

- SOMMAIRE**
- 2 Revoir ses pratiques de rémunération
 - 3 Fabriquer un fil : un processus complexe et technologique
 - 4 Parlons de santé psychologique au travail

FORMATION

En 2022, attrapez le virus de la compétence!



Les beaux principes de gestion en ont pris pour leur rhume au cours des deux dernières années! D'une urgence à l'autre, les entreprises ont fait des pieds et des mains pour maintenir leur production, recruter de la main-d'œuvre et assurer la sécurité de leurs travailleurs.

Dans les circonstances, le secteur textile a bien tiré son épingle du jeu, mais les enjeux liés à la main-d'œuvre demeurent bien réels. Alors que les technologies de l'information et la santé ont la cote auprès des décideurs, l'industrie textile réclame également des politiques qui favoriseraient l'émergence de nouveaux travailleurs qualifiés. Si au moins les règles visant le recrutement international pouvaient être revues et corrigées, ça apporterait un peu d'air frais à des entreprises qui ont fait leurs preuves depuis longtemps, et encore plus au cours des derniers mois.

Il y a quand même un aspect sur lequel les entreprises peuvent exercer un certain contrôle dès maintenant : la formation de la main-d'œuvre. Pour le CSMO Textile, 2022 sera l'occasion de poursuivre le travail entamé afin de présenter une offre de formation technique plus complète, incluant des cours de base en ligne sur les matières premières, les procédés de fabrication et la gestion de la qualité, ainsi que des nouveaux programmes plus avancés, notamment en tissage.

Le programme de *Spécialisation technique en textile* sera à nouveau reconduit afin d'assurer le développement des compétences techniques en textile chez les travailleurs et le partage intergénérationnel d'un savoir-faire exceptionnel, qui mérite d'être préservé.

Plus que jamais, en 2022, attrapez le virus de la compétence en inscrivant des travailleurs aux formations techniques en textile. C'est une question d'excellence manufacturière et, par bonheur, c'est contagieux!

À VOTRE SERVICE

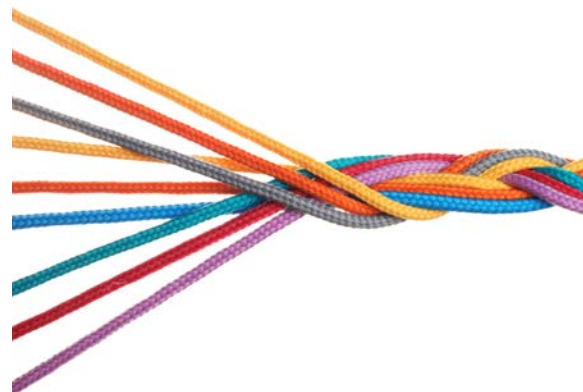
Membre CSMO Textile : l'union fait la force

Dès le 1^{er} avril, le CSMO Textile entamera une nouvelle année financière, ce qui implique le renouvellement de votre **abonnement**. Pour une somme modique modulée en fonction du nombre d'employés, chaque entreprise a ainsi accès à un important panier de services avec des avantages alléchants, tels que :

- Accès gratuit à la plateforme d'affichage de postes disponibles, jumelée à un outil de gestion et de suivi des candidatures;
- Un rabais sur les formations, dont 50% sur les formations de compagnons en milieu de travail;
- Des gratuits sur l'inscription à des projets subventionnés, les webinaires RH et votre participation au colloque (AGA) de l'automne;
- Des services supplémentaires en communication-marketing et une visibilité accrue sur nos réseaux sociaux.

De plus, d'ici le 15 avril 2022, vous bénéficierez d'un **rabais de 10 %** sur le coût de votre adhésion.

Voyez tous les avantages à être membre en visitant le www.csmotextile.qc.ca/devenir-membre. Pour plus d'information, communiquez avec Christine Gervais, adjointe à la direction, au cgervais@csmotextile.qc.ca.



Revoir ses pratiques de rémunération... en cohérence avec les valeurs de l'entreprise

Vous souhaitez revoir votre politique de rémunération afin de profiter d'un avantage ou de surpasser la concurrence? Bien d'autres y songent également! En 2021, la hausse moyenne des salaires a atteint 5,9% au Québec, soit plus du double de ce qui était prévu un an plus tôt.

Lorsqu'une entreprise mise sur la rémunération comme mesure incitative pour garder des travailleurs et accroître leur productivité, elle doit s'atteler à élaborer une stratégie correspondant aux attentes des employés et en adéquation avec sa capacité financière. Il y a en effet une limite à augmenter le salaire de base de ses employés. Il est donc important de regarder la situation dans son ensemble.

Il existe plusieurs modes de rémunération mais, dans un contexte où on atteint les limites de ce qu'on peut verser à un employé, on s'intéressera davantage à la **rémunération variable** et à la **rémunération flexible**. Selon la stratégie préconisée, vous pourriez mettre en place un boni de performance, un boni de productivité, un régime de partage des bénéfices, une prime d'équipe, etc. Tout est une question de cohérence avec les valeurs de l'entreprise : si vous misez sur la formation et la polyvalence des travailleurs, c'est cet aspect qu'il faudra privilégier et récompenser.

Mise en situation

Dans l'entreprise MicroFibres (nom fictif), il existe une formation à l'embauche concernant les bonis. Cependant, plusieurs employés éprouvent des difficultés à comprendre le processus pour atteindre les cibles de performance. Certains employés voudraient être davantage productifs mais, compte tenu de la complexité du système de bonis, ils préfèrent s'en passer. Les employés les plus performants semblent quant à eux peu enclins à soutenir leurs collègues qui ont des difficultés, car leur priorité est d'accumuler le maximum de bonis. Cela a donc pour effet de nuire à la productivité d'une importante partie du personnel, mais en plus l'ambiance de travail est plombée par un sentiment d'injustice.

Par conséquent, non seulement les bonis n'ont pas l'effet escompté mais, en plus, ils créent des iniquités.



Cet exemple est peut-être fictif, mais il dépeint une réalité que l'on rencontre fréquemment en entreprise. Le premier réflexe, bien humain, serait de tout effacer et de recommencer à zéro, par exemple en empruntant les méthodes qui fonctionnent dans d'autres milieux de travail. Mais attention : les conditions de succès chez votre concurrent sont-elles en place pour vous permettre de retirer vous aussi les effets bénéfiques d'une même politique?

La **rémunération globale** est un écosystème complexe qui nécessite une réflexion sur la mission et les valeurs d'entreprise. Dans l'exemple de MicroFibres, améliorer l'esprit d'équipe à l'aide de formations sur la communication ou le compagnonnage peut contribuer à redresser la situation. En effet, il existe de très nombreuses façons d'améliorer la productivité, en autant qu'elles soient adaptées au contexte particulier de l'entreprise où elles sont mises en place.

Découvrez les meilleures pratiques et les nouvelles idées liées aux stratégies de rémunération globale en participant à l'**atelier virtuel du 22 février prochain**, de 10h à midi. Ce webinaire animé par **Joëlle Francoeur (Cohésion RH)** s'adresse aux gestionnaires pour les aider à avoir plus d'outils dans une démarche de bonification de leurs pratiques de rémunération. Les inscriptions sont ouvertes, et c'est **gratuit pour les entreprises membres du CSMO Textile**.

Plein d'activités pour recruter

La 7^e édition du colloque Quariera, le rendez-vous annuel des professionnelles et professionnels en emploi, se tiendra en mode virtuel du 15 au 18 février prochains. Le stratège en communication interpersonnelle et consultant en entreprise Guillaume Dulude prononcera la conférence d'inauguration de l'événement. Il y présentera des trucs, issus de la neuroscience et de la psychologie clinique, pour générer le maximum d'effets positifs dans toutes les situations de **communication** au travail. De nombreux autres ateliers auront lieu et porteront notamment sur la **formation**, le **recrutement**, le **maintien en emploi** de personnes vivant avec un trouble mental et des tendances du marché du travail en 2022. La programmation complète se trouve au www.quariera.com.

Tout au long de l'année, les salons de l'emploi vous proposent de rencontrer des candidates et candidats potentiels. Vous trouverez une mise à jour de ces événements en consultant le www.csmotextile.qc.ca/evenements-recrutement-2022. En voici un aperçu.

16 mars : Rh Mode | Montréal

25 mars : Foire de l'emploi Beauce Etchemins | Saint-Georges

27 et 28 avril : Salon de l'emploi et de la formation continue | Montréal

12 au 20 mai : Salon de l'emploi et de la formation continue | virtuel

13 et 14 octobre : Foire nationale de l'emploi | Montréal



Fabriquer un fil : un processus complexe et technologique

Collaboration spéciale : Eddy Szczerbinski



Le processus de fabrication d'une étoffe textile commence presque toujours par le procédé de filature. Il n'y a qu'une exception, et elle concerne les étoffes non tissées, fabriquées directement à partir de fibres. Le principe de base à retenir à propos de la filature consiste à étirer un faisceau de fibres, tout en lui donnant une torsion appropriée afin d'assurer la cohésion des fibres ainsi que la grosseur voulue du fil.

De la fibre à la mèche

Il existe plusieurs procédés de filature pour fibres coupées. Voici les trois principaux :

- la filature conventionnelle, ou parfois appelée filature à anneaux (*ring spun*);
- la filature à fibres libérées, ou parfois appelée « à bouts libérés » (*open end*);
- la filature à jet d'air (*air jet*).



Ouvraison

Ces procédés sont précédés d'étapes communes.

- Le **nettoyage**, qui permet de nettoyer les fibres de leurs impuretés, particulièrement dans le cas des fibres naturelles (bien souvent cette étape n'est pas nécessaire et est effectuée chez le fournisseur).
- Le **conditionnement**, qui permet de laisser les fibres s'acclimater à une température et à un taux d'humidité uniforme et convenable.
- L'**ouvraison** et le **mélange** qui, souvent jumelés, servent à bien mélanger les lots de fibres ou différents types de fibres (par exemple, 40 % de polyester avec 60 % de coton) de la façon la plus uniforme possible, sans qu'il y ait d'amas ou mottes de fibres. L'**ensimage** peut s'ajouter à l'ouvraison et au mélange afin d'ajouter un produit, souvent huileux, qui facilitera les prochaines étapes de filage.
- Le **cardage**, qui produit un ruban de fibres parallèles, individualisées et de grosseur donnée grâce à ses rouleaux, lesquels sont munis de dents pour un peignage plus ou moins fin, selon les ajustements et le résultat désiré. Le cardage permet aussi un dernier nettoyage en éliminant les impuretés plus fines qui auraient été oubliées lors du nettoyage.
- L'**étirage**, qui s'effectue normalement en deux étapes (passages) au banc d'étirage. Ce procédé permet d'améliorer encore une fois le mélange des fibres, mais il permet surtout de régulariser le ruban. Tout comme le cardage, il produit lui aussi un ruban, et celui-ci peut aller directement au métier à filer à jet d'air ou à fibres libérées.
- Le **bambrochage**, qui permet d'étirer le ruban produit par le banc d'étirage et de lui donner une légère torsion afin de produire la mèche pour le métier à filer à anneaux.

À l'occasion, un procédé de **peignage** s'ajoute et permet d'obtenir un fil dont la longueur des fibres est plus régulière et plus longue. Il est également important de noter que certaines cartes pour fibres longues donneront directement une série de mèches.



Étirage

De la mèche au fil

Une fois toutes les étapes précédentes réalisées, on peut enfin transformer la mèche en fil à l'aide d'un procédé de filature. Et lorsque le fil est fabriqué, il peut être **assemblé** et **retordu** afin d'obtenir des fils doubles ou triples, ou parfois plus.



Filage

Finalement, un procédé de **renvidage** est parfois nécessaire afin de répondre aux exigences des procédés suivants ou à des clients qui demandent que le fil soit enroulé sur une bobine particulière et adaptée à leurs procédés de fabrication. Il est particulièrement essentiel pour le procédé de filature à anneaux, qui embobine le fil sur des broches qui ne s'utilisent pas au tissage ou au tricotage. Le renvidage permet aussi d'obtenir des bobines de fil beaucoup plus imposantes en combinant plusieurs petites bobines.

Ces procédés d'assemblage, de retordage et de renvidage sont à l'occasion regroupés ensemble sur une même machine. Cela permet d'éviter de la manutention et rend la production plus économique que des étapes séparées. Les machines utilisées sont aussi parfois équipées de détecteurs de défauts et d'attacheurs automatiques qui permettent d'enlever plusieurs défauts de fil.

Et encore d'autres interventions!

Le tissage et le tricotage requièrent parfois que le fil soit huilé ou ciré pour faciliter la fabrication de l'étoffe. Ce traitement du fil peut se faire lors de l'étape de filature, sur le métier à filer à fibres libérées par exemple, ou bien au retordage et à l'assemblage. Ces cires et huiles doivent toutefois être enlevées avant les étapes de finition comme la teinture.

Les compétences techniques au sommet des priorités

À quelques exceptions près, les formations en textile se font principalement en milieu de travail, que ce soit par la *Spécialisation technique en textile* (STT) ou les PAMT, ou encore via des programmes internes. Ainsi, en l'absence de programme scolaire dédié, le secteur textile ne peut pas compter sur un bassin de main-d'œuvre qui assurerait un renouvellement naturel du personnel.

La solution à ce problème important pourrait se trouver dans la mise en place d'un programme de formation menant au **diplôme d'études professionnelles (DEP) pour opérateurs et opératrices d'équipements de production**, adapté au secteur textile. Le projet pilote est actuellement en phase préparatoire dans la région de Chaudière-Appalaches. Quatre entreprises (Régitex, Duvaltex, Tapis Venture et Filature Lemieux) y participent. Le programme comporte 870 heures de formation, dont plus de la moitié en entreprise, et est subventionné à raison de 15\$ l'heure par participant.

Une fois mis en place, ce programme pourrait être reproduit dans d'autres régions, car les besoins sont criants partout au Québec. Notons que les travailleurs pourront ensuite profiter des autres programmes existants pour enrichir leurs connaissances et affiner leurs compétences.



Mise à jour des formations en ligne du RMC

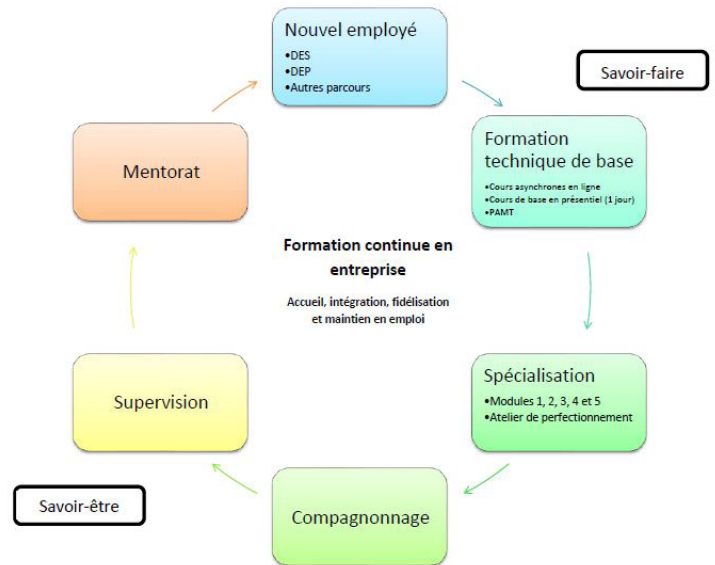
D'ailleurs, afin de soutenir les efforts des entreprises dans le développement des compétences de la main-d'œuvre, le CSMO Textile a aussi commencé la mise à jour des formations virtuelles autrefois gérées par le Réseau manufacturier canadien (RMC). Ces formations, qui survolent les matières premières et l'ensemble des procédés de production (filage, tissage, touffetage, non-tissé, teinture et finition), ne sont plus disponibles en raison de la mise au rancart du logiciel d'animation Flash. Mais leur contenu demeure pertinent pour les travailleurs en formation. Il nous apparaissait donc de notre devoir de les remettre en service, ce qui se fera progressivement à partir de cette année. Au total, il y a plus de 40 heures de formation.

De plus, en collaboration avec le Groupe CTT et le Cemeq, le CSMO Textile élabore une autre formation en ligne sur le thème du contrôle de la qualité et des essais de laboratoire. Il s'agit d'une autre pièce visant à compléter ce grand casse-tête qu'est la formation technique en textile.

SPÉCIALISATION TECHNIQUE EN TEXTILE

Développer l'expertise

Après les formations de base et la spécialisation technique, il y a une demande pour des cours intermédiaires et avancés dans certaines disciplines. C'est dans cette optique que nous avons lancé les travaux afin d'élaborer un contenu visant spécifiquement les activités de tissage. L'objectif sera de donner des outils supplémentaires aux travailleurs qui ont besoin de mieux comprendre les constructions textiles et d'en développer de nouvelles. Ce cours, pour l'instant intitulé **Tissage intermédiaire et avancé**, sera d'abord évalué en projet pilote.



Boucler la boucle

Éventuellement, le CSMO Textile pourra offrir, avec ses partenaires, une série de formations qui assureront le transfert des compétences et la pérennité de l'expertise en textile au Québec. Grâce à des formations de base suivies de programmes de spécialisation en entreprise, les entreprises compteront sur une offre complète de cours techniques essentiels à la bonne marche des opérations.

Ensuite, en y ajoutant des formations en **compagnonnage**, en **supervision** et en **mentorat**, les entreprises prépareront leurs travailleurs expérimentés à transmettre à leur tour leur savoir. Et ainsi de suite, le cycle se poursuivra. C'est ce à quoi nous travaillons en ce moment, pour vous et avec vous, afin d'assurer l'essor de l'industrie textile au Québec.

Parlons de santé psychologique au travail

La santé mentale, c'est l'affaire de tous! Dans le cadre des Grands Déjeuners CSMO, participez à l'atelier-conférence **Santé psychologique : mode d'emploi en 2022** et découvrez, en compagnie des membres de votre réseau, des façons de prévenir les problématiques de santé psychologique dans votre milieu de travail.

Animé par Marie-Ève Champagne, cet atelier a d'abord pour but de définir les concepts, mais surtout de clarifier les rôles et responsabilités des gestionnaires et des employés en lien avec la santé psychologique au travail. Les bonnes pratiques de gestion y prendront bien sûr une place prépondérante.

Trois séances vous sont proposées. Le 15 mars, vous pourrez y assister en personne en vous présentant à l'Hôtel Rive Gauche, à Beloeil. Des éditions virtuelles suivront, les 17 et 23 mars. Inscrivez-vous dès maintenant en communiquant avec nous ou en remplissant le formulaire disponible au www.csmotextile.qc.ca/evenements/sante-psychologique.

Le Textile Info se transforme

Au cours des dernières années, le CSMO Textile a multiplié les outils de communication afin de rejoindre le plus grand nombre d'intervenants possible. C'est ainsi que le **Textile Express**, la veille médiatique (revue de presse), le rapport annuel et plusieurs infolettres ont rejoint le **Textile Info** parmi les publications offertes aux entreprises et aux partenaires de l'industrie. En plus, afin d'aider les entreprises aux prises avec la pénurie de main-d'œuvre, une Revue de l'emploi est en marche. L'objectif consiste à rejoindre les intervenants des organismes d'employabilité afin de leur rappeler que de nombreux postes à plein temps sont disponibles dans l'industrie textile.

À l'aube d'une nouvelle année financière, nous nous sommes demandé si tous ces outils étaient efficaces en fonction du temps et des ressources nécessaires à leur élaboration. D'une part, les infolettres sont un moyen simple de rejoindre un vaste public. Toutefois, le marketing numérique a ses limites : il est facile de détruire ce genre de courriels sans en consulter le contenu. D'autre part, les publications imprimées comme le **Textile Info** exigent beaucoup plus d'énergie... et d'argent. Par contre, elles permettent de rejoindre d'autres segments de la population, dont les gens qui ne sont pas abonnés aux infolettres ou qui ont tendance à les ignorer.



Il nous est donc apparu important de conserver une publication en version papier, sans toutefois être contraint de l'imprimer à chaque trimestre, comme c'était le cas avec le **Textile Info**. En 2022, nous tenterons donc une autre approche : nous publierons un seul numéro de ce qui deviendra le **Textile Info – le grand magazine de l'industrie textile au Québec!** Le lancement devrait coïncider avec le colloque prévu à l'automne.

Ce magazine permettra de mettre en valeur le dynamisme et l'ingéniosité des entreprises d'ici. Alors n'hésitez pas : **parlez-nous de vous!** Écrivez-vous pour nous faire part de ce qui se passe chez vous et nous nous ferons un plaisir de transmettre l'information.

LE MOT DU D.G.

Une équipe à l'écoute de vos besoins

Même si elle est déjà bien amorcée, j'aimerais vous souhaiter une excellente année 2022. Nous aurons sûrement des défis cette année au niveau pandémie, mais profitons-en pour mettre à jour connaissances et compétences.

L'équipe du CSMO travaille sans relâche pour vous offrir des programmes de formation et des outils de gestion pouvant répondre à vos besoins, et je crois que vous ne serez pas déçu en 2022. Ainsi, plusieurs projets sont en développement et seront lancés au courant de l'année.

De plus, le manque de main-d'œuvre étant de plus en plus criant, le CSMO réalise une **étude éclair** en février 2022 pour connaître l'état de la situation de la main-d'œuvre des entreprises du secteur. Il est très important que vous participiez à ce questionnaire afin que nous puissions vous représenter adéquatement auprès des différents paliers gouvernementaux. L'étude a pour but de broser un **portrait statistique des emplois vacants de l'industrie** et du temps requis pour les combler.

Par ailleurs, je vous invite à visiter notre site ou à communiquer avec un membre de l'équipe pour connaître les avantages de **devenir membre du CSMO** ou de renouveler votre adhésion. Outre plusieurs rabais lors d'achats de formation, vous pourrez déposer vos offres d'emploi et recevoir des candidatures via la plateforme www.emploitextile.com. Le site est en constante croissance et plus de 1000 candidats potentiels le visitent mensuellement.

Et n'oublions pas la campagne **As-tu la fibre textile?**, qui se décline en plusieurs messages représentant les différents secteurs de l'industrie. Les outils de cette campagne sont disponibles sur demande, et ce, gratuitement. La campagne prend son envol au courant de l'hiver 2022 auprès des grands médias du Québec afin de promouvoir les différents métiers de l'industrie.

Je vous rappelle que nous sommes là pour vous et que nos actions proviennent de vos besoins. N'hésitez donc pas à utiliser les services et les outils qui sont mis à votre disposition.

Encore une fois, je vous souhaite une excellente année 2022, en souhaitant vous rencontrer en personne au cours des prochaines semaines, ou encore lors du prochain colloque à l'automne 2022!

Luc Vaillancourt, directeur général



EN BREF

Services aux entreprises

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration



Votre allié de choix en recrutement international

Votre gouvernement

Québec

Intéressé par l'immigration?

Le MIFI peut accompagner les entreprises de toute taille, dans toutes les régions du Québec, en matière d'information sur les programmes d'immigration, de reconnaissance des compétences, de francisation, d'intégration et de recrutement de travailleuses et travailleurs étrangers. Consultez la page «Obtenir un accompagnement» au www.quebec.ca/immigration/embaucher-immigrant/obtenir-accompagnement au sujet des programmes d'immigration temporaire et permanente, des processus pour embaucher des travailleuses et des travailleurs étrangers et des services de soutien à leur installation et à leur intégration.

La communauté scientifique se rassemble

L'édition 2022 du symposium de l'Institute of Textile Sciences aura lieu de façon virtuelle les 8 et 9 mars prochain. Des experts de partout au Canada et aux États-Unis se succéderont alors pour partager certaines de leurs découvertes. Il sera notamment question des applications techniques des non-tissés, de développement durable et de recyclage de textiles. De plus, la vice-présidente du conseil d'administration du CSMO Textile, **Mme Laurie Lavallée (Tissus Geo. Sheard)**, prendra la parole au cours d'une allocution portant sur les ressources humaines. Le programme complet de l'événement se trouve au www.textilesciences.com/information.

Une première rencontre du comité de promotion

Lancé à la fin de 2021, le nouveau comité de promotion du CSMO Textile vise à développer, en concertation avec les entreprises et les partenaires du secteur, des stratégies de promotion pour en améliorer l'image et l'attractivité. Composé de cinq représentants de l'industrie textile, ce dernier regorge d'idées pour les projets et événements à venir. Restez à l'affût!

CALENDRIER

Santé psychologique : mode d'emploi
(Les Grands Déjeuners CSMO)

15 mars | Beloeil

17 et 23 mars | éditions virtuelles

Procédés de teinture
et finition des textiles

6 avril (début) | Saint-Georges

Microprogramme de formation
des superviseurs

13 avril (début) | Lieu à déterminer

Compagnonnage en milieu de travail

7 et 8 avril | Lieu à déterminer

Propriétés des matières textiles

19 avril (début) | Montréal



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

Québec

ÉQUIPE DU CSMO TEXTILE

Luc Vaillancourt, directeur général

lvaillancourt@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 :

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