tendance se poursuivra. En effet, 60 % des employeurs du secteur prévoient acheter de l'équipement de production, et plus de la moitié veulent effectuer de la R et D ou implanter des technologies numériques (graphique ci-dessous).



Actions concrètes visant à améliorer la productivité

- Se doter d'outils et d'indicateurs de mesure de la productivité en temps réel
- Investir dans la formation des employés
- Améliorer la communication à l'interne pour désamorcer la résistance au changement
- Investir dans les nouvelles technologies
- Améliorer la logistique d'approvisionnement des matières premières
- Développer une culture d'innovation ouverte

Innovation : appuyer le dynamisme des entreprises

Des entreprises textiles du Québec affirment qu'elles n'ont « jamais fait autant de projets de R et D » qu'en ce moment. Les données de notre enquête abondent en effet en ce sens. Notamment, en matière d'environnement et d'écoresponsabilité, 63 % des répondants ont mis en place des programmes de réduction, de recyclage ou de valorisation de leurs rebuts au cours des trois dernières années, et 37 % ont réduit leur consommation d'énergie.

Par contre, comme peu d'entreprises se sont dotées d'un processus officiel de gestion de l'innovation, les projets ne sont pas toujours comptabilisés dans les statistiques officielles. La réalisation de projets de R et D s'accompagne aussi de nombreux obstacles liés à l'accès aux appuis financiers et à la complexité des programmes gouvernementaux.

Dans les groupes de discussion, les participants ont avancé plusieurs pistes de solution à cet égard, comme réaliser un guide visant à démystifier le processus de demande de crédits d'impôt en R et D et rebâtir des ponts entre les laboratoires de recherche universitaires et l'industrie.

Thèmes d'innovation à privilégier

- Développement de l'agilité des entreprises
- Environnement et écoresponsabilité
- Commercialisation en ligne et marketing
- Automatisation des opérations
- Développement de produits de niche
- Développement des marchés, existants ou nouveaux

L'industrie textile québécoise a fait preuve de résilience au fil des années. La productivité est à la hausse et des projets innovants sont en marche, mais on ne connaît pas encore toutes les conséquences de la COVID-19, et les postes qualifiés demeurent difficiles à combler. Le recrutement et la formation demeurent donc au cœur de la relance, marquée du sceau de la modernisation.

Formation

Viser la compétence, quelques minutes à la fois

En ces temps de COVID et de relance de l'économie, les priorités en gestion des ressources humaines touchent surtout le recrutement et la rétention du personnel. L'absentéisme entraîne aussi son lot de défis, pour toutes sortes de raisons : peur d'attraper le virus sur les lieux de travail, peur de contaminer les autres en raison de symptômes possiblement attribuables à la maladie, anxiété généralisée, etc.

Dans ce contexte, la formation apparaît bien loin dans la liste. Pourtant, le développement des compétences demeure un élément clé de la prospérité. Heureusement, les cours à distance permettent de concilier les impératifs de production, le manque de disponibilité et la nécessité de former le personnel. Encore faut-il que ces activités atteignent leur but : rendre les employés plus compétents dans l'exécution de leurs tâches.

Des programmes fragmentés

Chez les adultes, la concentration maximale envers une tâche précise peut varier de 30 à 90 minutes selon les individus. Autrement dit, après un certain temps, il vaut mieux prendre une pause ou changer d'activité. C'est sur cette base que nous avons abordé l'adaptation de nos formations depuis le début de la pandémie.

Lors de nos premiers essais, nous avons proposé des rencontres de 60 minutes, puis nous sommes passés à des présentations de 90 et de 120 minutes, incluant des exercices variés. Par exemple, en fragmentant le contenu en blocs de 90 ou 120 minutes, nous avons offert des formations de compagnons en quatre ou cinq courtes séances en vidéoconférence. Plutôt que de passer une journée complète devant leur ordinateur, ce qui aurait été contre-productif, les participants ont pu assimiler quelques notions chaque jour.

Les habitués du CSMO Textile connaissent bien les formations RH de 4 heures. Même celles-ci doivent être réaménagées. Par exemple, on peut proposer deux séances de vidéoconférence entrecoupées de quelques heures ou d'une journée, de façon à laisser aux participants le temps de réaliser un exercice individuel.

Sous peu, nous proposerons aussi un nouveau programme de formations techniques de courte durée, visant les nouveaux employés du secteur. Un premier module, sur les fibres et les fils textiles, permettra à l'apprenant de mieux connaître l'industrie. La formation durera un maximum de 4 heures. Elle commencera par une activité brise-glace, puis se poursuivra avec une présentation dynamique et un test. Ces activités se feront sur une base individuelle, puis le participant sera invité à rencontrer un expert lors d'une séance de vidéoconférence.

L'objectif est d'offrir le meilleur contenu possible, dans un cadre qui favorise l'acquisition de connaissances.

D'autres programmes de formation à suivre

La COVID-19 aura forcé l'annulation ou le report de plusieurs formations depuis le mois de mars dernier. Les ajustements nécessaires ayant été apportés, nous sommes prêts à en relancer quelques-unes. Voici donc les informations relatives à 3 de nos programmes : Maintenance industrielle, Francisation et compétences essentielles et Formation d' opérateurs de machines à coudre industrielles.

Pour vous inscrire à ces formations ou pour obtenir de plus amples informations, communiquez avec Marc Olivier Kenmo, chargé de projet RH, par courriel au mokenmo@csmotextile.qc.ca ou par téléphone au 819 477-7910, poste 203.

Maintenance industrielle : Processus de *troubleshooting*

La prochaine formation du programme de Maintenance industrielle sera disponible en ligne à raison de 3 séances de 4 heures. Elle vise les employés occupant un poste en maintenance industrielle (mécaniciens, électromécaniciens, superviseurs de maintenance, etc.) ou les employés à l'interne ayant peu de compétences en mécanique (manœuvres, opérateurs, journaliers, etc.) et qui aspirent à exercer ce métier. L'objectif général du cours consiste à permettre aux employés d'acquérir les connaissances pour repérer et analyser des problèmes de fonctionnement d'un équipement industriel.

Rappelons que ce programme de formation sur mesure est offert en collaboration avec la Commission scolaire des Sommets, le Cégep de Sherbrooke et la Commission scolaire Eastern Township. Une subvention salariale est disponible.

Francisation et compétences essentielles

Afin d'aider plusieurs entreprises à rehausser les compétences de base (littératie, numératie, numérique, etc.) et le niveau de francisation de leurs travailleurs, le CSMO Textile collabore actuellement avec les services aux entreprises des commissions scolaires suivantes : Saint-Hyacinthe (Parcours Formation), Montréal (CSDM) et Centre-du-Québec. Pour les volets de diffusion des formations et de la recherche, nous avons également l'étroite collaboration du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Ce projet couvre trois régions : Montréal, Montérégie et Centre-du-Québec. Nous pouvons faire un diagnostic de vos besoins en présentiel ou virtuellement. Plusieurs places sont encore disponibles.

Opérateurs et opératrices de machines à coudre industrielles

En combinant les données de notre plateforme d'affichage des emplois et celles de notre diagnostic sectoriel 2020, on constate que le métier d'opérateur/opératrice de machines à coudre industrielles (OMCI) est le plus en demande dans le secteur. Compte tenu de l'absence de formation académique en couture industrielle, le CSMO Textile offre un programme de formation de 13 semaines incluant une subvention salariale. Ce programme contient trois services : le soutien au recrutement des candidats, leur formation ainsi qu'un soutien à l'intégration en milieu de travail. Il favorise l'embauche d'une main-d'œuvre sans expérience qui pourra ensuite être formée en milieu de travail pour se familiariser avec ce métier. Le prochain groupe sera-t-il formé dans votre région?

Analyse

Soyons doublement stratégique!

Quatre CSMO se sont regroupés afin de mettre en place une vigie de relance internationale « d'après » ou « avec » COVID. Outre celui du textile, les CSMO impliqués représentent les industries du caoutchouc, de la métallurgie et de l'aérospatial. Ces travaux seront menés grâce au financement de la CPMT et des comités impliqués.

Les pays en relance ont-ils développé de nouvelles façons de faire? Quelles sont leurs embûches? Voyons-nous de nouvelles approches en relations du travail? Des transformations numériques plus présentes? Quels sont les impacts sur la main-d'œuvre? Qu'en est-il de nos principaux marchés? De la compétition asiatique et américaine? Autant de questions dont les réponses permettront une meilleure compréhension de la situation mondiale pour ainsi affiner nos stratégies d'intervention, lorsque cela sera possible.

Ce projet sera piloté par une équipe d'experts provenant du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT), de l'Institut du Québec, avec la participation du politologue Loïc Tassé et des représentants des secteurs. Les résultats de ces travaux seront communiqués aux secteurs sur une base trimestrielle et feront l'objet de communications sous diverses formes.

Les impacts mondiaux de la pandémie

La pandémie a réduit la valeur du commerce mondial de 3 % au cours du premier trimestre de cette année, selon les données de la Conférence des Nations Unies pour le commerce et le développement (CNUCED). Le ralentissement s'est accéléré au deuxième trimestre pour enregistrer une baisse de près de 20 %. Cela se traduira inévitablement par un ralentissement de la croissance de plusieurs pays, dont le Canada, en raison de l'intégration des chaînes de valeur mondiales. Prenons l'exemple de la Chine, qui s'est imposée ces dernières années comme un fournisseur clé d'intrants et de composants pour de nombreux produits, tels que les automobiles, les téléphones portables et les équipements médicaux. L'ONU rappelle qu'à l'heure actuelle, environ 20 % du commerce mondial de produits intermédiaires manufacturés proviennent de la Chine (contre 4 % en 2002). Si les exportations chinoises baissent, il y aura un impact ici aussi.

Les conséquences sur le développement durable

Il est permis de croire que la COVID-19 entraînera une baisse des investissements « verts ». Dans un rapport présenté en juillet dernier, le Secrétariat de l'Organisation mondiale du commerce (OMC, www.wto.org) souligne à cet effet qu'il sera fondamental de maintenir l'ouverture du commerce et un environnement économique favorable afin de stimuler les investissements nécessaires à la réalisation des objectifs de développement durable des Nations Unies.

Quels sont les modèles à suivre?

Des pays comme le Japon et la Corée du Sud s'en sont plutôt bien sortis à ce jour avec la COVID-19, avec une mortalité très limitée. Au cœur d'une Europe lourdement frappée, l'Allemagne a déploré un peu plus de 9000 décès, soit à peu près le même nombre qu'au Canada, avec une population près de 2,5 fois plus élevée. Ces pays possèdent tous une solide industrie manufacturière, et nous avons beaucoup à apprendre des méthodes qui y sont déployées. Le projet de veille internationale nous permettra donc d'en savoir un peu plus et de renforcer les bases de notre secteur industriel.

Faire face au stress et à la démobilisation en temps de crise

La santé des employés, la préparation à une 2e vague de COVID-19 et la gestion du retour au travail ne sont que quelques-uns des enjeux qui se posent pour les entreprises. Pour y faire face, la communauté des RH et des gestionnaires manufacturiers se regroupe afin d'échanger sur les meilleurs pratiques.

Présentées par vidéoconférence, ces rencontres de codéveloppement prévoient des échanges et des présentations d'experts. Il y sera notamment question des méthodes pour maintenir l'engagement du personnel à distance, ainsi que de la santé mentale des employés.

Stimuler l'engagement

L'engagement des employés est une préoccupation constante des acteurs en ressources humaines. Joignez-vous à un groupe de codéveloppement pour partager vos bons coups et découvrir ceux de vos pairs quant au maintien de l'engagement du personnel pendant la pandémie.

La santé mentale, on y voit!

Vous veillez à la santé physique de vos employés, qu'en est-il de leur santé mentale? En temps de crise, le stress et l'anxiété sont des réponses normales aux nombreux changements dans nos organisations. Quelles mesures pouvez-vous mettre en place afin de vous assurer du bien-être psychologique de vos employés?

Initiative des comités sectoriels manufacturiers, dont le CSMO Textile, les groupes de codéveloppement vous aideront à trouver des réponses à toutes ces questions. En y participant, vous aurez l'occasion de connaître et de partager les meilleures pratiques pour faire face à la pandémie, échanger avec vos pairs sur des problématiques communes, développer un groupe d'appartenance et un réseau de soutien professionnel, apprendre à aider et à être aidé en devenant client et consultant au sein du groupe.

Suivez nos publications pour connaître les dates de prochains groupes de codéveloppement. L'activité est gratuite et donne droit à un remboursement du salaire du participant.

En bref

Le 7 octobre, c'est un rendez-vous!

L'Assemblée générale annuelle (AGA) du CSMO Textile se tiendra le 7 octobre prochain, à Drummondville. Ce rendez-vous annuel pourrait aussi être offert à distance, selon les consignes de la Santé publique, à ce moment. Nul doute que nous soulignerons de bonne façon les résultats de l'année 2019-2020! Les détails vous seront communiqués ultérieurement et un rapport annuel d'activités sera publié et disponible prochainement.

Avez-vous renouvelé votre adhésion?

Saviez-vous que les membres du CSMO peuvent profiter gratuitement de la nouvelle plateforme de gestion des offres d'emploi? Ceci n'est qu'un des nombreux avantages offerts aux membres! Pour en savoir plus, visitez le www.csmotextile.qc.ca/devenir-membre. De plus, le coût pour l'entreprise est proportionnel au nombre de ses employés : équitable et très avantageux! N'attendez plus et devenez membre par l'entremise de notre site internet ou communiquez avec Christine Gervais à cgervais@csmotextile.qc.ca.

Les textiles intelligents contre la COVID-19

Une équipe de l'Université de Montréal tentera de développer un système de détection et de quantification de la toux à partir de données physiologiques et de mouvements enregistrés par un **textile connecté**. Ce système servira pour la mise en œuvre d'un outil de suivi à domicile de la toux chez les patients atteints de la COVID-19 et susceptibles d'avoir des problèmes respiratoires. Le projet est rendu possible grâce à une subvention du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG) octroyée à l'Institut LICEF (www.licef.teluq.ca), qui mène d'autres projets sur les textiles intelligents.

Hausse des ventes

Les importations de produits de protection individuelle à usage médical, tels les masques faits en matières textiles, ont augmenté sensiblement par rapport à l'an dernier. La hausse de janvier 2019 à mai 2020 frôle même les 1 000 % (981,2 %). Ce sont les masques faciaux en matières textiles qui ont contribué le plus à l'augmentation, explique Statistique Canada. La valeur de ces importations, qui proviennent en grande partie de la Chine, a atteint 322 M$ en mai, alors que la moyenne mensuelle moyenne s'est chiffrée à 850 000$ en 2019. Quant aux exportations de produits de protection pour le visage et les yeux, elles ont atteint 45 M$, « ce qui représente la valeur la plus élevée enregistrée au cours des trois dernières années », selon Statistique Canada.

Calendrier

Marketing 911
- 1er groupe : du 17 septembre au 8 octobre
- 2e groupe : du 22 octobre au 12 novembre

Formation virtuelle pour compagnons
- Prochain groupe : septembre (dates à déterminer)

Maintenance industrielle : Processus de *troubleshooting*
- 3e groupe : 28 septembre, 1er et 2 octobre

Microprogramme de formation des ressources humaines
- En salle, si les directives de la santé publique le permettent

Groupe de codéveloppement RH CSMO
- Dates à déterminer

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-trésorière :
Isabelle Desforges
Coordonnatrice des ressources humaines
Textiles Monterey (1996)

Directeurs :
Lisette Dion
Directrice adjointe
FilterFab

Julie Duhamel
Directrice des ressources humaines
FilSpec

Guy Latulippe
Association des manufacturiers d'auvents et toiles du Québec (AMATQ)

Steve Bérard
Président
Les Vêtements SP

Carolyne Déry
Conseillère en ressources humaines
Stedfast

Maxime Thériault
Président
Tricots Maxime

Laurie Lavallée
Coordonnatrice du capital humain
Les Tissus Geo. Sheard

Marc-André Morin
Président
Créations Morin

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

Membres participants : Olivier Vermeersch, 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