

Le bulletin du Réseau RRH

PRÉVENIR ET AGIR AVANT QU'IL NE SOIT TROP TARD

Divorce, consommation abusive, dépression, deuil et conflit au travail, autant d'éléments avec lesquels les gestionnaires jonglent quotidiennement. N'étant pas psychologues, ceux-ci n'ont pas les habiletés pour répondre aux besoins des employés aux prises avec de tels problèmes. Ils devraient toutefois pouvoir compter sur des outils pour détecter les manifestations d'un problème et avoir des ressources sur lesquelles compter.

Les dernières statistiques sont frappantes : 1 personne sur 6 souffrira d'une maladie mentale au cours de sa vie selon le ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec. Pour sa part, l'Organisation mondiale de la santé affirme que 35 % à 45 % des absences sont reliées à des problèmes de santé mentale. À la lumière de ces données, aucun de nous ne peut prétendre que ça ne lui arrivera pas. Cette maladie atteint des hommes et des femmes de toutes conditions sociales et ne fait aucune discrimination.

Qui parle de santé mentale ne peut passer sous silence le phénomène du suicide : 80 % des personnes décédées pour cause de suicide vivaient un problème de dépression. En 2007, au Québec, cela représente 1091 personnes dont la majorité est des hommes. À titre de comparaison, la route fait environ 600 victimes par année, c'est 40 % de moins.

Les conséquences des problèmes de santé mentale dans l'environnement de travail sont grandes. Cela cause, entre autres, une baisse de productivité, une hausse de l'absentéisme et du roulement de personnel, une perte en qualité et un plus grand risque d'accident de travail.

Heureusement, des outils de prévention sont disponibles. Le programme d'aide aux employés, les assureurs, les professionnels de la santé, les organismes d'aide, la formation en font partie.

Qu'est-ce que le programme d'aide aux employés? Communément appelé PAE, c'est un service de consultation offert gratuitement par certains employeurs ayant à cœur le bien-être de leurs employés. Pourquoi? Pour aider à régler des situations difficiles, reliées ou non au travail, les empêchant de performer et d'être bien dans leur peau. Bien des entreprises élargissent le mandat en incluant l'accès aux membres de la famille immédiate.

Plusieurs problématiques peuvent créer un débalancement psychologique et conduire une personne à agir d'une façon plus ou moins cohérente. Pensons aux difficultés conjugales, familiales et psychologiques, aux difficultés reliées au travail, aux dépendances à l'alcool, drogues et jeux, de même que les difficultés légales ou financières. Parfois, il suffit d'un événement unique pour que le verre déborde. Alors, que faire pour que cet individu retrouve une vie équilibrée?

Le PAE regorge de ressources professionnelles qualifiées et spécialisées, prêtes à intervenir pour soutenir ces êtres en détresse. Ces ressources solutionneront avec eux les impasses qui les empêchent d'être fonctionnels. Les services offerts sont gratuits, puisque les coûts sont défrayés par l'employeur. Pour être efficaces, ils doivent être facilement accessibles, confidentiels et rapides.

n°16, 19 novembre 2009



Sommaire :

- Prévenir et agir avant qu'il ne soit trop tard..... 1
- Nouveau concours pour vos jeunes 3
- Visite industrielle 3
- Conflit au travail, agissez! 4
- Les jours fériés du temps des fêtes 4
- Développement des textiles assisté par ordinateur 5

À NOTER

Nos bureaux seront fermés pour la période des Fêtes du 23 décembre 2009 au 5 janvier 2010.

Ce projet est rendu possible grâce à l'aide financière :

(Suite de la page 1)

Dans certains cas, ces professionnels peuvent se rendre dans le milieu de travail pour dispenser de l'information pertinente sur divers sujets touchant la santé. Ils peuvent même intervenir en groupe dans le cas de crise.

Une statistique provenant du fournisseur Solutions Humaines MC, calculée à partir de sa propre expérience, démontre que les 3 grandes raisons de consultation sont les problèmes conjugaux à 27,6 % et psychologiques à 21,4 % ainsi que le travail à 17,2 %.

Une autre option à vérifier est la couverture de l'assureur collectif. Dans bien des cas, un service d'aide sans frais est inclus dans les garanties offertes aux employés. Des services de réintégration au travail sont souvent proposés aussi. Il est donc de l'intérêt de l'employeur de vérifier ce que cela comporte et d'en faire la promotion auprès de ses employés.

Des ressources publiques sont aussi disponibles. En voici quelques-unes :

Le service Info-Santé	811
Prévention du suicide	1 866 APPELLE ou 1 866 277-3553
Association québécoise de prévention du suicide	www.aqps.info
Association canadienne pour la santé mentale	www.acsm.qc.ca
Fondation des maladies mentales	www.fondationdesmaladiesmentales.org

D'autres organismes sont disponibles également. D'ailleurs, le site de la Fondation des maladies mentales présente un répertoire de ressources provinciales en santé mentale. Il suffit de quelques clics pour trouver les renseignements voulus.

La formation est aussi un outil à considérer. Celle-ci peut concerner les gestionnaires et superviseurs de production pour la connaissance et le dépistage, mais peut aussi aller jusqu'à la mise en place d'une équipe de pairs aidants agissant directement dans le milieu.

Pour conclure, le travailleur passe la majorité de son temps dans son milieu de travail. Son environnement socioéconomique est important et, actuellement, le contexte devient un facteur de risque important pour l'émergence d'un déséquilibre psychologique si minime soit-il. L'anxiété, l'insécurité et la surcharge de travail, à la suite de coupure de postes et de réorganisation, sont autant d'éléments nuisibles professionnellement et par le fait même, personnellement. En considérant cette conjoncture, les employeurs n'ont sûrement pas les ressources financières ni matérielles pour se permettre de perdre en absence ne serait-ce que de 35 % de leur personnel. Il est à coup sûr plus payant d'avoir toute son équipe en bonne santé surtout lorsque les investissements sont minimes. Avoir une équipe de supervision à l'écoute, vigilante et prête à intervenir devient alors une valeur ajoutée pour l'employeur misant sur l'intégrité et la santé-sécurité de son capital humain. Comme Jean de Lafontaine le disait : *L'absence est le plus grand des maux*. Alors vaut mieux prévenir que guérir!



Cette image vous intrigue?
Rendez-vous à la page 3 pour
plus de détails! →

PROMOTION DU SECTEUR...

Un tout nouveau concours pour vos jeunes!

Vivre des sensations fortes assurées grâce au textile, c'est ce que nous offrons aux jeunes cette année! En effet, notre nouveau concours, en ligne sur notre site jeunesse, propose aux élèves de 18 ans et moins de gagner deux entrées à L'Espace Aérodiurn du Parc Jean-Drapeau de Montréal. L'étudiant et son invité auront la chance unique de vivre deux sessions dans un simulateur de chute libre qui souffle un vent ascendant de 200 km/h.

Planer dans les airs en toute sécurité sans parachute ni harnais... quel jeune n'y rêve pas? L'appareil donne l'occasion de faire du vol libre ou de simuler la chute libre, en utilisant seulement la force verticale du vent. Si votre jeune est un amateur de sensations fortes, donnez-lui la chance de vivre une expérience inoubliable!

Lors de l'activité, il découvrira également l'univers insoupçonné du textile dans les sports et loisirs. Qu'il s'agisse de surfaces de soufflerie matelassée, de filets de sécurité, d'uniformes, de gants, de casques ou autres, le textile l'accompagnera tout au long de son aventure en plus de lui assurer une protection incomparable!

L'Espace Aérodiurn de Montréal est un concept signé Guillaume Lemay-Thivierge. Des plus sécuritaires et accessibles à tous, l'Aérodiurn est ouvert depuis le mois d'août 2009. L'apprentissage est simple et le plaisir assuré! Une formation théorique et pratique est donnée à chacun des participants par des instructeurs qualifiés et l'équipement approprié est fourni sur place. Certaines conditions s'appliquent, pour en savoir plus visitez notre site jeunesse.

Invitez votre jeune à visiter le www.textiletechno.ca. L'inscription au concours se fait directement via la page d'accueil. Le tirage aura lieu le 1^{er} avril 2010.



Visite industrielle

Le 11 novembre dernier, le CSMO Textile se joignait à Victor Innovatex à Beauceville pour faire une visite industrielle. Celle-ci avait comme objectif de faire connaître et promouvoir le secteur textile et ses perspectives d'emploi auprès de divers intervenants du milieu. Cette visite a donc attiré 16 participants dont 12 intervenants provenant de commissions scolaires, des centres locaux d'emploi, du centre local de développement et du carrefour jeunesse emploi de la région Chaudière-Appalaches. De même, 4 jeunes à la recherche d'emploi s'étaient intégrés au groupe. Un formulaire d'appréciation a permis de constater que les participants étaient très satisfaits de cette activité.

La prochaine visite aura-t-elle lieu dans votre entreprise?

Si vous êtes intéressé? Communiquez avec Marlène Lemire à mlemire@csmotextile.qc.ca.



EN CAS DE CONFLIT, AGISSEZ DE MAIN DE MAÎTRE!

Dans le journal *Les affaires* de la semaine du 7 au 13 novembre 2009, il y a eu parution d'un court article sur la gestion d'équipe. Dans celui-ci, le gestionnaire trouve cinq pistes pour désamorcer une crise. Les voici :

- 1. Trouver la source du problème :** Souvent, les raisons pour lesquelles vos employés se déchirent cachent un problème encore plus sérieux. La source de cette discorde date peut-être de quelques années. Voilà ce que vous devez trouver en premier lieu.
- 2. Ne prenez pas parti :** En tant que leader d'un groupe, prendre parti ne fera qu'aggraver le conflit et nourrir le ressentiment.
- 3. Désamorcez le conflit :** Soyez clair : seulement la coopération entre les membres de l'équipe permettra d'aplanir les différends. Pas question que des employés montrent clairement qu'ils en veulent à un membre de l'équipe.
- 4. Trouvez un terrain d'entente :** Les points d'entente sont souvent beaucoup plus nombreux que les sources de conflit. Assurez-vous que ces éléments soient compris par tous.
- 5. Faites un suivi :** Votre travail n'est pas terminé! Suivez la situation de près. N'hésitez jamais à intervenir de nouveau si la situation se détériore.

Alors, maintenant que vous avez ces cinq pistes, agissez de main de maître!

Source : *Harvard Business Review*

Les jours fériés du temps des fêtes? Connais pas!

Si c'est votre cas, sachez que le 25 décembre et le 1er janvier sont considérés comme des jours fériés, chômés et payés pour la majorité des salariés du Québec.

Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires. Toutefois, l'indemnité du salarié rémunéré en tout ou en partie à commission doit être égale à 1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé.

Dans le cas des salariés régis par une convention collective, celle-ci prévaut sur la Loi si le salarié bénéficie d'un nombre au moins égal à la Loi.

Pour plus de détails, consultez les articles 59 à 65 de la Loi sur les normes du travail en visitant le lien suivant : [Loi sur les normes du travail](#)

BOÎTE AUX LETTRES

Vous avez des commentaires ou des suggestions?

ÉCRIVEZ-NOUS!

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



ARCHIVES

[www.comitesectorieltextile.qc.ca/
Archives/TExpress.shtml](http://www.comitesectorieltextile.qc.ca/Archives/TExpress.shtml)

Développement des textiles assisté par ordinateur

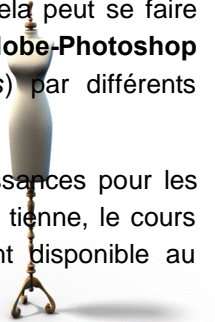
Imaginez de quoi aurait l'air votre tissu blanc, en couleur ou avec des imprimés, taillé, ou cousu et prêt à être présenté à un éventuel acheteur, avant qu'il ne soit fabriqué! Cela peut se faire grâce à **Illustrator for fashion design (pour le design du prêt à porter)** ou **Adobe-Photoshop (pour l'impression et design du matériel)** et à des plugiciels (*plug-ins*) par différents fournisseurs.

Vous pensiez vous procurer un de ces logiciels, mais n'avez pas les connaissances pour les utiliser? Peut-être êtes-vous déjà un utilisateur peu expérimenté? Qu'à cela ne tienne, le cours intitulé « Développement des textiles assisté par ordinateur » est maintenant disponible au **Centre de formation et de perfectionnement** du Collège Dawson.

Ces formations s'adressent, entre autres, aux designers de l'industrie textile pour les différents aspects et stages de la production automatisée du graphisme à base textile (*Automated Production of Textile-Based Graphics*).

Que ce soit pour une formation de 15 semaines, une mise au point ou une formule adaptée à vos besoins particuliers, celles-ci se veulent théoriques, pratiques et accompagnées de simulations. Toujours dans le but de répondre à votre réalité, les enseignants peuvent se déplacer et offrir la formation directement dans votre milieu de travail, en français aussi bien qu'en anglais.

Pour plus de renseignements, contacter Nadia Bissada du Centre de formation et de développement du Collège Dawson par téléphone au 514 931-8731, poste 3206, ou par courriel à nbissada@dawsoncollege.qc.ca



RÉSEAU PROVINCIAL DES RRH

DU SECTEUR TEXTILE

Le CSMO Textile désire élargir l'accès au **Réseau provincial des responsables en ressources humaines du secteur textile** aux gestionnaires tels que superviseurs, cadres, contremaîtres et compagnons.

Cet élargissement permettra de mieux outiller les gestionnaires à faire face aux changements actuels, à augmenter le niveau de leurs compétences et de leurs connaissances ainsi qu'à favoriser le sentiment d'appartenance des employés du secteur textile.

Il est encore temps de nous faire parvenir le nom de 2 de vos employés à l'aide du formulaire ci-joint.

FORMULAIRE