

Quand les coupures de postes deviennent la seule option!

Rien ne va plus! Le carnet de commandes est encore sous les projections annuelles et ne semble pas vouloir augmenter. Le personnel en place devient tout à coup excédentaire même si on a tout fait pour le garder. L'employeur ne peut plus fermer les yeux et doit prendre des décisions peu faciles. Un premier élément à évaluer est le type de coupure que l'entreprise doit faire : mise à pied pour une durée déterminée ou indéterminée ou un licenciement (rupture définitive de l'emploi). Un autre élément à considérer est qu'une mise à pied visant plus de 10 employés, pour une durée de six mois ou plus, est considérée comme un licenciement collectif au sens de la Loi sur les normes du travail. Tous ces scénarios requièrent des interventions différentes, c'est pourquoi la consultation des dispositifs légaux devient essentielle. Il est possible aussi que l'avis de professionnels, tel un avocat, s'avère nécessaire. À titre d'information supplémentaire, voici six conseils pour bien faire un licenciement. Ceux-ci sont tirés d'un article du journal « Les Affaires » paru le 11 mai 2009 :

1 Établir la véritable raison du licenciement Récession, réorganisation, adaptation technologique? Quel que soit le motif du licenciement, il doit être clairement établi à l'avance.

2 Examiner le contenu des contrats de travail Quels sont les préavis prévus, les conditions imposées par la convention collective? Bien maîtriser ces éléments permet d'éviter les faux pas.

3 Se rappeler les dispositifs légaux Préavis, indemnités, délais de congé: tous ces aspects sont strictement encadrés par la Loi sur les normes du travail et, pour certains, le Code civil.

4 Déterminer le nombre d'employés et les critères de sélection Ces critères doivent être clairement établis (ancienneté, compétence, polyvalence, etc.) et surtout être les mêmes pour tous les employés.

5 Fixer les indemnités de départ Certaines entreprises décident d'être plus généreuses que ce à quoi la loi les oblige. Dans tous les cas, les dispositions négociées devront faire l'objet d'une entente écrite afin d'éviter des contestations.

6 Agir comme un employeur exemplaire Les réorganisations réussies se font dans le respect du personnel et contribuent à réduire les recours. Transition de carrière, primes de maintien en poste, programme d'aide aux employés sont autant de moyens pour préserver sa marque employeur.

Un peu de lecture : [Des stratégies pour conserver vos employés](#)

Liens utiles

[Commission des normes du travail](#)

[Code civil](#) (Voir Chapitre septième)

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (QOVEO)

QOVEO, éditeur français de solutions RH, présentera ses solutions de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences le 3 juin 2009 à compter de 14 h à ERAI (Entreprise Rhône Alpes International), 448, Place Jacques Cartier à Montréal. Ce sera l'occasion de découvrir les démarches mises en œuvre par les entreprises (PME et Grandes Entreprises) ainsi que les branches professionnelles françaises pour la gestion de la relève et le traitement informatique des évaluations et des entretiens. Pour en savoir plus, cliquer ici : [\(QOVEO\)](#).

Des questions ou des commentaires?

info@csmotextile.qc.ca ou appelez le 819 477-7910

Ce projet est rendu possible
grâce à l'aide financière

Emploi
Québec 

Campagne de recrutement de l'Association nationale des textiles (ANT)

Pour chaque nouveau membre recruté... une chance de gagner!

Délai accordé pour ce sprint : Jusqu'au 30 mai 2009

Vous avez à cœur l'ANT? Nous aussi! C'est pourquoi nous avons besoin de chacun d'entre vous pour recruter au moins un nouveau membre dès maintenant.

Un coup de fil, un courriel, un dîner... à vous de choisir et à vous d'être convaincant! Parlez-lui de ce que vous aimez à l'ANT. Vous pourriez même l'amener au golf du 30 mai prochain.

Chaque nouveau membre que vous recruterez vous donnera droit à un billet de tirage dont les 3 prix totalisent une valeur de 200 \$. Notez que les prix sont commandités par les membres du comité de recrutement : Michel Daigneault, Linda Cyrenne et Rosette Laberge.

Un petit effort de chacun d'entre vous permettra de doubler le nombre de membres de l'ANT. Conséquences? Plus de membres, plus de participants aux activités, plus de réseautage, plus de plaisir. Faites-vous un point d'honneur d'être le meilleur recruteur.

Coût annuel pour être membre	corporatif :	120 \$
	individuel :	40 \$
	étudiant :	15 \$

Un clic sur le site de l'ANT et le tour est joué : www.ant-nat.com. Il ne vous reste plus qu'à remplir le formulaire d'adhésion et à l'envoyer. À vous de jouer maintenant... votre association a besoin de vous!

Le comité de recrutement de l'ANT



C'est le **15 septembre prochain** à Drummondville que le CSMO Textile tiendra son 2^e colloque s'intitulant « **Osez innover!** » qui s'adresse aux dirigeants, gestionnaires, syndicats et représentants d'employés de l'industrie textile québécoise.

Pour bien débuter la journée, une spécialiste hors pair en matière d'innovation, **Louise Cadieux**, professeure en management au Département des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Trois-Rivières, surprendra les participants par ses propos sur le sujet.

Par la suite, plusieurs entreprises seront honorées pour un de leurs bons coups et trois ateliers seront offerts aux participants en lien avec le thème du colloque « **Osez innover!** ». Ils seront animés en collaboration avec des entreprises textiles qui témoigneront de leur succès. Ces ateliers représenteront une belle occasion de réfléchir sur certaines pratiques innovantes en gestion de ressources humaines. Enfin, pour clôturer l'événement, un cocktail et un repas seront servis durant lesquels les participants pourront échanger librement.

Clin d'œil sur les ateliers offerts :

1- Investir dans la diversité culturelle : une voie d'avenir

Les données sont là : quelque 45 264 immigrants sont arrivés au Québec en 2008. Les principales régions qui les accueillent sont Montréal, la Montérégie, Laval et la Capitale-Nationale. D'autres régions ont gagné en popularité : Lanaudière, Outaouais et autres régions. Comme employeur, pourquoi devrais-je ouvrir mon horizon à cette nouvelle main-d'œuvre qualifiée qui frappe à ma porte? Comment faire pour que le processus d'intégration d'un nouveau collègue immigrant soit une réussite? Voici les questions auxquelles nous répondrons lors de cet atelier. En collaboration avec **Alain Ricard**, Ameublement Aeres AHF.

2- La formation, un moteur à l'innovation

Une culture de formation, bien réelle et bien concrète, qui se vit en continu et qui a permis à **Concert Airlaid** d'augmenter la productivité de 40 % en seulement 3 ans. En effet, cette entreprise, qui battait de l'aile en 2005, est devenue « numéro 1 mondial » dans les produits d'hygiène féminine. Dans cet atelier, **Martin Lanoie**, directeur de la formation, vous présentera comment s'est construite leur culture de formation, comment elle se vit au quotidien et comment elle est innovatrice. De plus, vous apprendrez quels ont été les facteurs de succès et les incontournables... C'est un rendez-vous!

3- Négocier autrement, c'est possible!

C'est l'expérience récemment vécue chez **FilSpec**, où employeur et syndicat ont utilisé une nouvelle approche appelée « la négociation basée sur les intérêts » (NBI) qui vous sera présentée lors de cet atelier. Cela s'est fait dans un contexte de nouvelles réalités d'affaires où la négociation traditionnelle, basée sur le jeu de pouvoir, n'avait plus sa place pour le renouvellement de leur convention collective.

Venez connaître la démarche, les embûches, le support que le ministère du Travail a apporté et les résultats d'une telle façon de faire en entreprise. Négocier autrement, c'est possible! En collaboration avec **Daniel Tardif**, directeur des ressources humaines, FilSpec, **Bernard Cournoyer**, président du syndicat et **Luc Favreau**, médiateur, ministère du Travail.

Ce colloque est offert **gratuitement, sur invitation**, aux entreprises textiles québécoises et aux partenaires du CSMO Textile. Pour plus de renseignements, contactez Christine Gervais au **819 477-7910, poste 215**, ou par courriel à cgervais@csmotextile.qc.ca.