

- 3 Souriez! Faire le portrait de votre main-d'œuvre peut s'avérer fort utile.
- 4 Connaissez-vous la gestion par scénario?
- 5 Des fiches métiers textiles...

textileinf

Sortir

Colloque « Osez innover! » 15 septembre 2009

Avez-vous eu l'occasion de prendre connaissance du contenu de cette activité? À la lecture de ce qui suit, vous serez convaincu que vous devez y être! Cet événement se tiendra à l'Hôtel et Suites Le Dauphin de Drummondville, le 15 septembre prochain.

Les bons coups de l'industrie 2008-2009 : voilà l'occasion de connaître différentes façons de faire qui sont gagnantes en gestion des ressources humaines, en développement d'entreprise et en formation que vous pourriez possiblement implanter chez vous!



Cet événement vous offre :

- **Réflexion** avec la conférence de Louise Cadieux, professeur en management au Département des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Trois-Rivières, qui porte sur la place de la créativité dans l'innovation;
- **Inspiration** vous permettant de profiter du partage de 12 bons coups portés à notre attention au cours de la dernière année;
- **Formation** par votre participation à l'un des trois ateliers animés par des entreprises textiles;
- **Réseautage**, à la pause, lors du cocktail et du repas!

La conférence : elle a pour principal objectif de sensibiliser les participants à une meilleure compréhension des différentes dimensions de la créativité individuelle et organisationnelle et, dans la foulée, de l'environnement propice à l'émergence et au maintien de la créativité qui se trouve souvent bien en amont du processus d'innovation. Qui est créatif? Pourquoi et comment le sont-ils? Ou comment un gestionnaire peut-il favoriser un environnement propice à la créativité et à l'innovation? Voilà quelques-unes des questions qui seront abordées et auxquelles nous tenterons de répondre, avec originalité, sans aucun doute!

Clin d'œil sur les ateliers offerts :

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

Les données sont là : quelques 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, entre autres, Lanaudière et Outaouais. 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 **Accessoires d'ameublement aérés 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 sa 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 et **Bernard Cournoyer**, président du syndicat.

ATTENTION : Vous ne pouvez choisir qu'un seul atelier. Les places sont limitées. Inscrivez-vous rapidement pour obtenir votre premier choix!

Cet colloque est rendu possible grâce à la collaboration des partenaires suivants : Hydro-Québec, le Groupe CTT, le Conseil des ressources humaines de l'industrie du textile, l'Association Nationale des Textiles, Texel, le Journal L'Express, M & M Graphic et Soprema.

Cet événement est offert **gratuitement, sur invitation**, aux entreprises textiles québécoises et aux partenaires du CSMO Textile. Pour plus de détails ou pour vous inscrire, contactez Christine Gervais au 819 477-7910, poste 215, ou par courriel à cgervais@csmotextile.qc.ca ou visitez le www.csmotextile.qc.ca.



Comité sectoriel de main-d'œuvre
de l'industrie textile du Québec



Vivre sans textile?
IMPOSSIBLE!



Capsule RH

Favoriser la formation et les compétences en implantant un programme de francisation dans son milieu de travail

Après avoir visité plusieurs entreprises textiles de la grande région de Montréal, nous avons pu constater que la diversité des cultures est bien présente. Quoique celle-ci soit une nécessité de même qu'une valeur ajoutée pour ces employeurs, il n'en demeure pas moins que certaines difficultés linguistiques soient une source d'irritants autant pour ceux-ci que pour les employés. Ils sont débrouillards et usent de stratagèmes pour que la production tourne rondement. Par exemple, ils peuvent compter sur certains superviseurs et contremaîtres parlant deux ou trois langues de même que sur certains employés agissant de façon non formelle comme interprète auprès de leurs confrères de même nationalité. Malgré tout, cela a ses limites. Peut-on vraiment être en mesure de contrôler l'information transmise par le biais d'une tierce personne quand on ne peut pas comprendre la langue utilisée?

Il est donc naturel que, depuis le mois d'août 2008, le CSMO Textile se soit engagé à faire la promotion de la francisation des personnes immigrantes dans les milieux

de travail auprès des entreprises textiles. Pour ce faire, des visites et des contacts téléphoniques aux responsables des ressources humaines et aux dirigeants ont été privilégiés.

Les efforts ont porté fruit puisque 4 entreprises, convaincues d'améliorer leur productivité, d'encourager les communications et le travail d'équipe ainsi que de favoriser la formation et les compétences de leurs travailleurs, ont implanté un programme de francisation dans leur milieu. Certains programmes ont déjà commencé tandis que d'autres seront amorcés après les vacances estivales. À la fin, ce sont plus de 80 personnes immigrantes qui seront aptes à communiquer en français.

Conscients de l'importance de la francisation au Québec, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles ainsi qu'Emploi-Québec ont reconduit les subventions pour une année supplémentaire afin de permettre aux employeurs et aux travailleurs de bénéficier gratuitement du programme. Ces subventions couvrent entre autres,

les frais des enseignants et le matériel didactique, l'évaluation et les salaires des participants (maximum de 20 \$ l'heure).

Malgré les efforts déployés à ce jour, il reste encore beaucoup de francisation à faire dans les entreprises embauchant de la main-d'œuvre immigrante.

Qu'il provienne de la région de Montréal ou autres, tout employeur qui n'a pas encore été contacté ou qui désire bénéficier de ce programme peut encore le faire. Il suffit de contacter Danielle Jutras au 819 477-7910, poste 202, ou par courriel à djutras@csmotextile.qc.ca pour en savoir plus sur ce programme qualifié de « clé en main ».

Le français, c'est une valeur ajoutée pour votre entreprise!



La santé mentale et le retour au travail après une longue absence

Près de 50 % des absences au travail sont reliées à la santé mentale. Certaines statistiques affirment qu'un seul cas de dépression représente environ 40 jours d'absence. Il est donc vrai de prétendre que tout employeur a eu à gérer le retour d'un employé qui s'est absenté à court ou à long terme pour un tel motif. Ce n'est pas facile pour l'employé de réintégrer son emploi à la suite d'une telle maladie et les risques de rechute sont élevés. Les quelques trucs que voici pourront aider l'employeur à faciliter le retour au travail et à faire de celui-ci une réussite :

- **Garder le contact** : l'employeur croit éviter de mettre de la pression sur son employé en s'abstenant de le contacter? Au contraire, en gardant ses distances, il crée un certain malaise et court le risque que celui-ci se détache de l'entreprise. Il est donc conseillé de garder une forme de contact. Par exemple, faire un appel téléphonique,

envoyer un courriel ou une carte de prompt rétablissement, tenir au courant des activités de l'entreprise, etc. Quelques minutes suffisent pour entretenir le lien.

- **Tenir une rencontre** : quelques jours avant le retour de l'employé, une rencontre entre celui-ci et son superviseur est de mise. Il est même suggéré de choisir un lieu en dehors du travail où le contexte est moins formel et plus convivial. Durant cette rencontre, l'employé pourra être mis au parfum de ce qui s'est passé durant son absence. Il pourra aussi faire part de ses appréhensions vis-à-vis son retour, s'il en a.

- **Proposer un retour progressif** : il n'est pas rare aujourd'hui que le médecin suggère le retour progressif. Évidemment, celui-ci permet de reprendre graduellement le contact avec la routine quotidienne du travail tout en récupérant physiquement.

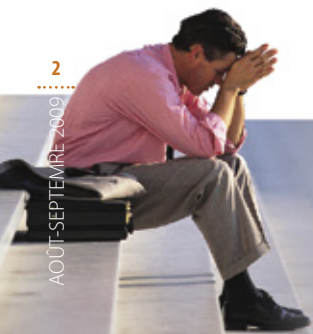
- **Assigner des tâches plus simples ou de moindre envergure** : la personne est encore fragile et il est faux de croire qu'elle pourra reprendre le travail où elle l'a laissé et être aussi performante.

- **Prévoir des rencontres de suivi** : celles-ci permettront à l'employé et au superviseur de faire des ajustements rapidement afin que le retour soit un succès. Plus le temps avancera, moins les rencontres deviendront nécessaires.

- **Éviter de discuter de sa vie personnelle** : chacun a droit à sa vie privée. Trop de questions ou de conseils non sollicités peuvent créer des malaises et nuire à la réintégration. Cela ne veut pas dire que l'on doit isoler l'employé des autres, au contraire, il faut s'assurer du support de l'équipe.

- **Manifester son enthousiasme** de le revoir le jour du retour au travail.

Comme gestionnaire, il faut se rappeler qu'un retour au travail après plusieurs mois d'absence crée de l'anxiété pour la personne qui revient. Celle-ci a souvent peur d'être jugée par ses pairs et qualifiée de « faible ». Un bon accueil et un suivi seront sûrement, en plus d'être facilitants, appréciables par toutes les parties mises en cause.



La réalité des travailleurs d'expérience

Dans un contexte de récession, fermetures d'entreprises, mises à pied, les travailleurs d'expérience peuvent écopier plus que d'autres, surtout si on les pousse à la retraite. Lorsqu'ils sont mis à pied, non seulement ils ont beaucoup plus de difficultés à se retrouver un emploi mais leur rémunération est généralement plus faible lors d'un retour au travail.

Dans le climat économique actuel, nous vous rappelons qu'il existe différents programmes de maintien en emploi des travailleurs expérimentés qui évitent l'utilisation des retraites anticipées comme mesure d'ajustement de la main-d'œuvre. Le gouvernement du Québec a récemment annoncé des mesures pour aider au maintien en emploi des travailleurs ainsi que du soutien du revenu pour les personnes licenciées qui ont peu de chances de se retrouver un emploi. Nous vous invitons à contacter votre Centre local d'emploi pour plus de détails.

Le vieillissement de la population québécoise

Selon l'Institut de la statistique du Québec, la proportion projetée des aînés (65 ans et plus) au Québec atteindra 18,5 % en 2016, 24,4 % en 2026 et 27,9 % en 2036.

La population du Québec vieillit plus rapidement : le Québec est au deuxième rang après le Japon quant à la rapidité de l'évolution du vieillissement de sa population. Cette rapidité s'exprime par le nombre d'années nécessaires pour que la proportion de personnes aînées passe de 12 à 24 % (ISQ).

- 1^{er} rang : Japon : 22,2 ans**
- 2^e rang : Québec : 29 ans**
- 3^e rang : Espagne : 42,3 ans**
- 4^e rang : Canada (sans le Québec) : 44 ans**



Projection de l'espérance de vie à la naissance

Québec 2001 - 2050

	Homme	Femme
2006	77,6 ans	83,1 ans
2016	79,4 ans	84,5 ans
2026	81,1 ans	85,8 ans

Souriez! Faire le portrait de votre main-d'œuvre peut s'avérer fort utile.

C'est du moins ce que des dizaines d'entreprises textiles ont fait au cours des dernières années dans le but de planifier leurs besoins de main-d'œuvre, conserver l'expertise, proposer de nouveaux défis professionnels à leurs employés d'expérience et aux autres et améliorer la qualité de vie en emploi.

Ce n'est pas une mince tâche direz-vous! Il suffit de mettre sur pied un comité d'entreprise paritaire et de faire le portrait de la situation de votre entreprise. Le CSMO Textile peut apporter son expertise et ses outils de gestion afin de faire un tel exercice.

La démarche proposée :

- Création d'un comité paritaire d'entreprise
- Cueillette d'information (pratiques RH de l'entreprise, son historique, sa culture, le profil des travailleurs, etc.)
- Rencontres d'employés ciblés
- Entrevues individuelles avec les travailleurs concernés
- Rapport diagnostic sur les intentions, les intérêts et les besoins des travailleurs rencontrés
- Plan d'action et de communication
- Implantation de programmes

Selon les résultats du diagnostic, le comité d'entreprise établira les priorités et l'échéancier. La démarche peut se faire sur une période de six mois et selon les projets ciblés, le plan d'action peut s'échelonner sur plus d'une année.

Les entreprises qui ont fait cet exercice ont pu planifier leurs besoins de main-d'œuvre, prévoir le transfert d'expertise, améliorer la satisfaction au travail, offrir des séances d'information en vue de préparer l'éventuelle retraite de leurs travailleurs d'expérience, des formations de formateurs, faire des projets pilotes en réduction du temps de travail, en organisation du travail et autres.

Cela vous intéresse? Contactez Linda Cyrenne au CSMO Textile au 819 477-7910, poste 213, ou par courriel à lcyrenne@csmotextile.qc.ca.

C'est devant plus d'une vingtaine de travailleurs de U. S. Coton (Canada), située à Lachine, le 3 juillet dernier, que Linda Cyrenne, chargée de projets au CSMO Textile, a présenté la démarche en gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (GPMO).





Réflexion

Connaissez-vous la gestion par scénario?

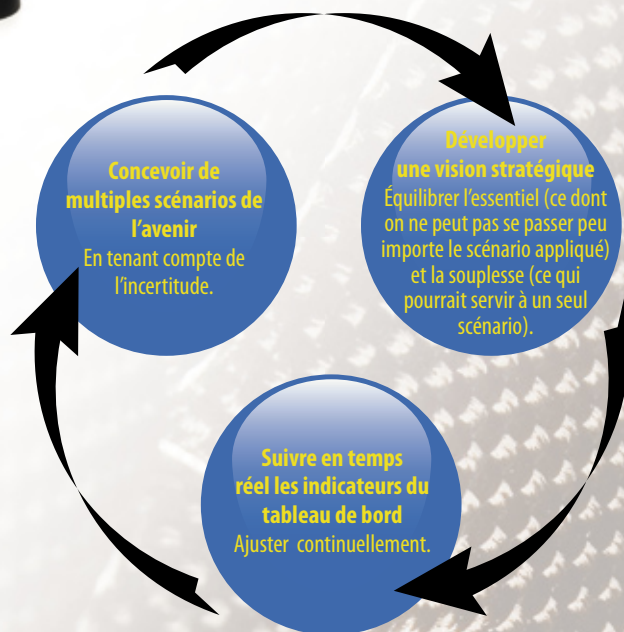
L'incertitude est constante dans le contexte économique actuel. Bien des entreprises répondent à cette incertitude par une planification à court terme. Pourtant, l'incertitude ne constitue pas seulement une menace mais fournit aussi son lot de possibilités. Pourquoi ne pas apprivoiser l'incertitude et essayer la gestion par scénario?

La gestion par scénario consiste à anticiper l'avenir et préparer plusieurs scénarios pour y faire face de façon à poursuivre les activités tout en restant connecté sur l'orientation stratégique de l'entreprise.

Pour arriver à préparer plusieurs scénarios, il faut tout d'abord bien connaître son marché, ses clients, ses capacités et ses propres stratégies. Bref, avoir un portrait clair de la situation actuelle et également connaître les limites pouvant affecter votre capacité à réagir aux situations futures. Ensuite, pour obtenir de bons scénarios, il faut tenir compte non seulement des indicateurs connus mais également des signaux d'alarmes faibles. Pour inclure les signaux faibles, il est bon de développer une vision périphérique du monde dans lequel on évolue, pas seulement le marché tel qu'on le connaît.

Ces scénarios doivent être mis à jour et suivis en temps réel afin d'être efficaces. Il s'agit ni plus ni moins d'un point de contrôle de la réalité du marché. Autrement dit, les scénarios représentent un tableau de bord, ils comportent de nombreux indicateurs qui sont très efficaces pour effectuer un suivi. Les signaux captés par le tableau de bord permettent de revoir les stratégies en tenant compte des nouvelles réalités du marché.

La dynamique de la gestion par scénarios ressemble à beaucoup d'autres systèmes¹ en boucle avec rétroaction :



¹ Inspiré d'une présentation de Roch Parayre, Ph. D. de Decision Strategies International, Inc. www.thinkdsi.com

On peut appliquer la gestion par scénario dans plusieurs domaines dont celui des ressources humaines. On peut créer différents scénarios par exemple, en s'interrogeant sur la gestion de la formation.

- Quel est le niveau de compétences actuelles de l'ensemble des employés?
- Quelles sont les compétences requises s'il fallait doubler les activités d'un atelier en 3 mois, à la suite de l'obtention d'un nouveau contrat?
- Peut-on départager et catégoriser les compétences génériques nécessaires à plusieurs postes de travail des compétences spécifiques à un poste de travail en particulier?
- Peut-on débiter à l'avance les activités de formation sur les compétences génériques et diminuer par le fait même le temps nécessaire à réagir et être complètement opérationnel si l'on obtient ce fameux contrat qui doublerait les activités d'un atelier?

À partir de questionnement de ce genre, on peut bâtir différents scénarios. Par exemple :

Scénario A : on peut choisir d'attendre d'avoir en poche le contrat avant de procéder aux activités de formation. De cette façon, aucune somme n'est dépensée avec risque. Cependant, on met beaucoup de pression sur la production, car on a promis de livrer à temps. Il est même possible qu'on livre avec une semaine de retard. Le client reviendra-t-il si on livre en retard? En même temps, la moitié du personnel est en formation et la performance n'est pas encore au rendez-vous. Par le fait même, les conditions favorables au développement des compétences chez nos employés ne sont pas en place, sans compter l'impact sur le climat de travail qui peut influencer à long terme l'engagement des formateurs et le taux de roulement de main-d'œuvre de l'entreprise.

Scénario B : on peut aussi commencer les activités de formation sur toutes les compétences nécessaires pour le poste concerné aujourd'hui, car la production est au ralenti. Cette façon de faire nous fait prendre un risque à court terme, sans savoir si nous obtiendrons le contrat et les sommes investies en formation ne promettent pas toutes un retour sur investissement. La portion des sommes investies pour les compétences génériques est sans risque et le retour sur investissement sera au rendez-vous, mais qu'en est-il pour les compétences spécifiques? Cependant, en débutant tout de suite les activités de formation, on a la chance de mettre toutes les conditions favorables pour maximiser le transfert d'expertise et le développement des compétences. On peut même en profiter pour rafraîchir les compétences de nos compagnons (formateurs) afin de les mettre plus à l'aise dans leur rôle très important de transfert d'expertise de l'entreprise.

Scénario C : on pourrait aussi choisir un scénario entre les deux, débiter les activités de formation sur les compétences génériques aujourd'hui et attendre d'avoir le contrat en poche avant de faire celles sur les compétences spécifiques.

On peut ajouter d'autres scénarios et ajouter d'autres indicateurs à notre tableau de bord pour le rendre plus performant : subventions disponibles pour l'entreprise, importance relative des postes de travail, postes de travail critiques dans l'entreprise, prévision de prise de retraite, absence pour congé de maternité ou de paternité, etc.

En ayant un portrait clair des orientations stratégiques de l'entreprise et du service des ressources humaines, vous serez en mesure de prendre plus rapidement des décisions et de mettre de nouveaux projets de l'avant.

Bons scénarios!

Promotion du secteur et de ses carrières

Un nouveau dépliant jeunesse pour s'instruire tout en s'amusant!

En préparation aux prochaines visites scolaires et en stand, un nouveau dépliant jeunesse a été réalisé. Arborant des couleurs vives et des images de type bande dessinée, nous sommes convaincus que cet outil promotionnel fera fureur auprès des jeunes.

Un bédéiste d'expérience a été engagé afin d'imager, de façon humoristique, quatre sous-secteurs du textile. Pour cette première édition, les secteurs du sport, de l'emballage, de la médecine et de la protection ont été choisis.



Le textile pour mieux performer!

Ce document promotionnel a été développé afin de démontrer ce qu'est la vie sans textile. Présentement, nous distribuons un tabloïd qui explique les diverses formes et applications des textiles. Par la création de cet anti-tabloïd, nous voulions identifier quatre secteurs d'activités avec des images sans textile et des images avec textile. Les bandes dessinées parlent d'elles-mêmes et c'est beaucoup plus facile pour les jeunes de comprendre l'importance du textile dans leur quotidien. Nous en avons profité, par le fait même, pour faire un petit clin d'œil aux propriétés spé-

ciales que peuvent posséder les textiles de ces secteurs, en ajoutant de l'information sur les textiles techniques.

C'est avec beaucoup d'enthousiasme que nous préparons la saison 2009-2010. Ce nouvel outil va sûrement nous aider à capter l'attention des jeunes sur le secteur textile et ses carrières. D'ici là, cet outil est disponible au CSMO Textile. Vous désirez en recevoir un exemplaire? Communiquez avec Marlène Lemire au 819 477-7910, poste 222, ou par courriel à mlemire@csmotextile.qc.ca.

Des fiches métiers textiles pour la promotion des carrières!

Des fiches métiers textiles ont récemment vu le jour! Pas moins de huit métiers spécifiques ont été sélectionnés afin de représenter la diversité du secteur : concepteur de produits textiles, ingénieur ou technologue en génie, mécanicien de machines textiles, opérateur, superviseur de production, technicien de laboratoire, technologue en assurance qualité et enfin, teinturier et finisseur de produits.

Les fiches proposent une foule de renseignements détaillés pour chacun des métiers. Vous y retrouverez les autres appellations possibles, une description de l'occupation, une liste des responsabilités, des aptitudes et des qualités nécessaires, les conditions de travail ainsi que les formations requises. Deux photos par fiche démontrent un ou des professionnels dans le cadre de leur fonction. Vous y verrez également un aperçu de divers produits textiles,



provenant des douze sous-secteurs. Par la création de ces nouveaux outils, les jeunes pourront se faire une idée plus précise sur les métiers possibles dans le secteur textile.

Les fiches seront distribuées lors de visites scolaires, en stand ou dans des pochettes promotionnelles remises, entre autres, aux conseillers en orientation. Aussi, elles sont actuellement en ligne sur notre site corporatif au www.csmotextile.qc.ca et sur notre site jeunesse au www.textiletechno.ca. Bien sûr, il est possible de s'en procurer en version imprimée au CSMO Textile en communiquant avec Marlène Lemire au 819 477-7910, poste 222, ou par courriel à mlemire@csmotextile.qc.ca.

En préparation de la saison 2009-2010

La saison dernière, nous avons participé à une douzaine d'événements, dont des visites d'écoles, afin de faire la promotion du secteur et de ses carrières auprès des élèves du secondaire.

En préparation de la saison 2009-2010, nous aimerions savoir : est-ce que l'école fréquentée par votre jeune a été visitée? Est-ce que votre adolescent ou ses amis sont intéressés à découvrir le secteur textile? Si oui, faites-nous part de leur intérêt et de l'école qu'ils fréquentent et c'est avec plaisir que nous communiquerons avec cet établissement afin de participer à une Journée Carrières ou faire une présentation dans leur classe. Contactez Marlène Lemire au 819 477-7910, poste 222, ou par courriel à mlemire@csmotextile.qc.ca.

PAMT

Deux formations de compagnons (formateurs) qui sortaient de l'ordinaire!

Le CSMO Textile poursuit le développement des compagnons du secteur textile. Deux autres ateliers de formation ont eu lieu : un à Saint-Georges de Beauce et un à Montréal. Au cours de ces deux ateliers, il y a eu 23 participants. Il est important de souligner que c'était une première à Montréal. Dans les deux cas, les participants ont beaucoup apprécié la formation.



Formation en contrôle de la qualité

L'étape de la cueillette d'information est maintenant terminée. En tout, c'est 35 entreprises qui nous ont ouvert leurs portes pour discuter de leurs besoins en matière de contrôle de la qualité. Cette réponse nous confirme le réel besoin de l'ensemble des entreprises textiles face aux compétences liées au contrôle de la qualité. Nous amorçons maintenant l'étape 2 qui consiste à recenser et analyser tous les résultats des entrevues pour obtenir un portrait clair de la situation. Nous remercions toutes les entreprises qui ont participé à la cueillette d'information. C'est un dossier à suivre!

Note : Nos PAMT ont maintenant leur propre nom de domaine www.pamt.qc.ca. C'est facile à retenir, allez voir!

En bref



De la formation en ligne, pour vous!

Vous désirez connaître les programmes de formation en ligne et les services offerts par le Conseil des ressources humaines de l'industrie du textile à ses membres? Nous vous invitons à visiter le www.thrc-crhit.org. Le CRHIT offre également des démonstrations d'utilisation de leur **Portail d'apprentissage**. Pour plus de détails, contactez Marie Bilodeau, agente de communications au CRHIT, au 613 230-7217, poste 314.



Trois distinctions pour Protec-Style

Protec-Style, jeune entreprise de fabrication de vêtements design antimicrobiens, située à Saint-Jean-sur-Richelieu, s'est méritée trois prix prestigieux lors du 11^e Gala des grands Prix nationaux québécois en entrepreneuriat, le 18 juin dernier, à Québec. Cette entreprise a su marier l'art et la science, ou plus précisément, la mode et la rigueur du vêtement de protection. Voici les prix mérités : Stratégie marketing, Recherche et développement et Innovations technologique et technique. Bravo à François Simard, président, et à son équipe!

Le saviez-vous?

Un Québécois consomme environ 424 litres d'eau par jour! C'est l'été et il fait chaud : vive la piscine et les jeux d'eau pour les enfants! C'est durant la saison estivale que notre consommation d'eau est la plus forte, surtout à cause de l'arrosage excessif et de l'évaporation de l'eau. Cet accroissement de la demande engendre des pressions importantes sur le réseau de distribution de l'eau potable de nos municipalités. C'est pourquoi celles-ci nous rappellent constamment de porter une attention particulière à notre consommation.

Voici quelques trucs tirés du journal L'Express, parution du 29 juin 2009 :

1. Mettre un pichet d'eau du robinet au réfrigérateur. En plus de réduire la quantité d'eau versée du robinet, la mise au réfrigérateur permet d'éliminer l'arrière-goût du chlore.
2. Prendre une douche rapide au lieu d'un bain.
3. Réutiliser l'eau de l'aquarium pour arroser les plantes : cette eau étant riche en azote et en phosphore servira d'engrais.

Cet été, ayons une consommation d'eau responsable!

Agissons pour des générations!

La politique verte du CSMO Textile est maintenant disponible sur notre site Internet. Celle-ci se veut concrète dans son application, c'est pourquoi nous y trouvons des actions précises qui favorisent le développement durable dans notre environnement de travail. De même, pour démontrer le sérieux de notre engagement, nous avons posé notre candidature au niveau 1 du programme ICI ON RECYCLE! de Recyc-Québec. Elle a été acceptée le 1^{er} juin dernier.



Tournée des CSMO

C'est le 27 mai dernier que se tenait, au Palais des congrès de Montréal, la Tournée des CSMO. Le CSMO Textile y était! Cela nous a permis de rencontrer les conseillers aux entreprises d'Emploi-Québec de Montréal, des agents d'aide à l'emploi ainsi que d'autres représentants du réseau d'Emploi-Québec afin de leur faire connaître notre industrie.

Programme de certification pour superviseurs

Ce programme pilote en français débutera le 21 septembre prochain. Il s'adresse aux superviseurs des entreprises membres du CRHIT. Pour en savoir plus, contactez Jean-Pierre Giroux, directeur de projets au CRHIT, au 613 230-7217, poste 313.

Calendrier	
Le mardi 15 septembre 2009 Colloque du CSMO Textile : inscrivez-vous en ligne dès maintenant au www.csmotextile.qc.ca .	
Le vendredi 25 septembre 2009 Réunion du C. A. du CSMO Textile	

Principaux contacts du CSMO Textile

Directrice générale
Rosette Laberge

Chargée de projets et responsable des communications
Linda Cyrenne

Conseillère à l'intervention sectorielle
Diane Savard

Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Employés

Coprésident
Jocelyn Lavoie, représentant
Centrale des syndicats démocratiques

Directeur
Pierre Renaud, représentant, Union des Travailleurs
et Travailleuses Industriels et de Service (UTIS)

Directeur
Pierre-Jean Olivier, vice-président
Conseil du textile et du vêtement - TUAC

Employeurs

Coprésident
Daniel Tardif, directeur des ressources humaines
FilSpec

Directrice
Valérie Martin, chef de service - ressources humaines
Texel

Directeur
Marc Bessette, vice-président exploitation
Leigh Textiles