



# TEXTILE EXPRESS

BULLETIN DU RÉSEAU RRH

N° 32, 29 juin 2011

## RECONNAÎTRE SES EMPLOYÉS SANS DÉPENSER UNE FORTUNE!

*La reconnaissance au travail peut s'exprimer par de simples gestes. Cet article vous propose quelques trucs qui vous aideront à témoigner de la reconnaissance aux employés et aux collègues de votre organisation. [La suite, page 2](#)*

## MIEUX GÉRER SES ÉMOTIONS AU TRAVAIL

Les situations inhabituelles qui surviennent au travail suscitent souvent de l'émotion de la part des employés touchés, sans parler du stress qui s'installe dans les relations entre collègues.

[La suite, page 3](#)



## CONGÉ FÉRIÉ

Pour plus de renseignements, [page 4](#).

## TÉMOIGNAGE PROFESSIONNEL

Consultez le témoignage professionnel d'un concepteur de produits textiles passionné du secteur! [La suite, page 4](#)



## COLLOQUE DU CSMO TEXTILE

Soyez des nôtres le 13 septembre prochain à Drummondville alors que se tiendra notre colloque annuel. C'est sous le thème **LA FORMATION, ÇA RAPPORTE!** que se dérouleront les activités de la journée qui s'adresse aux dirigeants, gestionnaires, syndicats, représentants d'employés et partenaires de l'industrie textile québécoise.

Pour consulter la programmation, cliquez sur ce lien :

<http://www.csmotextile.qc.ca/Accueil/ColloqueAnnuel11.shtml>



## SOMMAIRE

- 2 Reconnaître ses employés sans dépenser une fortune!
- 3 Mieux gérer ses émotions au travail
- 4 Congé férié
- 4 Témoignage professionnel

## À VENIR

- **6 et 8 septembre 2011**  
Formation *Introduction aux textiles intelligents*  
Groupe CTT  
Saint-Hyacinthe
- **13 septembre 2011**  
Colloque annuel  
CSMO Textile  
Drummondville
- **À venir en septembre 2011**  
Formation de compagnons  
Chaudière-Appalaches

## ÉTONNANT

Saviez-vous que les balles utilisées dans les ligues majeures de baseball sont faites d'un petit noyau en liège autour duquel sont enroulées 316 verges, environ 280 m, de fil de laine? Le fil de laine est utilisé en raison de son retour élastique.





## RECONNAÎTRE SES EMPLOYÉS SANS DÉPENSER UNE FORTUNE!

*La reconnaissance au travail peut s'exprimer par de simples gestes. La Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail de l'Université Laval s'est penchée sur la question. Voici quelques propositions qui vous aideront à témoigner de la reconnaissance aux employés et collègues de votre organisation.*

**Reconnaissance formelle** (officielle, découlant de normes, de règles et de valeurs, activités structurées et planifiées)

- Offrir un programme d'aide aux employés (PAE)
- Permettre la participation à un colloque
- Permettre l'accès à des séances de formation
- Mettre en place un programme d'aménagement de temps de travail et un horaire flexible

**Reconnaissance informelle** (au quotidien, spontanée)

- Dégager du temps pour des activités sociales
- Partager des connaissances entre pairs
- Saluer nos collègues et dire merci pour le travail accompli
- Organiser des rencontres sociales spontanées
- Organiser un 5 à 7 avec ses collègues
- Échanger des conseils sur la façon de réaliser les tâches
- Connaître le nom de ses employés et les saluer personnellement

**Reconnaissance publique** (diffusion de pratiques intéressantes, pertinentes et innovatrices)

- Organiser une cérémonie afin de reconnaître les efforts investis dans un projet
- Souligner les réussites publiquement
- Consulter son entourage et le remercier pour ses opinions
- Souligner les départs à la retraite en offrant collectivement un cadeau

**Reconnaissance privée** (s'adresse à un individu ou un groupe lors d'une interaction ciblée)

- Écrire une lettre personnalisée pour souligner la contribution d'un membre de l'organisation à l'atteinte d'un objectif
- Soutenir un collègue ou un employé lors d'un événement difficile
- Offrir une carte d'anniversaire
- Donner une rétroaction positive à un employé sur sa façon d'exécuter ses tâches
- Aider une personne à développer ses compétences
- Aider un collègue en surcharge de travail
- Encourager un collègue à s'investir dans un projet

### Reconnaissance monétaire

- Donner un boni au rendement
- Octroyer une journée de congé pour féliciter un membre de l'organisation de sa réalisation professionnelle
- Offrir une prime de motivation
- Inviter au restaurant un employé à la suite de la réalisation d'un mandat

### Reconnaissance non monétaire

- Remercier verbalement pour la réalisation d'un projet
- Donner des mandats spéciaux à ses employés
- Encourager et permettre l'autonomie
- Souligner l'ingéniosité d'une idée ou les améliorations
- Souligner la débrouillardise d'un employé
- Faire appel à l'expertise de collègues plus expérimentés
- Donner la possibilité aux membres de l'organisation d'exprimer leur opinion
- Souligner la progression d'un employé
- Faire circuler l'information au sein de l'organisation

### Reconnaissance individuelle

- Écrire une lettre personnalisée de félicitations à la suite de la réalisation d'un mandat
- Applaudir pour souligner les efforts d'un travailleur
- Rédiger une lettre de recommandation pour un employé désirant changer de département
- Écrire une note personnalisée à un collègue ou employé pour le féliciter de son professionnalisme ou l'excellence de son travail
- Prendre en considération la charge de travail et la difficulté des mandats en évaluant le rendement d'un employé

### Reconnaissance collective

- Organiser une cérémonie de reconnaissance pour le travail d'équipe
- Consulter le personnel avant la prise de décision
- Encourager son équipe de travail lors de la réalisation d'un travail complexe
- Organiser des activités sociales pour souligner la fin d'un projet
- Donner une poignée de main à ses employés pour les remercier de s'être investis dans un projet organisationnel
- Afficher les lettres de remerciement provenant des clients

Les employés sont motivés par un travail significatif qui leur permet de concilier le travail, la famille et les loisirs de même que par la rétroaction et la reconnaissance de leurs pairs. Des employés heureux, c'est une entreprise productive et compétitive! Soyons généreux des petits gestes qui sont significatifs et qui stimulent cette motivation!





## MIEUX GÉRER SES ÉMOTIONS AU TRAVAIL

*Les situations inhabituelles qui surviennent au travail suscitent souvent de l'émotion de la part des employés touchés, sans parler du stress qui s'installe dans les relations entre collègues.*

Il va sans dire que les émotions jouent un rôle essentiel dans la qualité des relations professionnelles que nous entretenons avec les autres. Cela se manifeste clairement à travers notre façon de communiquer au travail.

Heureusement, il semble que les bons sentiments se répandent plus facilement que les mauvais, ce qui favoriserait au sein des groupes de travail des comportements de coopération, de solidarité et d'entraide.

Les gestionnaires ont une plus grande capacité à influencer sur les émotions dans l'ensemble d'un groupe, étant donné que les membres d'une équipe passent plus de temps à regarder leur dirigeant que n'importe quel autre collègue. Ce phénomène explique la tendance à imiter les dirigeants. Ainsi, les gestionnaires peuvent être reconnus comme une source importante de la « tonalité émotionnelle » de leur équipe de travail. On comprend donc pourquoi l'enthousiasme d'un gestionnaire peut réussir à mobiliser toute une collectivité.

### Comment rester serein

Dans nos relations professionnelles, il convient de demeurer calme et serein, quelle que soit notre humeur. Le fait d'adopter un état d'esprit neutre nous permet de nous adapter aux exigences de la situation.

Mais cela n'est pas toujours facile à mettre en pratique en situation de crise. Voici quelques moyens de bien contrôler ses émotions.

- Reconnaître et nommer ses émotions
- Éviter d'assumer la responsabilité de l'humeur de l'autre personne
- Distinguer la raison de l'émotion
- Éviter de synchroniser son langage non verbal avec celui de l'autre personne
- Éviter de personnaliser les discussions : se concentrer sur le problème et non sur la personne
- Pacifier le discours intérieur

### Comment maintenir des relations authentiques

Dans un climat réceptif et serein, il est plus facile de jouer la carte de l'authenticité, d'établir des rapports francs et nettement plus productifs que ceux qui sont basés sur des sentiments négatifs et des jeux psychologiques.

Une bonne relation interpersonnelle n'est-elle pas le fruit d'un échange empreint de maturité? Il existe plusieurs manières d'y arriver, un peu semblables à celles qui sont retenues pour résoudre un conflit ou pour établir une bonne communication.

- S'il y a un problème, traitez-le aussitôt que possible
- Placez-vous dans une position qui favorise la discussion
- Ne tournez pas autour du pot
- Réfléchissez avec l'autre et non contre l'autre
- Clarifiez ce qui n'est pas compris et confirmez ce qui l'est
- Utilisez le « je » plutôt que le « tu » accusateur
- Mettez en évidence les éléments positifs
- Accordez de l'importance à l'autre personne et écoutez-la attentivement
- Évitez de revenir sur les erreurs passées, la rancune étant improductive
- Entendez-vous par consensus plutôt que d'imposer une solution
- Vérifiez que l'autre personne comprend bien l'entente que vous concluez avec elle et assurez-vous qu'elle y adhère
- Respectez les différences

### Comment composer avec les réactions difficiles

Quelle que soit l'organisation à laquelle vous appartenez, tôt ou tard, vous affronterez des collègues difficiles.

Le meilleur moyen de travailler avec eux consiste à les considérer professionnellement et non personnellement. Être professionnel signifie fixer votre attention sur l'objet de la discussion, sur le problème que vous devez résoudre, et non sur les émotions qui vous assaillent.

Souvenez-vous qu'aborder les choses de cette façon en vaut la peine, mais que cela demande de la concentration, de l'énergie et de la volonté.

Rappelez-vous aussi qu'un des plus grands défis professionnels réside dans l'aspect humain du travail. Ainsi, éviter de personnaliser les discussions aide à garder le recul nécessaire pour mieux comprendre ce qui se passe.

Source : Drolet, Murielle, CRHA.





## CONGÉ FÉRIÉ LE 1<sup>er</sup> JUILLET

Le 1<sup>er</sup> juillet, jour de la Fête du Canada, est un des [jours fériés](#), chômés et payés pour tous les salariés du Québec, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Des renseignements sur les modalités d'application de la loi en ce qui concerne les congés compensatoires, les exceptions, le calcul des indemnités et les questions les plus fréquemment posées sont accessibles sur le site de la Commission des normes du travail (CNT). Pour plus de renseignements, visitez le <http://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/jours-feries/index.html>.

### DÉCÈS SUR LES LIEUX DU TRAVAIL

Les chiffres reliés aux blessures ou décès sur les lieux de travail sont bouleversants. En 2009, 939 décès en milieu de travail ont été enregistrés au Canada. Ce nombre correspond à plus de deux (2,57) décès chaque jour. De 1993 à 2009, plus de 15 129 personnes ont perdu la vie à cause des accidents du travail. Au Québec, ce sont 185 décès qui ont été reconnus par la CSST entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2009<sup>1</sup>. Les causes du décès sont réparties comme suit : 62 accidents et 123 pour maladie professionnelle.

Saviez-vous que le 28 avril est une journée de deuil national afin de souligner la mémoire des morts et des blessés sur le lieu de travail? Le Jour de deuil national a été officiellement reconnu par le gouvernement fédéral en 1991, huit ans après l'adoption du Jour du Souvenir par le Congrès du travail du Canada. Ce jour de deuil a depuis été adopté dans près de 80 pays et reconnu par la FAT-COI et la Confédération internationale des syndicats libres.

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) espère que le respect de cette journée annuelle consolidera la volonté d'assurer à chacun d'entre nous des conditions de travail sans danger. Ce jour choisi pour honorer les morts doit tout autant être un appel à la vie, à la protection des vivants qui nous entourent! La santé et sécurité au travail, il faut y voir au quotidien, mais le 28 avril 2012 nous donnera une occasion de plus d'en parler!

<sup>1</sup> Le Monde ouvrier, Mai/Juin 2011

Source : [www.cchst.ca/events/mourning/](http://www.cchst.ca/events/mourning/)

### TÉMOIGNAGE PROFESSIONNEL

Ce mois-ci, plein feux sur le métier de : **Concepteur de produits textiles et technologue en assurance qualité**

*« Il y a plusieurs années, les multiples possibilités d'emplois en textile m'ont fait intégrer cette industrie. Puisque c'est un secteur en constante évolution, je suis toujours impressionné de découvrir la panoplie de possibilités qui s'offrent à nous. Mon travail est tout sauf monotone. Pour exécuter mes tâches quotidiennes, je dois être structuré, être capable de m'adapter à tous les changements de dernière minute, être prudent, avoir une vision futuriste et posséder un sens de l'analyse développé. Le secteur textile change constamment, je dois donc avoir beaucoup d'imagination et d'ingéniosité. Peu importe le métier, ce secteur t'offre des défis et la possibilité de te surpasser! »*

Patrick Gilbert, Coordonnateur de la qualité chez Régitex,  
9 ans d'expérience dans le secteur textile

Pour lire les neuf témoignages professionnels, développés en collaboration avec des spécialistes de notre secteur, consultez le <http://www.csmotextile.qc.ca/formation/Temoignages.shtml>

