

# Comité



# INFO

Volume 7 • Numéro 1 • Février 2006

## DANS CE NUMÉRO :

...Une première dans l'industrie	page 2
...Si la tendance se maintient	page 2
...Descriptions de postes	page 3

### Le CSMO Textile fait peau neuve!

Comme vous l'aurez sans doute remarqué, votre Comité sectoriel a débuté l'année par des changements importants : un déménagement des plus réussis, au 575 B, rue des Écoles à Drummondville, une nouvelle signature CSMO Textile, encore plus dynamique qu'avant et un site Internet actualisé!

Nous vous invitons à visiter le [www.comitesectorieltextile.qc.ca](http://www.comitesectorieltextile.qc.ca). La navigation est encore plus conviviale. Il contient une somme importante d'information sur notre secteur dont des liens pratiques, notre diagnostic sectoriel, nos partenaires, nos services et outils, nos formations et nos outils promotionnels.

Bonne visite!

...Journée de formation

**ATTENTION : RESPONSABLES RH DES ENTREPRISES  
TEXTILES QUÉBÉCOISES et RESPONSABLES SST**

### Renouvelez votre GRH par des solutions simples et pratiques!

**Le jeudi 23 février 2006, de 9 h 30 à 15 h 30  
Hôtel et Suites le Dauphin, Drummondville**

Nous vous proposons une journée de formation organisée dans le cadre du Réseau provincial des responsables RH du secteur textile. Prenez note que nous avons réservé quelques places pour des entreprises textiles non membres de ce Réseau. Inscrivez-vous et inscrivez votre responsable SST. Faites vite! Le nombre de places est limité!

Cet événement a pour objectif de vous faire voir la SST d'un autre œil et de vous faire découvrir des solutions simples et pratiques pour motiver vos troupes.



En matinée :

#### La santé et sécurité au travail : une valeur ou une priorité?

Cet atelier-conférence a pour objectifs :

- Approfondir la compétence « mobilisation et créativité » en regard de la SST
- Explorer l'habileté à vivre la SST au lieu de se contenter de la gérer
- Oser des moyens non traditionnels pour sensibiliser et surtout responsabiliser l'ensemble des équipes à la SST
- Fournir des outils pratiques
- Fournir des suggestions d'actions concrètes pour piloter efficacement vos dossiers de SST.

Formateur : Raymond Arpin, Groupe Improbable

En après-midi :

#### La motivation : vinaigrette du succès!

Lors de cet atelier-conférence, vous découvrirez :

- Certaines clés de la motivation humaine autres que salariales et conditions de travail
- Des solutions peu coûteuses et simples basées sur des principes de modification du comportement.

Formatrice : Marguerite Wolfe, Solution Motivation Plaisir

Pour vous inscrire : remplir le formulaire d'inscription disponible sur notre site Internet au [www.comitesectorieltextile.qc.ca](http://www.comitesectorieltextile.qc.ca) et le faire parvenir, avant le 15 février 2006, par télécopieur au (819) 477-2013. Pour plus d'information, communiquez avec Martin Blondin au (819) 477-7910, poste 208.

Ce projet est rendu possible grâce au soutien financier d'Emploi-Québec.

... formation pour travailleurs en emploi

## Programme de formation pour mécaniciens textiles en emploi de l'Estrie, Centre-du-Québec et Montérégie

Vous désirez supporter vos mécaniciens en emploi afin d'augmenter leur efficacité dans leurs interventions? Le CSMO Textile, en collaboration avec la commission scolaire de votre région, veut connaître le nombre d'entreprises intéressées afin d'organiser une rencontre d'information au cours du mois de février. Ce programme de formation peut être adapté aux besoins de votre entreprise. Pour plus de détails, contactez Annie St-Onge au (819) 477-7910, poste 202, ou par courriel à [astonge@csmoitq.qc.ca](mailto:astonge@csmoitq.qc.ca).

...programmes d'apprentissage en milieu de travail

## Une première pour l'industrie!

L'entreprise PGI DIFCO - Tissus de performance vient de signer une 1<sup>re</sup> entente dans le cadre du PAMT pour les fonctions de travail d'opérateur de métiers à tisser et de métiers à filer. Cette entreprise est la première à se prévaloir des services d'une maître compagne pour certifier une compagne tisserande. Nous vous rappelons que Ginette Provençal, maître compagne au tissage, est disponible pour la certification professionnelle de vos premiers compagnons ou compagnes. Vous n'avez qu'à communiquer avec le CSMO Textile pour vous prévaloir de ce service qui est sans frais pour l'entreprise.



**Avant :** Daniel McCutcheon (conseiller syndical), Ginette Provençal (maître compagne), Lucille Desainde (apprentie), Réjean Leclerc (apprenti)

**Arrière :** François Rochon (CSMO Textile), Pierre Leblanc (coordonnateur général), Alain Duplessis (Emploi-Québec)

## Fonction de travail d'opérateur au cardage

Le développement des quatre carnets d'apprentissage (pour les procédés d'ouvroison/mélange, cardage, étirage et bambrochage) et du guide du compagnon est terminé. Nous les validerons dans quelques entreprises au cours du mois de février, avant de les soumettre à Emploi-Québec. Le projet avance donc très bien.

Pour plus d'information, communiquez avec Martin Blondin au (819) 477-7910, poste 208, ou par courriel à [mblondin@csmoitq.qc.ca](mailto:mblondin@csmoitq.qc.ca).

Ces projets sont rendus possibles grâce au soutien financier du Fonds national de formation de la main-d'œuvre.

...gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre

## Si la tendance se maintient...

Vous vous rappellerez peut-être d'un sondage que nous avons tenu auprès des entreprises textiles en octobre 2002 afin de connaître les perceptions des difficultés de gestion reliées au vieillissement de la main-d'œuvre, difficultés auxquelles les entreprises devront faire face au cours des prochaines années. Et bien, nous avons relancé ce sondage auprès des gestionnaires en ressources humaines, en novembre 2005, pour voir si le phénomène a gagné du terrain ou non. Nous avons également interpellé les représentants des syndicats des entreprises textiles.

À noter : en 2002, nous avons eu un taux de réponses des gestionnaires RH de 20 % (59 entreprises) et en 2005 de 5 % (15 entreprises). Quant aux syndicats, en 2002, un répondant et en 2005, 7 répondants.

Voici quelques résultats comparatifs :

### Quel est le profil de l'ensemble de votre personnel?

	Sondage 2002 :	Sondage 2005 :
Employés âgés de – de 30 ans	21 %	17 %
Employés ayant entre 30 et 45 ans	41 %	41 %
Employés ayant entre 46 et 54 ans	26 %	30 %
Employés ayant plus de 55 ans	12 %	12 %

### Au cours des 5 prochaines années, quel est le pourcentage de vos travailleurs qui prendront leur retraite?

	Sondage 2002 :	Sondage 2005 :	Syndicats :
Aucun :	18 %	13 %	
Moins de 10 % :	34 %	---	
<b>Entre 10 et 25 % :</b>	<b>41 %</b>	<b>53 %</b>	<b>72 %</b>
Entre 25 et 50 % :	7 %	7 %	
Plus de 50 % :	0 %	0 %	
Autres :		27 %	28 %

*Il ne fait aucun doute que la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre d'expérience doit être mise en place dès maintenant afin de transférer les compétences des travailleurs qui représentent l'expertise et le savoir-faire de l'entreprise.*

## Avez-vous prévu les remplacer?

	Sondage 2002 :	Sondage 2005 :	Syndicats :
oui	73 %	53 %	57 %
non	27 %	21 %	29 %
pas de réponse		13 %	14 %
autres		13 %	

## À quel pourcentage?

Sondage 2002 :	Sondage 2005 :
68 %	87 %

## Votre entreprise est-elle préoccupée par le vieillissement de la main-d'œuvre?

	Sondage 2002 :	Sondage 2005 :	Syndicats :
pas du tout	28 %	20 %	0 %
un peu	21 %	33 %	44.5 %
assez	39 %	27 %	44.5 %
beaucoup	12 %	20 %	11 %

## Si vous avez l'intention de remplacer des travailleurs au cours des 5 prochaines années, pensez-vous que vous devrez surmonter :

	Sondage 2002 :	Sondage 2005 :	Syndicats :
Aucun problème important	28 %	20 %	14 %
Quelques problèmes	54 %	46 %	43 %
<b>Beaucoup de problèmes</b>	<b>18 %</b>	<b>27 %</b>	<b>43 %</b>
Pas de réponse		7 %	

*La main-d'œuvre se fait de plus en plus rare...*

## Votre entreprise a-t-elle établi ses politiques ou programmes de planification et gestion de sa main-d'œuvre d'expérience?

	Sondage 2002 :	Sondage 2005 :
oui	20 %	0 %
<b>non</b>	<b>80 %</b>	<b>100 %</b>

## Autres données :

### Compte tenu de tous les besoins en compétences, selon ce sondage, des **mesures considérées parmi les plus importantes** sont :

	Sondage 2002 :	Sondage 2005 :	Syndicats :
- Prendre des mesures pour garder les employés actuels :	<b>84 %</b>	<b>66 %</b>	<b>72 %</b>
- Améliorer la planification de la relève :	<b>68 %</b>	<b>47 %</b>	<b>86 %</b>
- Faire encadrer les jeunes travailleurs par les aînés :	<b>56 %</b>	<b>40 %</b>	<b>86 %</b>

*Il est inquiétant de constater que du côté des gestionnaires, ces énoncés ont diminué en importance... Pourtant, les employés compétents sont un atout indispensable pour l'entreprise. De plus, les départs à la retraite vont en augmentant, ce qui fait que la planification de la main-d'œuvre est un enjeu majeur pour les entreprises de notre secteur.*

## Au cours des 2 dernières années, dans quelle mesure les questions suivantes ont-elles changé pour vos travailleurs de 55 ans et plus?

### Parmi les énoncés :

	Sondage 2002 :	Sondage 2005 :	Syndicats :
- Augmentation des demandes de retraite progressive :	<b>19 %</b>	<b>33 %</b>	<b>72 %</b>
- Augmentation des demandes de conseils de préretraite :	<b>16 %</b>	<b>33 %</b>	<b>72 %</b>

*Nous croyons que les demandes en lien avec la retraite ne feront qu'augmenter au cours des prochaines années. La gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre propose une démarche qui vise à améliorer la qualité de vie des travailleurs, tout en les maintenant en emploi le plus longtemps possible (sur une base volontaire, bien sûr). Après tout, les travailleurs expérimentés supporteront les travailleurs de demain!*

Pour plus de détails sur le sujet, contactez Linda Cyrenne au (819) 477-7910, poste 213, ou par courriel à [lcyrenne@csmoitq.qc.ca](mailto:lcyrenne@csmoitq.qc.ca).

## CAPSULE RH

### Des descriptions de postes : un outil essentiel!

La base de la gestion des ressources humaines d'une entreprise structurée est de déterminer les tâches de chacun. Les descriptions de postes sont nécessaires afin d'effectuer un processus de recrutement efficace et d'évaluer le rendement. Les descriptions de postes doivent être mises à jour continuellement afin qu'elles suivent l'évolution de la fonction. Elles peuvent aussi aider à la gestion des compétences et servir à analyser les écarts de compétences. De plus, elles seront utiles dans la mise en place et le maintien d'un programme d'équité salariale.

### Étapes de mise en œuvre :

1. Dresser un canevas de la description du poste avec le responsable d'atelier et/ou de service;
2. Effectuer une rencontre avec un ou plusieurs employés afin de cerner le poste et ses responsabilités. Pour vous aider, consultez **l'outil # 5** « Questionnaire de description de poste » du **Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME**;
3. Valider le profil et l'ajuster au besoin avec les différents acteurs;
4. Mettre en format standard tous les profils de postes de l'entreprise en utilisant des verbes d'action en début de phrase;
5. Effectuer la mise à jour.

...les descriptions de postes constituent un des outils essentiels à la bonne gestion de vos ressources humaines.

## Conseil d'administration

### 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  
Président du Conseil  
canadien du textile  
et du vêtement - T.U.A.C.

### Employeurs

#### COPRÉSIDENT

Roger Faubert  
Directeur général  
FilSpec

#### DIRECTEUR

Pierre Cantin  
Directeur des ressources humaines  
Texel

#### DIRECTEUR

Alain Côté  
Directeur des ressources humaines  
Consoltex

#### CONSEILLÈRE EN INTERVENTION SECTORIELLE

Diane Savard  
Emploi-Québec

### Principaux contacts Comité sectoriel textile

#### DIRECTRICE GÉNÉRALE

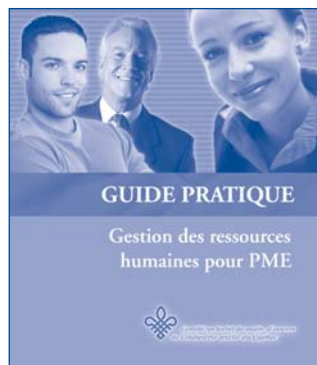
Rosette Laberge

#### CHARGÉE DE PROJETS ET RESPONSABLE DES COMMUNICATIONS

Linda Cyrenne



## Guide PRATIQUE de gestion des ressources humaines pour PME



Il reste des exemplaires du Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME. N'attendez pas avant de le commander! Consultez notre site Internet pour obtenir le bon de commande.

Si vous avez des questions ou des commentaires, contactez Annie St-Onge au (819) 477-7910, poste 202, ou par courriel à [astonge@csmoitq.qc.ca](mailto:astonge@csmoitq.qc.ca).

...visite d'entreprise

## Ouvrez vos portes!

Un des objectifs du CSMO Textile est de démystifier le secteur et de le faire découvrir afin d'attirer la relève au sein des entreprises. Dans le contexte actuel où le recrutement est souvent difficile, nous vous proposons d'ouvrir votre milieu de travail, le temps d'une visite industrielle. Les personnes

# Nouvelles en bref

invitées sont de votre région. Elles proviennent du domaine de l'enseignement tant secondaire, collégial qu'universitaire, d'Emploi-Québec, de Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDC), des Carrefours jeunesse emploi (CJE), des Centres locaux de développement (CLD) et des Corporations de développement économique communautaire (CDEC).

Vous désirez faire connaître votre dynamisme et votre expertise? Faites comme Texel! Contactez Annie St-Onge au (819) 477-7910, poste 202, ou par courriel à [astonge@csmoitq.qc.ca](mailto:astonge@csmoitq.qc.ca).



## Calendrier des activités

**Le vendredi 10 février 2006**  
Réunion du C.A. du CSMO Textile

**Le jeudi 23 février 2006**  
Journée de formation du Réseau provincial des responsables des ressources humaines du secteur textile

Cette publication a été réalisée grâce à l'aide financière :

Emploi Québec