



# TEXTILE EXPRESS

BULLETIN DU RÉSEAU RRH

N° 31, 30 mai 2011

## LES CANDIDATS PINOCCHIO

Faux diplômes, rudiments de langues étrangères qui deviennent bilinguisme, vacances transformées en voyages d'études, omission de la date d'obtention du diplôme : les CV tournent trop souvent les coins ronds. Mais les candidats barateurs prennent-ils de si grands risques? [La suite, page 2](#)

## ATTIREZ LE TALENT CHEZ-VOUS!

MR<sup>3</sup> Montréal Relève et son programme *Classes Affaires* vise la persévérance et la réussite scolaire. Leur mandat? Préparer la relève en aidant les jeunes à faire un choix de carrière éclairé et motiver cette relève à poursuivre ses études en lui présentant des perspectives d'avenir inspirantes et stimulantes. [La suite, page 4](#)

## TÉMOIGNAGES PROFESSIONNELS

Consultez nos témoignages professionnels de gens passionnés du secteur! [La suite, page 4](#)



Soyez aux premières loges pour en savoir davantage sur les nouvelles réalités du travail telles que : conditions de travail des salariés non syndiqués au Québec, la flexibilité du travail et rémunération adéquate des salariés, les travailleurs étrangers temporaires et la prévention du harcèlement psychologique au travail.

**Ne manquez pas cette occasion unique où vous pourrez échanger sur les enjeux et les pistes de solution qui découlent des nouvelles réalités du travail. [La suite, page 4](#)**

## UN RENDEZ-VOUS À NE PAS MANQUER!

Vous êtes convaincu du bien-fondé de la formation pour votre main-d'œuvre, mais désirez savoir comment faire pour que ça rapporte encore plus? Participez au prochain colloque du CSMO Textile qui aura lieu à Drummondville auquel les dirigeants, gestionnaires, syndicats, représentants d'employés et partenaires de l'industrie textile québécoise sont invités à participer.

Pour plus de renseignements, visitez notre site Web au [www.csmotextile.qc.ca](http://www.csmotextile.qc.ca)



## SOMMAIRE

- 2-3 Les candidats Pinocchio
- 3 Colloque sur les normes du travail
- 3 Démographie — départ à la retraite
- 4 Attirez le talent chez-vous!
- 4 Témoignages professionnels

## À VENIR

- **15 juin 2011**  
Rencontre de réseautage du Réseau RRH Textile Drummondville

## ÉTONNANT

Saviez-vous que les sacs de livraison pour pizzas sont faits de matériaux semblables aux polymères métallisés utilisés à l'origine comme écrans thermiques dans l'espace?





## LES CANDIDATS PINOCCHIO

**Faux diplômes, rudiments de langues étrangères qui deviennent bilinguisme, vacances transformées en voyages d'études, omission de la date d'obtention du diplôme : les CV tournent trop souvent les coins ronds. Mais les candidats baratineurs prennent-ils de si grands risques?**

Un doctorat de la prestigieuse université américaine Columbia, c'est du solide dans un CV sauf lorsqu'il s'agit d'un faux. Alain Jean-Bart, un ex-conseiller spécial du maire de Montréal Gérald Tremblay, l'a découvert à ses dépens. Quand les médias ont dévoilé, en avril 2002, que son doctorat en psychologie de Columbia était une falsification, le fonctionnaire a démissionné illico.

Les candidats baratineurs sont peut-être plus nombreux qu'on ne le pense. Infocheck, une firme torontoise qui se spécialise dans la vérification de références pour les entreprises, a mené en 2000 une étude révélatrice à ce sujet. Après avoir examiné les candidatures de 1 000 postulants pour divers emplois, la firme a découvert que le tiers d'entre eux avaient falsifié leur CV! Certains accordaient, par exemple, une importance démesurée à leurs anciennes tâches ou allongeaient la liste de leurs diplômes.

Pour sa part, Lucien Provost croit peu à la multiplication des candidats Pinocchio. Directeur de la firme Conseil L. Provost, une compagnie de sélection de personnel oeuvrant à Montréal et à Québec, il affirme avoir rencontré peu de menteurs ou de bluffeurs au cours de ses 25 ans de carrière. « Il y a peut-être 10 % des gens qui embellissent la réalité », estime-t-il.

Pourtant, des CV truqués, enjolivés ou carrément fallacieux passent souvent sous le nez des recherchistes d'Adecco Montréal, une agence de recrutement et de placement de personnel. Il y a quelques mois, l'agence a eu le mandat de trouver des candidats pour pourvoir à des postes de production dans une entreprise québécoise. Ces postes exigeaient au minimum un diplôme d'études secondaires.

« Plus de 60 % des candidats ont menti dans leur CV en affirmant posséder un tel diplôme », indique la directrice d'Adecco, Cynthia Guay. La plupart se sont rétractés lorsqu'ils ont été contactés par téléphone ou en entrevue. Mais dès qu'elle ne remplit pas les exigences du client, la candidature est rejetée. Selon la directrice, la majorité des chercheurs d'emploi qui passent par la firme maquillent aussi leur CV en transformant un congédiement en départ volontaire, par exemple.

### Mensonges véniels?

Embellir la réalité, Martin (nom fictif) l'a déjà fait. Lorsqu'il a rédigé son premier CV, vierge de toute expérience professionnelle, il s'est inventé un job de gardien d'enfants qu'il aurait conservé pendant des années.



Le Montréalais de 16 ans lorgnait alors un emploi dans la cuisine d'un hôpital. « En réalité, j'avais gardé deux fois mes cousins! » Et il a décroché le poste. Devenu comptable, le jeune homme de 23 ans a récemment rédigé le CV d'un ami maintes fois congédié. « Je lui ai un peu arrangé ça. J'ai écrit qu'il avait fait des rénovations dans une maison pendant des années. » Ni l'un ni l'autre n'ont été démasqués.

N'empêche, aussi malheureuses que soient nos expériences professionnelles, mieux vaut demeurer franc, estime la conseillère d'orientation Ginette Gagné, qui assiste les chercheurs d'emploi au Centre Eurêka, de Montréal. Pas question de prétendre maîtriser le logiciel Word si on n'en a étudié que les rudiments. Mais le CV demeure un outil de promotion personnelle, nuance-t-elle. Lorsqu'elle enseigne l'art de faire un CV, elle compare les compétences aux ingrédients d'un canapé. « C'est sûr que si on met le saumon fumé en dessous du craquelin, ce n'est pas alléchant. Il faut bien présenter nos qualités. »

Le postulant peut se permettre d'omettre certaines informations lorsqu'il est « surqualifié » pour un emploi, pense Jean-Luc Archambault, président de CVthèque Réseau, une firme en ressources humaines de Laval qui gère et sélectionne des CV pour les employeurs. « Nous conseillons de ne pas mentionner les diplômes qui pourraient faire peur à l'employeur. Si la personne possède un doctorat et que l'emploi nécessite un baccalauréat, sa candidature risque d'être mise de côté. »

De toute façon, le CV ne devrait être qu'un point de départ pour le recruteur, estime Jean-Jacques Bernier, professeur spécialisé en ressources humaines à l'Université Laval. « L'employeur fait une erreur s'il le considère comme un élément ultime. Le taux de prédiction de la performance sur la base du CV ne dépasse pas 20 %. »

### Bien pris qui croyait prendre

Omettre est une chose, mentir en est une autre. Prétendre posséder un diplôme qu'on n'a pas peut avoir de graves conséquences. Même une fois embauché, l'employé risque son poste si l'imposture est découverte, d'après Ginette Gagné. « Quand on signe un formulaire de demande d'emploi, on affirme que les renseignements divulgués sont exacts, précise-t-elle. Une fausseté peut être une source de renvoi. »

Le cas du faux infirmier Luc Saint-Laurent, qui a défrayé les manchettes à l'automne 2002, en constitue un exemple. Pendant près d'un an, il a pratiqué frauduleusement comme infirmier à la clinique médicale Pierre-Boucher de Longueuil alors qu'il n'avait pas les qualifications pour exercer ce métier. En novembre dernier, après que son employeur eut découvert le pot aux roses, il a été inculpé de fraude et de fabrication d'un faux diplôme.

Les employeurs vérifient-ils vraiment les références des candidats? « Comme plusieurs postes offerts sont précaires ou à temps partiel, les employeurs se donnent moins de peine que pour un poste à temps plein

(suite à la page 3)



(suite)

et permanent pour faire ces vérifications », estime Michel Grant, professeur au Département d'organisation et de ressources humaines de l'UQAM. De son côté, Lucien Provost analyse le contenu des CV et note les informations mensongères sur le document. « Mais je tiens aussi compte du fait que cette attitude est parfois passagère. Les gens peuvent être découragés de ne pas trouver d'emploi. »

Depuis 1998, les dirigeants d'American Biltrite, une usine de Sherbrooke qui fabrique des produits de caoutchouc, vérifient systématiquement les références et les diplômes. Cette année-là, une employée aux ressources humaines a découvert qu'un postulant avait falsifié un diplôme. Méfiante, l'entreprise a passé tous les dossiers du personnel au peigne fin. Surprise : 4 employés de production sur 250 n'avaient pas achevé leurs études secondaires, une exigence de l'entreprise.

« Comme il y a eu beaucoup de pressions de la part des médias, du public et des employés de l'usine, la compagnie a convenu que ces employés pourraient achever leur formation et revenir au travail après avoir passé leur examen du Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport », explique Pierre Bélanger, vice-président aux ressources humaines. Aujourd'hui, deux de ces employés travaillent encore pour American Biltrite.

Pourrait-on assister à l'émergence d'une certification « ISO CV » au Québec afin de contrer les CV falsifiés? Lucien Provost n'en voit pas l'intérêt. « Les Québécois ne sont pas vantards. Généralement, ils ne se mettent pas assez en valeur! »

Source : [www.jobboom.com/jobmag/16-07-texte.html](http://www.jobboom.com/jobmag/16-07-texte.html)



## Le 1<sup>er</sup> novembre, vivez un événement unique et incontournable

Au Centre Mont-Royal de Montréal se tiendra le tout premier colloque de la Commission des normes du travail : « *Les nouvelles réalités du travail et la Loi sur les normes du travail : enjeux et pistes de solution* ».

Soyez aux premières loges pour en savoir davantage sur les nouvelles réalités du travail que la Commission a recensées et documentées, et pour contribuer à la recherche de pistes de solution sur des sujets tels que les conditions de travail des salariés non syndiqués au Québec, les travailleurs étrangers temporaires, la prévention du harcèlement psychologique au travail ainsi que les nouveaux modèles d'organisation des entreprises et leurs impacts.

Employeurs, associations d'employeurs, associations de salariés non syndiqués et syndiqués, juristes, chercheurs, professeurs et consultants sont conviés à partager leur point de vue. Propagez la bonne nouvelle au sein de votre réseau!

Le programme de la journée ainsi que le formulaire d'inscription sont disponibles sur le site de la Commission au [www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/colloque-2011/Microsite/accueil.htm](http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/colloque-2011/Microsite/accueil.htm)

Source : Commission des normes du travail, CNT@laUNE, Volume 4, Numéro 1, Avril 2011

## DÉMOGRAPHIE - DÉPART À LA RETRAITE

### Ça se confirme

Le nombre de Québécois partant à la retraite chaque année a crû de 71 % en huit ans.

Les Québécois de plus de 55 ans prennent leur retraite en grande vagues comme prévu. Cependant, bon nombre demeurent actifs de sorte que les milieux de travail grisonnent : depuis cinq ans, le nombre de gens âgés de 65 ans et plus a augmenté 12 fois plus vite sur le marché du travail que dans l'ensemble de la population!

En 2005, les représentants de l'âge d'or comptaient pour 1,5 % de la main-d'œuvre du Québec. En 2009, c'était 2 %. Ils étaient à ce moment-là près de 80 000 à occuper un emploi.

### DÉPARTS À LA RETRAITE

2001

2009

29 900

51 300

Source : Magazine Jobboom.com, mars 2011, vol. 12, no<sup>2</sup>





## ATTIREZ LE TALENT CHEZ VOUS!



**Classes  
Affaires**

Stages d'exploration de carrières

MR<sup>3</sup> Montréal Relève et son programme *Classes Affaires* vise la persévérance et la réussite scolaire. Leur mandat? Préparer la relève en aidant les jeunes à faire un choix de carrière éclairé et motiver cette relève à poursuivre ses études en lui présentant des perspectives d'avenir inspirantes et stimulantes. La stratégie de MR<sup>3</sup>? Proposer des stages qui permettront de faire découvrir différents métiers, notamment ceux vers lesquels les organisations souhaitent attirer une relève.

Les stages d'exploration de carrières sont appuyés par un plan d'activités, visent 35 heures en période estivale, sont non rémunérés, existent en formule individuelle ou en groupe et visent les jeunes âgés de 14 à 17 ans. Plusieurs secteurs d'activités sont ciblés par l'exploration de carrières : administration, design, environnement, métiers manuels et techniques...

*Classes Affaires* c'est :

- ✦ 650 organisations impliquées;
- ✦ 7900 réussites de stage;
- ✦ 18 écoles secondaires partenaires;
- ✦ un programme clé en main reconnu par le Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Vous êtes une entreprise montréalaise ou satellite qui est desservie par les transports en commun de l'île de Montréal? Offrez l'opportunité à un des 2 000 jeunes *Classes Affaires* de découvrir vos carrières! Ce projet vous intéresse? Contactez **Marlène Lemire** au 819 477-7910, poste 222, ou par courriel à [mlemire@csmotextile.qc.ca](mailto:mlemire@csmotextile.qc.ca) avant le 31 mai 2011.

Source : [www.projetclassesaffaires.ca](http://www.projetclassesaffaires.ca)

## TÉMOIGNAGES PROFESSIONNELS

Ce mois-ci, plein feux sur le métier de : **Technicien de laboratoire**

« Les tissus et les textures m'ont toujours intéressée alors j'ai décidé de suivre les traces paternelles en joignant le secteur textile. Mon père, employé passionné du secteur, m'a réellement donné le goût de travailler dans l'industrie par son discours captivant. Aujourd'hui, le métier de technicienne de laboratoire m'apporte satisfaction puisqu'il me permet d'être en contact avec la plupart des services de l'entreprise. Aussi, je sens que je fais une différence au niveau de la rentabilité et de l'innovation, par plusieurs de mes projets. J'aime constater que je peux apporter quelque chose à l'entreprise. Le service de Recherche et Développement est donc un gage d'avenir. Le secteur textile est rempli de nouvelles technologies encore méconnues. Si tu es curieux, créatif, que tu as du leadership, de la constance, un sens développé de l'organisation et de l'écoute, une capacité de négociation et une méthode de travail scientifique, le métier de technicien de laboratoire peut combler tes attentes. »

Mme Véronique St-Laurent, technicienne de laboratoire chez Soprema, 7 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>

