

- 2 10 bons coups
- 4 Un nouveau rôle en GRH
- 6 Signatures chez Les Tissus Geo. Sheard!

Sortir

Retour sur l'assemblée générale annuelle 2006... Le 9 juin, c'était la fête!

Près de 100 participants, des représentants d'entreprises, de syndicats, d'établissements d'enseignement, de fournisseurs et d'Emploi-Québec ont assisté à l'assemblée générale annuelle publique de votre CSMO Textile. L'équipe du CSMO a présenté son rapport annuel et plusieurs chargés de projets ont tour à tour présenté les résultats de leurs projets. La satisfaction générale des participants a été de 92 %.



Un accueil chaleureux...

Les Grooms ont fait l'accueil des participants et chacun devait déambuler sur le tapis rouge!

Directement de France...

L'Équipe du Mollet est venue de France afin de souligner l'excellence des textiles techniques québécois et souligner le 10^e anniversaire du CSMO Textile.



La richesse inestimable des savoirs...

La conférencière invitée, Josée Blondin, psychologue organisationnelle, nous a présenté « La richesse inestimable des savoirs » des différentes générations dans les entreprises et l'importance de chacune. Elle a également fait un parallèle avec l'Alzheimer organisationnel™, maladie qui apparaît dans les organisations qui négligent le transfert des savoirs.

Remise de la bourse...

Une fois de plus, le CSMO Textile a remis une bourse d'excellence à une élève finissante du DEC Technologie des matières textiles. Nos sincères félicitations à Géraldine Harvey pour son projet de fin d'études.



Roger Faubert (coprésident patronal, C. A. du CSMO Textile), Géraldine Harvey (boursière), Rosette Laberge (directrice générale) et Pierre-Jean Olivier (directeur, C. A. du CSMO Textile).

Le textile c'est aussi...

10 bons coups de l'industrie...

En période de grand changement, le CSMO Textile a tenu à souligner 10 bons coups d'entreprises textiles québécoises lors de son AGA 2006.

BEAULIEU CANADA
ACTON VALE - FARNHAM - WICKHAM



Distinction 2006 pour être un leader en formation

FILSPEC
SHERBROOKE



Distinction 2006 pour avoir réussi un virage en organisation du travail grâce à la responsabilisation des employés

GARLOCK DU CANADA
SHERBROOKE



Distinction 2006 pour ses performances en santé et sécurité au travail

Félicitations

GILDAN
MONTRÉAL - SALABERRY-DE-VALLEYFIELD - SAINT-LAURENT



Distinction 2006 pour avoir contribué au développement de la francisation et de l'alphabétisation dans ses usines de Montréal

HAFNER
GRANBY



Distinction 2006 pour ses efforts renouvelés en matière de santé et sécurité au travail

VIVRE SANS TEXTILE?
IMPOSSIBLE!

**RÉGITEX
 SAINT-JOSEPH-DE-BEAUCE**



Distinction 2006 pour la gestion exceptionnelle de la croissance de l'entreprise

**SCA SOINS PERSONNELS
 DRUMMONDVILLE**



Distinction 2006 pour 10 ans d'investissements stratégiques créateurs de valeurs et d'emplois

à ces 10 entreprises!

**STEDFAST
 GRANBY**



Distinction 2006 pour l'innovation technologique

**VICTOR INNOVATEX
 BEAUCEVILLE - SAINT-GEORGES-DE-BEAUCE**



Distinction 2006 pour l'innovation dans le domaine des tissus écologiques durables

**WEAVEXX
 WARWICK**



Distinction 2006 pour l'augmentation importante de sa production et de son personnel depuis 2004

Qu'est-ce que l'Alzheimer organisationnel™?

La maladie d'Alzheimer organisationnel™ est une maladie dégénérative qui diminue les activités et le potentiel d'une entreprise par une perte de savoirs. Elle touche tous les aspects de l'entreprise :

- Structure
- Gestion
- Relations interpersonnelles
- Services offerts
- Productivité
- Service à la clientèle
- Satisfaction des employés
- Efficience
- Efficacité au travail
- Rentabilité et profitabilité

Ses manifestations et ses impacts...

Dans les années 2000, la maladie d'Alzheimer est une des principales causes d'un dysfonctionnement organisationnel, qui se manifeste par les symptômes suivants :

- Pertes de mémoire et d'expertise
- Problèmes de langage
- Difficultés à exécuter les tâches
- Désorientation dans l'espace et dans le temps
- Objets ou façons de faire égarés
- Jugement affaibli
- Changement d'humeur ou de comportement
- Changements de personnalité
- Manque d'enthousiasme et de motivation



Comment faire face à la maladie d'Alzheimer organisationnel™?

- Recherchez du soutien pour demeurer objectif en prenant un certain recul afin de mieux se positionner;
- Acceptez l'incertitude de l'avenir et devenez proactif dans votre gestion en développant une vision à court/moyen terme par un plan d'action stratégique;
- Posez des petits gestes au quotidien, ils sont importants. Apprenez à tirer le plein potentiel de votre capital humain;
- Restez en contact (interne et externe) par une communication efficace; prenez le pouls et questionnez-vous!

Un choix s'impose : Être en mode « action » pour demeurer concurrentiel et rentable.

Source : Josée Blondin, psychologue organisationnelle et présidente de InterSources

Capsule RH

La fonction des ressources humaines... stratégique?

De plus en plus, lorsqu'on parle de la gestion des ressources humaines, on dit qu'elle doit être en lien avec la stratégie d'affaires de l'entreprise. Intéressant, mais comment le rôle du gestionnaire en ressources humaines peut devenir celui d'un partenaire stratégique? Tout d'abord, il est essentiel d'avoir l'appui des hauts dirigeants. Dans la planification stratégique d'une entreprise, la vision en ressources humaines est de plus en plus importante. Les changements au niveau de la démographie amènent de nouveaux enjeux importants au niveau du recrutement, de la rétention de la main-d'œuvre et de la gestion de la formation.

Un nouveau rôle pour les gestionnaires en GRH

Les hauts dirigeants n'ont plus le choix d'avoir une vision en GRH. Il devient donc important pour les gestionnaires en ressources humaines d'insister sur les enjeux d'affaires sans pour autant oublier les enjeux humains au niveau de la planification de la gestion des ressources humaines. Souvent les gestionnaires en GRH sont plus portés à devenir un support opérationnel dans l'entreprise en plus de faire respecter les législations et les conventions collectives.

Certaines activités sont privilégiées au détriment d'activités en matière de développement organisationnel et au niveau de la stratégie d'affaires.

Ces changements représentent un défi de taille pour les gestionnaires en GRH. En effet, ces professionnels devront développer de nouvelles compétences telles la compréhension de l'évolution du secteur d'activité, la gestion du changement, la gestion budgétaire et financière, l'analyse des coûts et bénéfiques et la gestion de projet.



Comment bâtir un PAMT!

Les PAMT sont conçus d'une part pour reconnaître officiellement les compétences des opérateurs d'expérience et, d'autre part, pour offrir une formation structurée par compagnonnage en milieu de travail. Ils sont crédibles simplement parce que l'industrie textile est impliquée à toutes les étapes de développement. Voici ces étapes :

1. Procéder à l'analyse du métier

Cette étape implique de faire une revue de la documentation existante et de tenir un atelier d'analyse de la situation de travail (AST). Lors de cet atelier, nous réunissons pendant trois jours une douzaine d'opérateurs de partout au Québec, des experts du métier, un conseiller de Préventex et des représentants d'Emploi-Québec. Le but de procéder à l'AST est de dresser un portrait complet de ce qu'est le métier au Québec et de l'intégrer dans un rapport.

2. Valider le rapport de l'AST

Cette validation regroupe la moitié des gens présents à l'AST, des représentants d'employeurs et d'Emploi-Québec.

3. Élaborer le profil de compétences

Le profil de compétences est élaboré à partir du rapport validé de l'AST.

4. Valider le profil de compétences

Cette validation regroupe la moitié des gens présents à l'AST, des représentants d'employeurs et d'Emploi-Québec.

5. Élaborer la norme professionnelle

La norme est élaborée à partir du profil de compétences validé.

6. Valider la norme professionnelle

La validation consiste à envoyer la norme professionnelle à toutes les entreprises qui ont des opérateurs sur le métier en question et de recueillir leurs commentaires.

7. Déposer la norme professionnelle auprès d'Emploi-Québec

C'est Emploi-Québec qui a la responsabilité de présenter la norme au groupe de travail sur l'apprentissage de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) pour approbation.

8. Élaborer le carnet d'apprentissage et le guide du compagnon

Le carnet d'apprentissage et le guide du compagnon sont développés à partir de la norme et du profil de compétences.

9. Valider le carnet d'apprentissage et le guide du compagnon

Cette étape consiste à valider le carnet d'apprentissage et le guide du compagnon en situation réelle d'apprentissage dans différentes entreprises textiles. Les modifications finales ont lieu à la suite de cette activité.

10. Valider l'ensemble du PAMT et fixer les paramètres d'applications

Cette validation regroupe tous les participants de l'AST, des représentants d'entreprises textiles, des représentants syndicaux et des représentants d'Emploi-Québec.

11. Procéder au lancement du PAMT

Le lancement se fait d'abord avec le réseau d'Emploi-Québec et ensuite avec les représentants d'entreprises.

Garlock du Canada à Sherbrooke a ouvert ses portes!



Le 14 juin dernier, le CSMO Textile a organisé en collaboration avec Garlock du Canada une visite industrielle. Les visiteurs venaient entre autres du Cégep de Sherbrooke, du Centre Saint-Michel, d'Emploi-Québec et du Carrefour Jeunesse Emploi de la région de Sherbrooke. Les participants ont témoigné leur appréciation de l'activité qui a permis de découvrir notre industrie. Le bilan de l'activité a donc été des plus positifs!

Si vous voulez partager votre dynamisme avec les partenaires de votre région, contacter Annie St-Onge au (819) 477-7910, poste 202, ou par courriel à astonge@csmoitq.qc.ca.

Signatures chez Les Tissus Geo. Sheard!

Le 14 juin dernier, Les Tissus Géo. Sheard a procédé à la signature de deux ententes dans le cadre du PAMT pour les opérateurs de métiers à tisser. L'entreprise a choisi de faire appel à Ginette Provençal, notre maître

compagne au tissage, pour procéder à la reconnaissance des compétences de deux employés d'expérience. Félicitations à Les Tissus Géo Sheard pour sa démarche!



À l'arrière : Martin Blondin (CSMO Textile), Ginette Provençal (maître compagne au tissage), Luc Audet (responsable de la qualité), Conrad Lanctot (mécanicien au tissage), Réal Audet (superviseur de production).
À l'avant : Alain Duplessis (Emploi-Québec), Line Rivard (secrétaire du syndicat) et Nathalie Lessard (directrice de l'amélioration).

Calendrier

Le jeudi 17 août 2006

- Rencontre du Réseau provincial RRH du secteur textile
Thème de la rencontre : assignation temporaire
- Rencontre du Réseau SST
Thème de la rencontre : sécurité machine

Le jeudi 14 septembre 2006

- Réunion du C. A. du CSMO Textile

Conseil d'administration

Principaux contacts CSMO Textile

Directrice générale
Rosette Laberge

Chargée de projets et responsable des communications
Linda Cyrenne

Conseillère en intervention sectorielle
Diane Savard, Direction de l'intervention sectorielle
Commission des partenaires du marché du travail

Employés

Coprésident
Robert Bougie, Directeur des services
Fédération des syndicats
du textile et du vêtement
C.S.D.

Directrice
Lina Aristeo, Directrice
Le Conseil du Québec – Unit Here

Directeur
Pierre-Jean Olivier, Directeur du conseil
du textile et du vêtement – TUAC

Employeurs

Coprésident
Roger Faubert, Directeur général
FilSpec

Directeur
Pierre Cantin, Directeur des ressources humaines
Texel

Directeur
Alain Côté, Directeur des ressources humaines
Consoltex