Volume 21 • Numéro 1 • **février - mars 2020**

SOMMAIRE

2 De nouveaux membres au conseil d'administration
3 De l'aide pour votre recrutement
5 Pour mieux gérer vos ressources humaines

textileinfo

Textiles techniques

Les textiles de demain affichent leur couleur : le vert!

Justine Decaens, Ahmad Ibrahim et Olivier Vermeersch du Groupe CTT

Les changements climatiques sont le sujet qui interpelle le plus notre époque. Les principes de consommation et les lois qui les encadrent doivent changer et en ce sens, des mesures voient le jour afin d'inciter les pays producteurs à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre. Ceci représente un défi important pour notre société surconsommatrice, et pour les entreprises intéressées à séduire les clients en leur offrant un niveau de confort toujours croissant.

À quoi ressemblera l'industrie textile future dans ces circonstances? Qu'en sera-t-il dans 2, 5, 10 ou 25 ans ? Le terme « écologie textile » repose sur 4 piliers principaux, illustrés en figure 1, qui sont les fondements de l'industrie textile de demain. Ces piliers présentent les voies de recherche qui devront être empruntées par les manufacturiers pour demeurer compétitifs et en accord avec les nouvelles exigences gouvernementales*.

La capacité de produire des textiles en minimisant la consommation d'énergie (électricité, eau, etc.) lors des étapes de fabrication, est un enjeu majeur. Les fibres synthétiques, de type polyester, polyamide et acrylique, occupent une place majoritaire d'environ 60 %, dans l'industrie textile [1]. Or ces fibres sont issues d'énergies non-renouvelables et soulèvent une polémique d'envergure quant à la production de « microfibres » qui composent actuellement 85 % des détritus d'origine humaine sur les côtes des océans* [2]. Contrairement à la croyance générale, les fibres naturelles et plus spécifiquement le coton, qui représente 40 % des fibres de l'industrie textile, possèdent également un impact environnemental assez lourd du fait des pesticides utilisés et de la quantité astronomique d'eau nécessaire à sa culture.

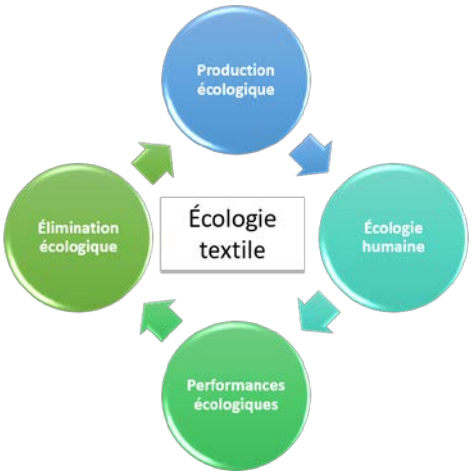


Figure 1 –
Illustration des 4 piliers de l'écologie textile

Des alternatives novatrices

Des alternatives sont cependant disponibles, telles que des fibres synthétiques provenant de plastiques récupérés des océans, puis recyclés. Le processus de transformation permet de dépolymériser les déchets, d'en extraire les pigments et colorants et de les purifier pour les ramener à l'état de monomères vierges, assez purs pour être réutilisés dans des applications variées, sans pour autant être de moindre qualité.

Par ailleurs, un intérêt croissant est porté aux fibres naturelles, autres que le coton, telles que le bambou, le lin et le chanvre. Le chanvre est une matière très en demande, puisqu'elle pousse très bien au Canada, favorisant la création d'usines destinées à sa transformation.

Des techniques de teinture avancées permettent désormais de procéder sans utilisation d'eau ou presque. L'utilisation de gaz, comme le dioxyde de carbone ou le nitrogène, est souvent préconisée pour optimiser la pénétration des colorants dans les tissus, et ainsi réduire les effets de dégorgement et de lavage successifs habituellement requis.

(à suivre en page 2)

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

Êtes-vous membre du CSMO?

Si oui, vous faites partie des entreprises qui profitent de 50 % de rabais sur les formations offertes par le CSMO, qui reçoivent des remboursements de salaire pour les participants et qui sont aux premières loges afin de recevoir les invitations, promotions et informations exclusives aux membres! Sans compter l'appui monétaire offert lors de la location de kiosque pour les salons de l'emploi! Abonnez-vous dès maintenant en contactant Christine Gervais à cgervais@csmotextile.qc.ca

Les textiles de demain affichent leur couleur : le vert! (suite)

En dehors de l'impact environnemental direct, l'utilisation de produits chimiques toxiques dans les étoffes et encore plus particulièrement dans le secteur de l'habillement, peut avoir des conséquences graves sur les êtres humains. L'analyse de ces conséquences relève de « l'écologie sociale » ou « humaine ». À ce titre, des organismes tel que BlueSign ont entrepris de classifier les produits à risques, souvent utilisés dans les étapes de finition, teinture, impression et de leur attribuer des valeurs limites de concentration ou de ratio. Depuis juillet 2019, le système BSBL (bluesign® SYSTEM BLACK LIMITS), qui fournit des limites maximales admissibles de concentrations de substances chimiques dans les produits chimiques finis (ex : additifs, pigments, etc.), est désormais en vigueur*.

Les traitements post-fabrication appliqués aux textiles pour augmenter leurs performances techniques sont particulièrement visés par les mesures du BSBL. Pendant la production de matières textiles, les propriétés fonctionnelles, de confort et esthétiques sont principalement améliorées dans les opérations de traitement humide des textiles. Cette étape majeure implique une énorme quantité d'eau chargée de produits chimiques toxiques (agents de lavage, de finition, de fixation, résines, colorants, ignifuges, antimicrobiens, déperlants. . .). Un certain nombre de ces derniers polluent l'écosystème si l'eau usée est rejetée sans traitement.

La chimie verte au service de l'industrie textile

Depuis plusieurs années, la chimie verte contribue au développement de produits chimiques alternatifs verts et biodégradables utilisables comme remplaçants des agents conventionnels toxiques*. Les développements récents concernant l'utilisation d'enzymes dans les étapes de préparation et de finition, les applications de colorants naturels dans le processus de teinture et l'utilisation de matériaux naturels dans les étapes de finition ont révolutionné la transformation textile en tant que biotraitement*. Par exemple, le curcuma et le myrobalan, en raison de leurs propriétés antimicrobiennes, ont été utilisés comme finitions naturelles dans les textiles*. Les huiles essentielles ont également été utilisées comme anti-moustiques, ignifuges et agents de finition pour conférer une sensation de fraîcheur et de douceur en remplacement des produits chimiques conventionnels*.

Des défis s'annoncent encore plus complexes, comme le remplacement des composés fluorés pour les membranes textiles qui utilisent ce type de produit. Des alternatives sans composés poly-fluorés (PFC), ni polytétrafluoroéthylène (PTFE) sont à l'étude en combinaison avec des procédés qui nécessitent moins d'eau, comme la technologie plasma.

Prolonger la vie utile des produits

L'aspect d'entretien et de lavage n'est également pas à négliger, particulièrement dans le domaine des uniformes de travail. Des matières capables de supporter de nombreux lavages à haute température avec des détergents agressifs, tout en maintenant leur forme et leur couleur, représentent une avancée considérable pour accroître la longévité des uniformes, et ainsi réduire la fréquence de renouvellement.

Enfin, rendu à la fin de vie du produit, les options de recyclage sont en voies de développement, et certaines avenues sont désormais assez bien établies. Traditionnellement, les matériaux recyclés étaient utilisés dans des produits de plus faible valeur ajoutée (isolation des bâtiments). La tendance actuelle s'oriente davantage vers une économie circulaire, soit la réutilisation du produit recyclé en un nouveau produit de valeur similaire, par exemple vestimentaire. À cet effet, certains organismes canadiens mettent en place des procédures pour faciliter la logistique de collecte de vêtements usagés destinés à être réintroduits comme intrants dans la boucle de fabrication manufacturière, via des incitatifs parfois d'ordre financier auprès des consommateurs.

L'avenir du textile canadien

La capacité de l'industrie textile canadienne à fournir des produits à haute valeur ajoutée, souvent pour des marchés de niche, loin des commodités et des volumes de masse, est un avantage important pour faciliter le virage écologique et ainsi mettre à profit les réglementations qui seront adoptées prochainement. Certaines compagnies canadiennes sont engagées dans ce genre de développement, certaines y assumant un rôle prédominant, d'autres désirant demeurer compétitives. Ces changements importants peuvent représenter une réelle opportunité pour les entreprises qui sont capables de s'adapter et de devancer les exigences futures. Cependant, cela doit se faire avec une philosophie de croissance différente de celle qui dominait jusqu'alors.

Rappelons que le Groupe CTT est un centre de transfert de technologie spécialisé en recherche, développement et analyses des textiles techniques, des géosynthétiques et des matériaux avancés à base de textile, et qu'il se situe à St-Hyacinthe.

*La liste détaillée des références utilisées pour la rédaction de cet article est disponible sur demande.

[1] Brewer, M.K., 2019. Slow Fashion in a Fast Fashion World: Promoting Sustainability and Responsibility. Laws, 8(4), p.24.

[2] Browne, M.A., Crump, P., Niven, S.J., Teuten, E., Tonkin, A., Galloway, T. and Thompson, R., 2011. Accumulation of microplastic on shorelines woldwide: sources and sinks. Environmental science & technology, 45(21), pp.9175-9179.

C.A.

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

Mme Julie Duhamel est la directrice des ressources humaines de FilSpec. Elle cumule plus d'une vingtaine d'années d'expérience dans ce domaine. Son parcours professionnel l'a amenée à acquérir une excellente connaissance du domaine manufacturier à l'échelle internationale et à développer de grandes habiletés dans la gestion de talent à l'intérieur d'une organisation.

« Faire partie du conseil d'administration du CSMO, c'est de se placer au cœur du développement des compétences dans l'industrie textile du Québec. Je souhaite que ma vision de la gestion de talent soit mise à profit par l'organisme – et je suis convaincue que ma pratique professionnelle en sera d'autant enrichie ! »

FilSpec, située à Sherbrooke, est un leader mondial dans la fabrication de fils textiles techniques haute performance. De leurs usines canadiennes et américaines, ils produisent, à partir de fibres naturelles, artificielles et synthétiques, incluant les aramides, une grande variété de fils textiles techniques destinés aux fabricants servant différents secteurs d'activités.

Mme Laurie Lavallée est la coordonnatrice du Capital humain chez Les Tissus Geo. Sheard, depuis juillet 2019. Elle s'intéresse plus particulièrement à l'importance qu'on donne aux employés dans les changements organisationnels.

« J'aime contribuer aux changements ou à notre adaptation à ceux-ci. Ce qui me motive le plus au quotidien, c'est d'accompagner une personne qui surpasse ses appréhensions pour se rendre compte au final qu'elle est la clé de sa réussite. J'espère apporter au C. A. des angles d'approches inhabituels pour nous permettre une réflexion innovante et avant-gardiste des défis qui nous attendent. »

Les Tissus Geo. Sheard est un fabricant de tissus commerciaux destinés aux marchés de l'ameublement de bureau et de l'hôtellerie qui est situé à Coaticook. Leur gamme de produits diversifiés, leur flexibilité, leur qualité et leurs courts délais de livraison leur ont permis de devenir un fournisseur de choix.

POSTE À COMBLER AU C. A.

Le CSMO a un poste de directeur, partie syndicale, à combler au sein de son conseil d'administration. Les rencontres du C. A. ont lieu 4 fois par année et permettent un partage sur les enjeux du secteur. Si vous êtes un président ou un représentant syndical œuvrant dans le secteur textile et que ce poste vous intéresse, communiquez avec Linda Cyrenne, directrice générale, au 819 477-7910, poste 213, ou par courriel à lcyrenne@csmotextile.qc.ca

Nouveaux services

De l'aide pour votre recrutement

Le CSMO Textile mettra bientôt à la disposition des entreprises de l'industrie un véritable outil de gestion des offres d'emploi et des candidatures. Vous pourrez l'utiliser pour afficher des postes à combler, recevoir des candidatures, les annoter, les classer et faire des suivis.

À partir de notre site web, cet outil vous permettra d'inscrire toutes les informations nécessaires à un affichage de poste habituel. Il suffit d'abord de s'inscrire comme entreprise en créant un compte, puis de se connecter à son compte.

On entre ensuite les informations relatives à chacun des postes offerts. On peut alors publier les postes ou les conserver pour soi, en version brouillon. La liste des postes inclut un numéro de référence (optionnel) pour vos dossiers, le nombre de candidatures reçues et des boutons pour copier, effacer ou éditer le poste, ainsi qu'une indication pour vérifier en un clin d'œil si le poste est publié ou non. Le bouton « copier » vous évitera par ailleurs de devoir réécrire des informations de base, comme les principales fonctions du poste.

Avant de rendre cet outil disponible à toutes les entreprises, le CSMO souhaite faire quelques essais. Vous souhaitez expérimenter l'outil et y apporter vos idées pour l'améliorer? Nous recherchons présentement trois responsables RH d'entreprises qui voudraient tester ce nouveau service. Si vous avez de l'intérêt en ce sens, communiquez avec Étienne Marquis, coordonnateur de la formation, par courriel ou au 819 477-7910, poste 202.

Tunisie 2020

Mission de recrutement à venir

TechniTextile, le CSMO Textile et la Société de développement économique de Drummondville (SDED) sont à planifier un projet de mission de recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée en textile en Tunisie, à l'automne 2020.

Une **rencontre d'information est prévue le 19 mars prochain**, au Groupe CTT, à St-Hyacinthe, afin de vous présenter la démarche, les coûts et les subventions disponibles pour cette mission. Si vous souhaitez faire partie de cette mission ou que vous voulez vous inscrire à cette rencontre d'information, contactez Marc Olivier Kenmo, au CSMO Textile, au 819 477-7910, poste 203 ou à mokenmo@csmotextile.qc.ca pour réserver votre place.

Formation

À deux, c'est mieux!

Les formations en entreprise sont plus efficaces lorsque la personne en situation d'apprentissage bénéficie des conseils d'un employé expérimenté. Superviseur, compagnon, maître-compagnon, mentor, guide… peu importe comment on la désigne, cette personne-ressource joue un rôle majeur, non seulement pour le développement des compétences de l'apprenti mais aussi pour sa confiance. Cela se traduit habituellement par un taux de rétention plus élevé du nouvel employé.

C'est sans compter qu'il est indispensable de nos jours de bien préparer la transmission du savoir technique, de façon à conserver l'expertise en place et à prévenir les conséquences négatives des départs à la retraite.

Les formations de compagnons visent exactement cela : aider les personnes qui détiennent l'expertise à la transmettre aux hommes et aux femmes qui, éventuellement, les remplaceront. Par ricochet, ces formations sont un must pour favoriser le travail d'équipe, la confiance, le sentiment d'appartenance et de meilleures communications entre employés.

Une formation de compagnons de deux jours aura lieu à Lévis (secteur Saint-Nicolas) les 20 et 21 février prochains. D'autres dates sont possibles à compter du mois d'avril. Les entreprises membres du CSMO Textile ne paient que 250 $ par participant (ou 500 $ pour les entreprises non-membres) pour cette formation, qui est admissible à une subvention salariale.

Inscrivez-vous en ligne ou communiquez avec nous pour plus de détails.

Développer son leadership, c'est payant!

Le leadership se définit comme l'art d'influencer des personnes vers un but commun, et ce, dans un contexte donné. Faire profiter les autres de son leadership, c'est permettre l'émergence des talents cachés dans chaque personne de son équipe afin d'en faire bénéficier le groupe. Pour une entreprise, favoriser l'émergence du leadership, c'est carrément mettre le génie humain au service de la productivité.

Le leader porte la vision de l'entreprise. C'est lui qui inspire la marche à suivre, la façon de se rendre à l'objectif. Le leader est proactif, à l'écoute. Il valorise le travail d'équipe, démontre du courage dans la prise de décision. Tout le monde a du leadership en lui, en elle. Il reste à le découvrir, à trouver ce génie en soi et à le faire s'épanouir, puis à le partager. Car on n'est pas un véritable leader tant que l'on n'a pas créé un autre leader!

Le prochain atelier de formation en leadership dispensé par Benoît Lamontagne aura lieu à Saint-Hyacinthe, le 18 mars prochain, au coût de 45 $ pour les entreprises membres (85 $ pour les non-membres), avec subvention salariale disponible. Inscrivez-vous et éveillez le génie qui se cache au fond de chacun de vos employés!

Spécialisation technique en textile

Le développement de produits répondant à de nouveaux besoins permet d'assurer la pérennité des entreprises du secteur textile au Québec. Cette innovation peut se traduire de différentes façons : l'invention d'un nouveau produit à partir de rien, l'amélioration d'un produit existant ou la transformation d'une production dans une perspective de développement durable.

Ce printemps, à compter du 14 avril, un groupe entreprendra l'étude du **développement de produits et de l'amélioration continue des processus** dans le cadre du programme de *Spécialisation technique en textile*. En prélude à cette formation, les mentors et dirigeants d'entreprises pourront assister à un atelier de travail sur la gestion d'un portfolio de produits donné par le formateur Mathias Berlinger le 7 avril.

Les enjeux de la diversité en milieu de travail

Pour trouver de la main-d'œuvre, aucun bassin de population ne peut être négligé en ce moment. Règle générale, les personnes issues de l'immigration, les 55 ans et plus, les femmes, les personnes judiciarisées et d'autres clientèles demeurent sous-représentées dans certains milieux de travail. Il devient primordial pour plusieurs entreprises de leur ouvrir leurs portes – avec tous les accommodements que cela implique!

D'une durée de 3,5 heures, l'atelier d'information « **La diversité en emploi dans toutes ses sphères** » traitera de l'impact de la diversité sur les milieux de travail (gestion du changement, accueil et intégration de personnel issu de minorités, etc.).

Vous en apprendrez davantage sur l'obligation d'accompagnement de certaines personnes en fonction de leur religion, de leur culture ou de leur âge.

Vous songez à embaucher des immigrants? Profitez-en pour mieux comprendre les avantages, les limites et les restrictions de l'embauche à l'étranger.

L'atelier sera animé par Me Nicolas Joubert et Me Marie-Hélène Riverin, associés chez Lavery Avocats. L'événement aura lieu le 16 avril, à Boucherville, au coût de 55 $.

SPÉCIALISATION TECHNIQUE EN TEXTILE

La 4e cohorte du programme STT a démarré le 1er module, le 28 janvier dernier : Rina Campos, Kim Lamy et Maria Rodriguez (FilSpec), Mohamed Regaieg et Léa Haddad (Duvaltex), Suzanne Lanctôt et Julie Cloutier (Niedner), Josée Caron (travailleuse indépendante) et Alexandre Fortier (FortStampa), avec le formateur Jean-Pierre Rajotte.

Nouveaux outils

Pour mieux gérer vos ressources humaines

Notre Guide pratique de gestion des ressources humaines (GRH) pour PME fait peau neuve. Au lieu de mettre à jour ledit guide, et pour des raisons d'efficacité, nous avons conçu plusieurs fascicules de gestion des ressources humaines. Les thèmes qui y sont traités vous permettront de repenser, de bonifier, voire même de formaliser vos façons de faire dans la gestion de votre personnel. Quinze fascicules, ont été conçus, et chacun contient plusieurs outils adaptables selon vos besoins. Vous pouvez déjà vous procurer six d'entre eux sur notre site Internet, dans la section Bibliothèque.

1. Planification des besoins de main-d'œuvre

Quels employés prendront leur retraite d'ici trois ans? Avons-nous une relève pour les postes de production? Quel est le portrait actuel de notre main-d'œuvre? Qui sont nos travailleurs les plus expérimentés? Voilà autant de questions auxquelles vous pourriez apporter des réponses par une minutieuse planification de vos ressources humaines à court, moyen et long terme.

2. Planification de la relève

Les outils présentés vous permettront d'être proactif dans la gestion prévisionnelle de votre main-d'œuvre et dans l'identification des talents au sein de votre entreprise. Planifier la relève, c'est bien plus qu'un processus de recrutement afin de combler les postes des futurs retraités. C'est aussi et surtout une analyse détaillée du portrait de vos forces vives.

3. Analyse et description des postes

Dans ce fascicule, nous aborderons l'analyse des postes comme l'outil de base qui permet d'une part de rédiger une description de poste et d'autre part, d'élaborer le profil de compétences relié à une fonction dans l'entreprise. Toutes ces pratiques permettront aux gestionnaires d'avoir un regard constant sur le contenu du travail à effectuer et la productivité des employés.

4. Recrutement et sélection du personnel

Dans le contexte actuel, le recrutement est sans contredit l'enjeu prioritaire pour la majorité des entreprises. Les outils qui vous sont présentés vous permettront de structurer de façon optimale vos pratiques de recrutement.

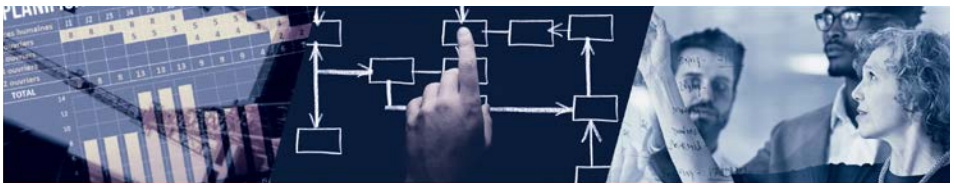
5. Accueil et intégration des nouveaux employés

Quelle que soit la taille de votre entreprise, il est recommandé d'avoir un programme d'intégration ou du moins une politique d'accueil. Cette démarche permet d'annoncer la volonté de l'entreprise de s'assurer que les nouveaux employés aient tous les outils requis pour bien faire leur travail et qu'ils demeurent en emploi. Vous avez accès à des outils pour vous aider à mettre en place un programme ou un processus d'intégration.

6. Rétention et fidélisation du personnel

Il n'existe pas de formule mathématique pour réussir à fidéliser ses employés. Pour réussir ce défi, il est primordial pour une entreprise d'apprendre à connaître ses employés (attentes, valeurs, sources de motivation, besoins et aspirations). Dans ce fascicule, vous trouverez quelques conseils et astuces qui peuvent aider les gestionnaires à favoriser la rétention des employés. De plus, on vous présente des façons novatrices d'évaluer vos pratiques en matière de rétention – fidélisation.

Pour plus de détails ou pour discuter de l'un de ces thèmes, n'hésitez pas à contacter Marc Olivier Kenmo, chargé de projet RH au 819 477-7910, poste 203, ou par courriel à mokenmo@csmotextile.qc.ca



Nous y étions!

Le Grand RV RH manufacturier, une réussite!
Félicitations à François Lallier, coordonnateur de la formation chez Beaulieu Canada et à Véronique Chabot de chez Régitex!

C'est le 19 novembre dernier que se déroulait le 5e Grand Rendez-vous RH - manufacturier, à St-Hyacinthe. Treize CSMO ont mis la main à la pâte pour offrir une édition fort appréciée des participants (91 % de satisfaction). Le thème retenu était celui de la gestion des compétences et de la formation.

Notre secteur y était bien représenté avec la participation de François Lallier avec une présentation sous le thème « Cesser de gérer le 1 % de la masse salariale en formation » et Véronique Chabot abordant « Reconnaître les talents pour développer l'engagement » qui faisaient partie des panélistes. On les remercie pour leur présentation et pour la passion de leur métier qu'ils ont pu communiquer aux participants!

Une présentation remarquée
Chantal Harnois (Synor), Linda Cyrenne (CSMO Textile) et Véronique Bolduc (CSBE) lors de leur présentation.

C'est le 13 novembre dernier, lors de la *Journée nationale des services aux entreprises, organisée par Formation Québec en réseau*, que le CSMO Textile, Synor et le Service d'aide aux entreprises de la Commission scolaire de la Beauce-Etchemin, ont eu l'occasion de présenter leur partenariat pour le programme « Spécialisation technique en textile » offert par le CSMO. Des contenus provenant du DEP et d'une AEC en textile (tous deux n'étant plus offerts), ainsi que l'apport essentiel d'experts et d'entreprises du secteur, ont permis de développer ce programme de 240 heures de formation, dans un mode d'apprentissage adapté à l'industrie.

Cet événement réunissait plus de 300 personnes au Château Laurier de Québec. Des représentants de SAE de commissions scolaires et de cégeps, de comités sectoriels de main-d'œuvre, de la CPMT – et plusieurs autres – venaient y chercher de nouvelles façons de faire en matière de formation.

En bref

L'ITS à Montréal les 3 et 4 mars

Les prochaines sessions scientifiques de l'Institute of Textile Science (ITS) auront lieu les 3 et 4 mars prochain. Comme d'habitude, l'événement sera présenté en duplex, en direct de l'École de technologie supérieure à Montréal et de l'Université de l'Alberta à Edmonton. Il y sera notamment question d'approches technologiques en contrôle de la qualité, de développement durable et de textiles médicaux. Notons la participation du président de l'ITS, Sébastien Couture (FilSpec), et de Valerio Izquierdo (Groupe CTT). Toutes les informations se trouvent au https://www.textile-sciences.com/scientific-session-2020

Notre diagnostic fait des gagnants!

Il s'agit de travailleurs et d'employeurs de notre secteur qui ont pris part aux sondages liés à notre Diagnostic sectoriel provincial. Le Groupe Agéco, mandaté pour ces travaux, devrait nous livrer son rapport préliminaire au cours des prochaines semaines.

Entreprises gagnantes :

- Auvents W. Lecours a gagné une formation d'un jour en entreprise, d'une valeur de 980 $. L'entreprise William Kenyon a gagné une adhésion gratuite – membre CSMO, d'une valeur de 200 $. Finalement, Noriske et Basch Textiles Canada ont reçu chacun une carte-cadeau de 50 $ (Canadian Tire).

Employés gagnants :

- Johanne Pinard (Les Vêtements SP) et Howard Berman (Les textiles Dura) ont gagné chacun carte-cadeau de 50 $ chez Canadian Tire ;
- Jacinthe Dubé (Niedner) a gagné une tablette électronique d'une valeur de 225 $;
- Julie Charland (Niedner) a gagné une carte-cadeau de 100 $ chez Canadian Tire ;
- Hugo Tremblay (Niedner) a gagné un haut-parleur intelligent, Home Mini de Google, d'une valeur de 50 $

Le CSMO au curling!

Le 31 octobre et le 6 novembre dernier, l'équipe du CSMO Textile a participé au tournoi de curling du GRAMI (Groupe Relation d'Aide Maladie Intestinales), au centre sportif situé au cœur de l'historique Carré Celanese à Drummondville. Nous avons joué 2 parties et, même si le résultat final ne représente ni l'effort ni le plaisir que nous avons vécu dans l'aventure, nous pouvons être fiers d'avoir marqué nos premiers points à vie dans cette discipline!

Notons que l'activité visait à amasser des fonds pour aider les gens atteints de maladie intestinale de la région et soutenir le CIUSSS-MCQ (Hôpital Sainte-Croix) dans l'achat d'équipements spécialisés en endoscopie.

Calendrier

Formation pour compagnons
20 et 21 février 2020 | Lévis (Saint-Nicolas)

La diversité en emploi dans toutes ses sphères
16 avril 2020 | Boucherville

Multipliez votre leadership!
18 mars 2020 | Saint-Hyacinthe

Microprogramme de formation pour superviseurs
À déterminer

Gestion de portfolio de produits
7 avril 2020 | Saint-Hyacinthe

Module 5, Ingénierie et développement de produits textiles
14 avril 2020 | Saint-Hyacinthe

S'adapter au changement
À déterminer

Pour information ou inscription, contactez Étienne Marquis, coordonnateur de la formation au 819 477-7910, poste 202, ou par courriel à emarquis@csmotextile.qc.ca. Visitez aussi le https://www.csmotextile.qc.ca/evenements/

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 :
Serge Marceau
Vice-président des ressources humaines
Beaulieu Canada

Directeurs :
Lisette Dion
Directrice adjointe, FilterFab

Julie Duhamel
Directrice des ressources humaines
FilSpec

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

Steve Bérard
Président, Les Vêtements SP

Carolyne Déry
Conseillère en ressources humaines
Stedfast

Isabelle Desforges
Coordonnatrice des ressources humaines
Textiles Monterey (1996)

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