

- 2 C'est payant de repêcher un travailleur à l'aube de la retraite
- 4 Et si on se parlait un peu de productivité?
- 5 Pleins feux sur les métiers

textileinf

ÉVÉNEMENT

25 ans à votre service

Depuis le mois de mars 2020, Zoom et Teams auront permis de garder le contact avec nos proches, nos collègues et nos collaborateurs, mais on finit tout de même par s'ennuyer des véritables relations humaines. Heureusement, la campagne de vaccination a rendu possible la planification de quelques événements « en présentiel » pour cet automne. L'assemblée générale annuelle (AGA) du CSMO Textile en fait partie. Le 6 octobre prochain, ce sera donc une belle occasion de relancer les activités de réseautage entre les acteurs de l'industrie textile et ses partenaires. **Le programme complet de l'événement et le formulaire d'inscription sont disponibles en ligne sur le site du CSMO Textile.**

Dès le début de la journée, une formation se tiendra en parallèle avec la séance régulière du conseil d'administration du CSMO Textile. Par la suite, tout le monde se réunira pour les activités du midi (cocktail, dîner, conférence, réseautage), alors que nous en profiterons pour souligner les événements marquants de notre comité, qui souffle cette année ses 25 bougies.

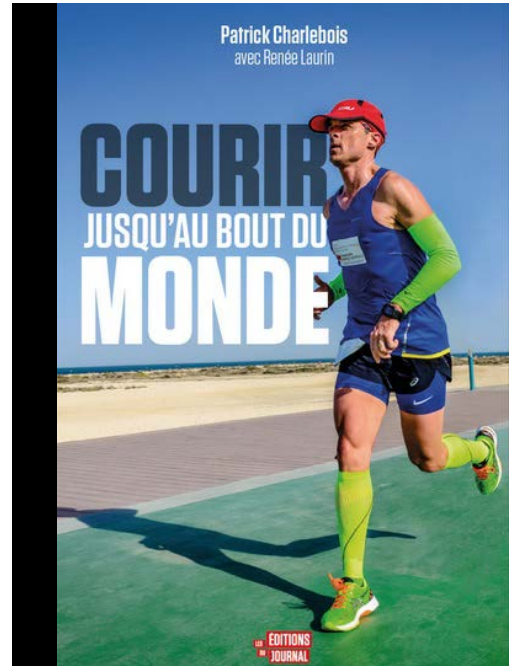
L'industrie a bien changé depuis la fondation du CSMO. Des joueurs ont disparu, mais plusieurs ont résisté et ont transformé leur production en adaptant leur modèle d'affaires pour offrir des produits à valeur ajoutée. Contre vents et marées, l'industrie québécoise du textile demeure un de nos fleurons de l'industrie manufacturière. Il y a de quoi en être fier!

Le courage de réaliser ses rêves

Depuis 25 ans, l'industrie textile a démontré une grande résilience. Alors que certains annonçaient son déclin, elle s'est relevée avec panache. Il fallait de la détermination pour se tenir debout contre les forces extérieures qui soufflaient sur les derniers remparts de ce secteur manufacturier. Mais les derniers mois ont démontré que les entreprises ont tout ce qu'il faut pour répondre à la demande : en quelques semaines seulement, plusieurs ont profondément modifié leur chaîne de production afin de fournir les équipements de protection individuelle requis dans la lutte contre la Covid-19.

La course n'est pas encore gagnée. La pandémie se compare bien plus à un ultra-marathon qu'à un sprint! C'est d'ailleurs avec cette image en tête que nous avons eu le goût de partager avec vous le récit d'un homme de courage, qui a réalisé ce qu'aucun autre Canadien n'avait fait auparavant : courir 7 marathons en 7 jours, et ce, sur 7 continents.

Cet exploit, c'est Patrick Charlebois qui l'a réalisé. Le 6 octobre, il nous racontera son périple, ses sources d'inspiration et ses motivations à avancer malgré la douleur et les difficultés. Chacun de nous a la capacité d'aller au-delà de ses limites. Ce sont ces forces intérieures que M. Charlebois nous invitera à découvrir en sa compagnie.



Patrick Charlebois présentera sa conférence, « Courir jusqu'au bout du monde », lors de l'AGA du CSMO Textile.

INNOVATION

Un effort de plus pour le développement durable

Le Plan pour une économie verte 2030 du gouvernement du Québec vise une réduction de 37,5 % des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030, par rapport au niveau de 1990. Pour y arriver, tout le monde devra faire sa part. Qu'est-ce que cela signifie pour les entreprises? De quels types de métiers ou professions aurons-nous besoin? Quelles seront les compétences à développer?

La lutte contre les changements climatiques doit devenir un levier majeur de développement économique et de rayonnement international. Pour ce faire, le CSMO Textile vous invite à participer à « Vert Demain », le premier Forum national sur la transition verte, les changements climatiques et son impact sur l'emploi et la formation de la main-d'œuvre. Organisé par EnviroCompétences, cet événement aura lieu le 13 octobre, au Palais des congrès de Montréal.

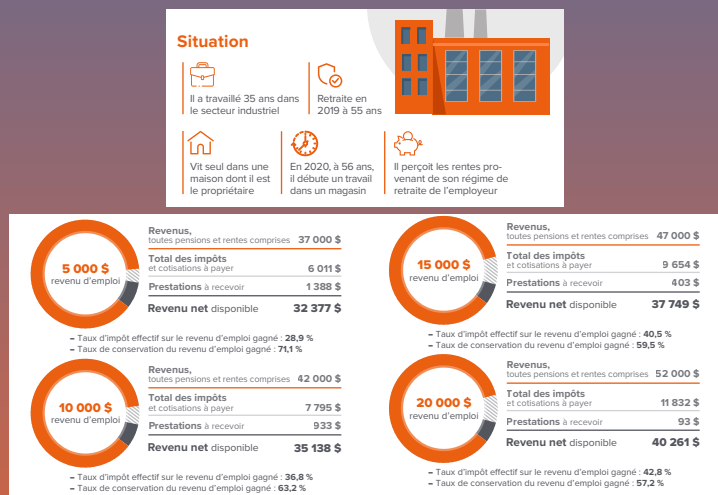
C'est payant de repêcher un travailleur à l'aube de la retraite

Alors que la pénurie de main-d'œuvre cause bien des maux de tête, de nombreux employeurs continuent de « boudier » les travailleurs expérimentés, en particulier ceux qui sont à l'âge de la retraite (55 ans et plus). Dans cette catégorie, le Québec a un taux d'emploi de près de 5 % plus bas qu'en Ontario. C'est donc dire qu'environ 75 000 travailleurs de plus seraient disponibles si la moyenne québécoise rejoignait celle de sa voisine.

Et ces travailleurs, se demande-t-on, sont-ils encore capables de donner un réel coup de main aux entreprises? Évidemment! Il existe plusieurs mythes sur l'énergie, la force physique et la capacité d'apprentissage et d'adaptation de ces personnes par rapport à des employés plus jeunes. En réalité, les travailleurs expérimentés compensent largement avec leur savoir et leurs compétences. « Les travailleurs âgés sont souvent plus motivés et engagés que leurs collègues plus jeunes », relève la *Revue de littérature sur l'âgisme*, réalisée par le Comité consultatif 45+. Les études montrent en effet que plus un travailleur vieillit, moins il a tendance à s'absenter. Et contrairement à la croyance populaire, les employés plus jeunes ne sont pas forcément plus habiles que leurs aînés avec les outils technologiques.

Mais est-ce payant pour le travailleur?

On sait qu'il est avantageux pour les entreprises d'attirer et de garder des travailleurs expérimentés en poste. Mais est-ce que les travailleurs eux-mêmes trouvent leur compte à travailler à l'âge de la retraite? Autrement dit, avec les impôts et les autres cotisations, est-ce que les efforts en valent la chandelle? Pour le savoir, le Comité consultatif 45+ a fait appel au fiscaliste Luc Godbout pour mesurer ce qui restait dans les poches des gens selon différents parcours de vie.



Les fiches illustrant différentes situations de vie au travail passé l'âge de la retraite sont disponibles au cc45plus.org/publications.

Prenons l'exemple d'une personne de 55 ans ayant travaillé pendant 35 ans dans le secteur industriel. Si cette personne vit seule et perçoit les rentes provenant d'un régime de retraite, la poursuite de son travail lui procurera un encaissement net de plus de 3 500 \$ avec un revenu d'emploi de 5 000 \$; avec un revenu d'emploi de 20 000 \$, l'encaissement net atteint environ 11 400 \$. Le taux de conservation de revenu baisse graduellement plus le revenu augmente, mais il demeure supérieur à 50 %. Bref, on gagne plus de 0,50 \$ pour chaque dollar de revenu supplémentaire.

D'autres exemples sont présentés dans le site Internet du Comité consultatif 45+, section « Publications ».



Bonne pratiques gagnant-gagnant

La *Revue de littérature sur l'âgisme* avance quelques pistes de solution pour bénéficier de l'expérience des travailleurs plus âgés tout en évitant de les surcharger : « Des études font état de l'attrait du travail à temps partiel, de la gestion par heures (autogérées, comprimées) du télétravail, des congés sans solde et des départs progressifs vers la retraite. Les formules de travail partagé peuvent, quant à elles, permettre de jumeler des personnes d'âges différents autour d'une même responsabilité. »

Il est aussi recommandé de miser sur le mentorat : « Il est reconnu que le mentorat a des effets positifs sur les travailleurs âgés. Il améliore leur estime de soi et donne des opportunités et de nouveaux défis. Le mentorat contribue à l'amélioration des communications au sein de l'entreprise et permet des économies en termes de dotation. »

Par ailleurs, s'il existe des programmes de conciliation travail-famille pour les employés ayant de jeunes enfants, pourquoi n'y aurait-il pas un aménagement équivalent pour les travailleurs âgés?



Enquête salariale : quelles sont les pratiques de rémunération dans l'industrie?

Les données de l'*Enquête de rémunération globale 2021* – secteur textile, que l'on désigne plus simplement par « enquête salariale », sont maintenant disponibles.

L'enquête donne accès à des données fiables et à jour sur 11 catégories d'emplois : opérateur et opératrice d'équipement de production, couturier et couturière, tailleur/coupeur et tailleurse/coupeuse, patronniste, installateur et installatrice d'auvents, journalier et journalière, mécanicien et mécanicienne industriel(le), technicien et technicienne en recherche et développement, responsable de la qualité ou de l'amélioration continue, superviseur(e) de production, directeur et directrice d'usine. Elle vous donne des points de repère pour comparer votre offre de rémunération à celle des autres entreprises du secteur.

Vous pouvez vous procurer une copie de l'enquête salariale en communiquant avec nous dès aujourd'hui.

Félicitations aux nouveaux finissants!

Le programme de Spécialisation technique en textile a fait six nouveaux « diplômés » le printemps dernier. Les règles de la Santé publique ont toutefois rendu impossible la tenue de la petite cérémonie habituellement réservée aux finissants. Le CSMO Textile s'est donc rendu en entreprise au début du mois de juillet afin de remettre en mains propres les certificats attestant de la réussite des 5 modules du programme. Notre directeur général, Luc Vaillancourt, a été ravi de pouvoir discuter avec Myriam Pelletier et Dominique Perron (Produits Belt-Tech), Nicolas Carrier, Julie Champagne et Dany Arsenault (Niedner) ainsi que Dany Charest (TechniTextile Québec). La direction des entreprises et les mentors étaient également présents pour souligner leur excellent travail.



OMCI : suite et fin d'un projet

La formation des opérateurs et opératrices de machines à coudre industrielles (OMCI) demeure une valeur sûre au CSMO Textile. La forte demande liée à ce type d'opération fait en sorte que les entreprises recherchent avec beaucoup de dynamisme les nouvelles candidatures. C'est pourquoi les projets de formation d'OMCI, qui permettent à des personnes de réintégrer le marché du travail, sont si populaires.

Plusieurs changements ont été apportés au projet actuel, entre autres afin de desservir des entreprises qui ont des besoins mais qui se trouvent isolées géographiquement. La formation en emploi a été bonifiée, si bien que les stages pratiques prennent plus de place qu'auparavant.

Le projet actuel se termine cet automne avec des personnes en formation chez Polaire+ et Confection Perséides 3D, au Saguenay, ainsi que chez Tricots Maxime, à Montréal. En tout, 13 nouveaux OMCI auront été formés.

Des pratiques positives pour enrichir l'expérience employé

Pourquoi vos employés sont-ils attachés à leur milieu de travail? Qu'est-ce qui les retient chez vous? S'il y a des gens qui restent fidèles à leur employeur, c'est sûrement parce que ce dernier fait quelque chose de bien! Pourquoi ne pas faire en sorte de bien comprendre ces actes positifs de façon à rehausser la rétention et la fidélisation de votre personnel?

L'expérience employé désigne justement cette appréciation globale de l'employé, vécue avant, pendant ou après son lien d'emploi avec une entreprise. Parce qu'un employé satisfait sera votre meilleur ambassadeur dans votre quête de nouveaux talents.

Les Grands Déjeuners CSMO vous invitent à redécouvrir le concept d'expérience employé dans le cadre d'un atelier-conférence animé par Marie-Josée Drouin et ses collègues d'Arima Conseils, qui croient que la performance des organisations passe par un climat de travail sain et bienveillant.

L'événement aura lieu en salle le 28 octobre prochain, en Monterégie. Des rencontres virtuelles s'ajouteront au programme. Surveillez nos publications et infolettres pour plus de détails. Les inscriptions se feront prochainement à partir du site Internet du CSMO Textile.



Les ventes au centre de votre stratégie de relance

À la suite du succès de la formation Marketing911 livrée à l'automne 2020, nous vous proposons une nouvelle formation en vente, plus détaillée et orientée vers l'action. Toutes les ressources « terrain » dédiées à la vente y sont conviées. Que vous soyez directeur des ventes, représentant interne ou externe, gestionnaire d'équipe, responsable du marketing ou administrateur de réseaux sociaux, les ventes sont au cœur de vos interventions.

Le contenu de cette nouvelle formation traite de sujets tels que la méthode de vente Challenger, la prospection de nouveaux clients, l'argumentaire gagnant de vente et la réactivation des anciens clients. Après une formation de 4 heures en salle, le 23 septembre, chaque participant bénéficiera d'un coaching individualisé, à distance, d'une durée de 3 heures. Il sera alors possible d'aborder des sujets plus précis, liés à une réalité d'entreprise particulière.

À nouveau, c'est à l'expert Richard Cormier que nous ferons appel pour guider les participants à travers leurs apprentissages. Conseiller d'expérience, M. Cormier a réalisé à ce jour plus de 1 500 mandats de marketing et communication, ainsi qu'environ 400 interventions en recherche, stratégie et redressement d'entreprise.

Et si on se parlait un peu de productivité?

Les gains potentiels et le retour sur l'investissement à la suite de l'acquisition d'un nouvel équipement ou de nouvelles technologies sont souvent difficiles à percevoir de façon tangible. Par conséquent, plusieurs entreprises hésitent à s'avancer dans cette voie, ce qui a malheureusement pour conséquence de causer un retard sur le plan de la productivité.

Lors de l'élaboration du plus récent Diagnostic sectoriel de l'industrie textile du Québec, un sondage web a révélé que les entreprises s'accordent en moyenne une note de 5,9 sur 10 pour leur degré de modernisation. Néanmoins, plus de 60 % des employeurs prévoient acheter de l'équipement de production (3 sur 4 l'ont fait dans les trois dernières années), et plus de la moitié effectueront des activités de recherche et développement ou implanteront des logiciels ou des technologies numériques d'ici trois ans.



Deux groupes de discussion se sont par ailleurs penchés sur les défis reliés à la productivité. Selon les participants, les facteurs qui nuisent à la croissance de l'industrie sont d'abord liés à la main-d'œuvre. Il est en effet difficile de recruter et de fidéliser les talents pour opérer et réparer l'équipement technologique. L'absence de culture d'innovation en entreprise, la réticence face aux changements et la communication déficiente des objectifs de rendement ont également été évoqués.

D'autres facteurs sont quant à eux liés aux infrastructures elles-mêmes. L'équipement est vieillissant et se prête mal à l'ajout des solutions numériques nécessaires aux processus d'amélioration continue (mesure de la productivité, analyse des coûts de revient, etc.). Également, la gestion de petits lots de produits, reconnue comme un élément distinctif de l'industrie québécoise, complique l'automatisation des opérations et l'atteinte d'économies d'échelle.

7 actions concrètes pour accroître la rentabilité globale des entreprises

1. Mesurer et comparer la productivité
Pour savoir où l'on va, il faut d'abord définir son point de départ. Se doter d'outils et d'indicateurs de mesure en temps réel est un premier pas important pour donner des points de repères, cibler des points d'amélioration et réaliser des analyses de coût de revient par produit.
2. Investir dans la formation des employés en entreprise
La formation est un des éléments clés pour la fidélisation du personnel. C'est aussi un moyen d'assurer le transfert de connaissances des travailleurs expérimentés vers les nouvelles recrues, et ainsi de maintenir un haut niveau de compétence à l'interne.
3. Améliorer la gestion des ressources humaines et la communication à l'interne
Pour concevoir des projets rassembleurs et désamorcer la résistance au changement, il est sage de prévoir des lieux d'échange afin que l'ensemble du personnel participe à la prise de décision et aux projets d'amélioration continue.
4. Externaliser la compétence
À la recherche de nouvelles idées, il est parfois intéressant de faire appel à un expert externe à l'entreprise. Cela permet entre autres de s'inspirer de ce qui fonctionne bien dans d'autres secteurs.
5. Investir dans les nouvelles technologies
L'automatisation est la clé pour réduire les coûts de main-d'œuvre.
6. Déployer une chaîne de valeur
On peut améliorer la gestion et la logistique d'approvisionnement des matières premières à l'aide de partenariats avec les fournisseurs.
7. Développer une culture d'innovation ouverte

Le principe des grappes industrielles a prouvé l'efficacité des regroupements pour l'essor des entreprises. Oui, collaborer en mode partenariat avec ses concurrents permet à tout le monde de grandir et de s'épanouir.

C. A.

Bienvenue à un nouveau membre

Issue des communications et du marketing stratégique, **Natacha Desnoyers** a occupé pendant plusieurs années des postes de direction avant de se joindre au Groupe Conseils MCG, spécialisé en gestion des ressources humaines et en stratégie organisationnelle. Il y a 3 ans, l'entreprise a acquis le fabricant de vêtements et de gants de sécurité Natpro, de Saint-Stanislas en Mauricie, et Mme Desnoyers en est devenue la présidente directrice générale.

« Ce qui me passionne profondément, c'est de faire grandir les affaires, les projets, les équipes et les gens qui les composent. Je me sens privilégiée de me joindre au conseil d'administration du CSMO Textile et mettrai à profit mes compétences et ma passion au service de la mission de l'organisation. »



Pleins feux sur les métiers

La nouvelle campagne de promotion des métiers du textile se met en branle cet automne partout au Québec. Construite autour du thème « as-tu la fibre textile ? », elle se décline en plusieurs messages visant à illustrer l'importance de ce secteur dans le quotidien de toute la population.



Elle démontre également le rôle essentiel des travailleurs de l'industrie textile dans la fabrication de nombreux produits à valeur ajoutée. Le but ultime de cette démarche vise bien sûr à aider les entreprises à attirer et à recruter de nouveaux talents.

As-tu la fibre textile... pour protéger des vies?

Évidemment, on ne sauve pas des vies en tissant une étoffe. Par contre, cette étoffe aide à protéger des vies si elle sert à la confection de vêtements de pompier, de soudeurs, de monteurs de ligne, etc. L'industrie textile a besoin de main-d'œuvre pour assurer l'intégrité physique de milliers de travailleurs, au Québec et ailleurs dans le monde.

Pour vivre des émotions fortes?

Les activités sportives sont impossibles sans l'apport de l'industrie textile. Qu'il s'agisse de vêtements ou d'accessoires (sacoches pour vélo, cordages d'alpinisme, tentes, planches ou canots renforcés de fibres de verre ou de kevlar, etc.), ce secteur est au cœur de la société des loisirs.

Pour changer le monde?

L'industrie textile n'a pas toujours été la plus verte, mais des innovations récentes lui permettent de redorer son bilan environnemental. Recyclage de plastiques, revalorisation des tissus et amélioration des procédés de production ne sont que quelques exemples des changements qui teintent les entreprises d'aujourd'hui, qui ont besoin de gens créatifs et dévoués afin de poursuivre cette transformation.

Ma motivation : le rayonnement de l'industrie textile

Arrivé en poste en mai dernier, je prends peu à peu le pouls de l'industrie du textile du Québec et je découvre avec joie le dynamisme qui anime le secteur. Je visiterai sûrement votre entreprise dans un avenir prochain afin d'en connaître davantage sur vos préoccupations en lien avec la main-d'œuvre. Dans le respect des mesures sanitaires mises en place par les autorités publiques, j'ai d'ailleurs déjà commencé cette tournée au cours de l'été.

J'aurai aussi le privilège de communiquer avec vous par l'intermédiaire de cette nouvelle chronique du Textile info. Dans le cadre de ce premier billet, j'aimerais vous présenter mon parcours professionnel et les motivations qui m'ont amené à devenir directeur général du CSMO Textile.

Mon parcours est diversifié et riche en expériences. Bachelier en administration des affaires, j'ai occupé différents postes en gestion auprès de plusieurs industries. J'ai notamment été **analyste en commerce international** dans le secteur manufacturier et j'ai représenté mon entreprise à l'étranger. J'ai aussi assuré la **gestion d'une association provinciale de commerçants**, pour laquelle j'ai organisé de grands événements accueillant des dizaines de milliers de visiteurs de partout en Amérique du Nord.

Pour ce qui est de l'intervention sectorielle, j'ai été chargé de projet au CSMO Auto durant près d'une décennie. Mon rôle m'a permis de réaliser plusieurs projets de formation, outils de gestion et études diverses concernant la main-d'œuvre. Mon intérêt pour l'intervention sectorielle a d'ailleurs pris le dessus durant la pandémie.

C'est pourquoi je n'ai pas hésité à offrir mes services au CSMO Textile lorsque le poste de la direction générale s'est ouvert.

Que ce soit pour des organismes à but non lucratif ou dans l'entreprise privée, mes expériences professionnelles ont fait de moi une personne de terrain qui carbure au rayonnement de son industrie, précisément par le développement de sa main-d'œuvre. Mon leitmotiv : faire une différence auprès des travailleurs, en leur proposant des solutions par de la formation et de l'information, et faire la différence auprès des employeurs en écoutant leurs besoins et en proposant des outils pouvant y répondre. J'ai d'ailleurs une équipe formidable pour ce faire!

D'ici la prochaine édition, n'hésitez pas à communiquer avec moi par courriel à lvaillancourt@csmotextile.qc.ca. Au plaisir de vous lire et de vous retrouver cet automne, lors d'une visite de votre entreprise ou dans le cadre de l'assemblée générale du CSMO Textile, le 6 octobre.

Luc Vaillancourt, directeur général



EN BREF

Bienvenue Jasmine!

Vous avez peut-être remarqué qu'il y a du changement au CSMO Textile : Jasmine Poirier est notre nouvelle coordonnatrice des communications. Dynamique et perfectionniste, elle nous impressionne déjà par son souci du détail, ses talents pour les réseaux sociaux et sa créativité graphique! Vous pouvez la joindre par téléphone au 819 477-7910, poste 222 ou à jpoirier@csmotextile.qc.ca. Celle-ci saura bien vous servir quant aux projets visant la promotion du secteur et des carrières.



Notre coup de cœur 2021

Finissante en Techniques de métiers d'art, option construction textile, Séverine Irep a remporté le prix Coup de cœur du CSMO Textile. Assortie d'une bourse de 500 \$, cette récompense souligne l'excellence de son travail et de son dossier scolaire. Ce programme collégial est offert par le Centre des textiles contemporains de Montréal (CTCM), en collaboration avec le Cégep du Vieux Montréal.



Pour des pratiques innovantes et durables

À la suite d'une réflexion lancée par le ministère de l'Économie et de l'Innovation (MÉI), Vestechpro, centre de recherche et d'innovation en habillement a réalisé une étude afin de répertorier les pratiques actuelles en matière d'innovation et de développement durable dans les entreprises québécoises. Une centaine de répondants ont répondu à l'appel. L'Étude sur l'investissement et l'adoption de pratiques innovantes et durables pour la relance de l'industrie de la mode et de l'habillement du Québec, maintenant disponible en ligne, rassemble des informations des plus pertinentes, entre autres sur les mesures d'aide visant à favoriser la transition vers l'économie circulaire, ainsi que sur les innovations importantes générées dans cette industrie, comme les équipements de protection individuelle (ÉPI), les fibres recyclées, les techniques d'ennoblissement et les ateliers connectés.



CALENDRIER

Les ventes au centre de votre stratégie de relance

23 septembre | Drummondville

Assemblée générale du CSMO Textile

6 octobre | Drummondville

Compagnonnage en milieu de travail (virtuel)

19, 20 et 21 octobre | En ligne

Redéfinir l'expérience employé

26 octobre | La Prairie

Compagnonnage en milieu de travail (en salle)

11 et 12 novembre | Drummondville ou Saint-Hyacinthe



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

La mission du CSMO Textile est de contribuer au développement de son industrie en mettant en place des actions concrètes visant à répondre aux besoins du secteur en matière de formation, de gestion des ressources humaines, de promotion des métiers et d'information sur le marché du travail.

1645, rue Haggerty, Drummondville
(Québec) J2C 5P7
(819) 477-7910

csmotextile.qc.ca

Avec la contribution financière de :

Commission des partenaires du marché du travail



ÉQUIPE DU CSMO TEXTILE

Luc Vaillancourt , directeur général	lvallancourt@csmotextile.qc.ca	poste 213
Christine Gervais , adjointe à la direction	cgervais@csmotextile.qc.ca	poste 215
Étienne Marquis , coordonnateur de la formation	emarquis@csmotextile.qc.ca	poste 202
Marc Olivier Kenmo , chargé de projet RH	mokenmo@csmotextile.qc.ca	poste 203
Jasmine Poirier , coordonnatrice des communications	jpoirier@csmotextile.qc.ca	poste 222

Conseillère à l'intervention sectorielle

Oriana Maldonado Carriazo, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, CPMT

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Représentants des 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 (JES)

Béchir Wannassi
Opérateur de machine à touffeter (tufter)
Beaulieu Canada

Représentants des employeurs :

Coprésidente :
Laurie Lavallée
Coordonnatrice du capital humain
Les Tissus Geo, Sheard

Secrétaire-trésorière :

Isabelle Desforges
Coordonnatrice des ressources humaines
Textiles Monterey (1996)

Directeurs :

Lisette Dion
Directrice adjointe
FilterFab

François Lallier
Directeur développement organisationnel et formation
Beaulieu Canada

Steve Bérard
Président
Les Vêtements SP

Ian Abel
Directeur des opérations
Stedfast

Natacha Desnoyers
Directrice générale
Natpro

Jean-Claude Poirier
Gestionnaire, ressources humaines
Tricots Maxime

Marie-Line Beaulieu
Directrice des opérations
Les Créations Morin

Marie-Andrée Beaulieu
Directrice des ressources humaines
Niedner

Kathrine Mathieu
Responsable du rayonnement de l'entreprise et de ses personnes
Régitex

Carole Bellon
Présidente — Groupe Bellon Prestige
Association des manufacturiers d'auvents et toiles du Québec (AMATQ)

Membres participants :

Olivier Vermeersch, président directeur général, Groupe CTT; Dany Charest, directeur général, TechniTextile Québec; Louis-Bernard Asselin, conseiller en développement industriel — Textile, MEI