

- 3 Les textiles médicaux
- 4 Une idylle est née
- 5 Des visites industrielles réussies

Sortir

Il est encore temps de réserver votre place!

L'AGA du CSMO Textile, c'est sans contredit une activité à ne pas manquer. Elle se tiendra le 9 juin prochain à l'Hôtel et Suites le Dauphin de Drummondville, de 10 h 30 à 15 h.

C'est un événement dynamique, innovateur et rempli de surprises pour notre 10^e anniversaire! Venez rencontrer les gens du secteur textile, assister à une présentation « pas ordinaire » d'une équipe sportive qui vient de loin, prendre un repas, créer des liens et participer à une formation portant sur l'Alzheimer organisationnel™ avec Josée Blondin, notre conférencière invitée. Celle-ci est spécialiste en développement organisationnel et en ressources humaines. Son expertise et son dynamisme entrepreneurial sont reconnus dans le milieu des affaires.

10 ans, 10 bons coups de l'industrie!

Non seulement nous fêterons comme il se doit nos 10 ans, mais nous soulignerons 10 bons coups de l'industrie en vous présentant des succès de gens du secteur. Une invitation à venir partager leur fierté!

Réservez votre place en composant le (819) 477-7910, poste 215.



Votre bulletin comitéinfo fait peau neuve

Nous sommes heureux de vous offrir un bulletin actualisé que nous espérons toujours plus convivial, avec un contenu d'intérêt diversifié pour votre plus grand plaisir!

Désormais, votre Comité INFO contiendra 6 pages et vous sera envoyé 6 fois l'an. Nous y traiterons de gestion des ressources humaines, de formation, de santé et sécurité, des travailleurs d'expérience, des PAMT, des textiles et de leur performance et de nouvelles d'intérêt pour le secteur.

Selon un sondage mené en avril 2006 :

- 83 % des lecteurs affirment que notre bulletin est utile pour eux;
- 67 % gardent souvent chaque numéro;
- 75 % ont répondu que de manière générale, notre bulletin correspond à leurs besoins et 25 % disent que cela correspond tout à fait;
- 57 % ont répondu que d'autres personnes le lisent dans l'entreprise.

N'hésitez pas à faire des suggestions d'amélioration auprès de Linda Cyrenne au (819) 477-7910, poste 213, ou par courriel à lcyrrenne@csmoitq.qc.ca.

Politique anti-tabac en milieu de travail

Le 31 mai 2006 entraient en vigueur les modifications apportées en juin 2005 à la Loi sur le tabac. Dans cette optique, voici la liste¹ des principales règles à suivre quant à l'usage du tabac en milieu de travail :

- il est interdit de fumer dans ce lieu;
- il est interdit d'y aménager une aire fumeurs;
- il est possible, pour une période temporaire se terminant le 30 mai 2008, d'y aménager un fumoir fermé utilisé uniquement par les employés et les dirigeants.

Cette loi oblige désormais tous les employeurs à mettre en vigueur une politique anti-tabac au sein de leur entreprise. Mais au-delà de l'application de la loi, c'est la santé des travailleurs qui est en jeu. Il a été démontré que la fumée de tabac avait des répercussions sur la santé dans le milieu de travail en interagissant avec d'autres matières et substances chimiques.

Si d'ici le 31 mai 2008 vous décidez d'autoriser l'usage du tabac dans une section fumeurs, sachez que cet endroit doit répondre à certains critères d'utilisation et d'aération² :

- la section fumeurs doit être bien indiquée par des panneaux ou d'autres façons;
- il faut une ventilation distincte par dépression sans recirculation de l'air, si la section est située à l'intérieur de l'édifice;
- il doit s'agir d'une aire extérieure sans danger ou d'une pièce distincte par sa construction et séparée des autres aires de travail ou de repos;
- la section doit être pourvue de cendriers ou de contenants non combustibles avec couvercle pour l'élimination des déchets.

En outre, si la section fumeurs est à l'extérieur, elle ne doit pas se trouver proche de l'entrée des non-fumeurs et un employeur ne peut, sauf en cas d'urgence, exiger qu'un employé entre dans une section fumeurs intérieure.



Il est important de souligner qu'une politique anti-tabac ne peut réussir sans concertation du personnel et de la direction. Il est important que les employés participent au processus de planification et que soient débattues ouvertement les politiques à adopter et leur exécution. De manière générale, la politique doit être soutenue par toutes les personnes ou groupes de personnes qu'elle touche. De plus, le personnel doit rester informé durant chaque étape de ce processus.

Pour plus de renseignements sur la Loi anti-tabac, vous pouvez consulter le site du ministère de la Santé et des Services sociaux à l'adresse suivante : www.msss.gouv.qc.ca/loi-tabac.

¹ Bulletin d'information, *Restrictions relatives à l'usage et à la vente de tabac*, ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec, msss.gouv.qc.ca/loi-tabac, le 12 janvier 2006.

² Source : Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, www.cchst.ca.

L'emploi abusif d'Internet au travail

Les réseaux haute vitesse, les courriers électroniques, et plus généralement Internet se sont imposés comme des outils d'information indispensables au travail. À cette utilisation de plus en plus courante s'ajoute l'abus de plus en plus fréquent qui en est fait. Cet emploi immodéré d'Internet au travail se résume entre autres au clavardage, à la visite de sites de rencontres, de sites pornographiques, ou au téléchargement de fichiers MP3. De plus, il s'avère être la cause d'un nombre croissant de congédiements.

On peut facilement prédire que la propension à l'abus n'est pas prête de s'estomper : le contenu de la toile Internet est florissant et il évolue constamment. Notons que les licenciements suivent proportionnellement la tendance.

Pour contrecarrer d'éventuels excès, il est préconisé pour les employeurs de mettre en place des mesures nécessaires afin de cadrer les conditions de l'usage d'Internet. Une bonne politique d'utilisation s'impose. Elle se divise en deux étapes :

- la réglementation du droit d'utilisation;
- la réglementation de l'utilisation en tant que telle.

Pour cette première étape, il est indispensable de limiter l'accès à Internet et aux courriers électroniques seulement aux employés pour lesquels leur utilisation est essentielle dans la réalisation de leur travail. Pour la seconde, une communication/sensibilisation doit être faite auprès des employés au sujet de l'attitude à adopter face à l'uti-

lisation de cet outil, comme par exemple en indiquant qu'Internet est réservé exclusivement à l'accomplissement de son travail ou que le personnel est sujet à une surveillance des employeurs.

Dans tous les cas, il est primordial que la politique soit claire et précise afin que personne ne puisse invoquer l'atteinte à la vie privée ou l'ignorance en cas de suspicion.

Le phénomène grandissant de l'utilisation abusive d'Internet à des fins personnelles au travail va occasionner prochainement un positionnement des instances judiciaires. En attendant, il est important pour les entreprises de mettre en place des politiques claires afin de freiner les abus.

VIVRE SANS TEXTILE? IMPOSSIBLE!

Médecine

Nous poursuivons notre présentation des 12 secteurs utilisant des composantes textiles. Les textiles sont indispensables dans le domaine médical. Ce secteur, comme celui des produits de santé ou d'hygiène, est en forte croissance.

Il existe pour les textiles techniques des applications extrêmement pointues, donc à forte valeur ajoutée, mais de faible volume. Les quantités sont beaucoup plus importantes dans les produits d'hygiène, mais il s'agit de produits basés sur des non-tissés de valeur modeste. La recherche en biologie moléculaire et cellulaire force les textiles médicaux à évoluer rapidement : fibres semi-conductrices, fibres bi-composantes partiellement résorbables, substrats textiles électriquement conducteurs, etc.

La biotechnologie joue également un rôle moteur en développant de nouvelles protéines. C'est le cas de Nexia Biotechnologies

(Montréal) qui produit une protéine de soie d'araignée à partir de chèvres génétiquement modifiées. Les nanotechnologies n'ont pas dit leur dernier mot! On les retrouve par exemple dans le domaine des bio matériaux, des bio senseurs, des implants, des cartilages et ligaments, des tubes médicaux (cathéters), des artères artificielles et des greffes.

Plusieurs entreprises québécoises en ont fait leur domaine de prédilection : SCA Soins Personnels et Fempro (Drummondville), Absorbe-Plus, George Courey et W. Laframboise (Montréal), AMD Ritmed (Granby), Médi-Toile (Magog), etc. Mais la concurrence est forte face à des multinationales comme Proctor & Gamble. En fait, les entreprises québécoises fabriquent des produits de nature très variée : drap de literie, essuie-tout



stérile, pansement de plaies, serviette hygiénique, articles pour personne incontinente, toile de levage, aides pour personne handicapée, soie dentaire, tampon de préparation, drap d'opération jetable, ruban médical, couvre-lit, couverture d'urgence, compresse et autres.

Le textile c'est aussi...

Les textiles médicaux et biologiques... impressionnants !

Les textiles médicaux et biologiques demeurent un des secteurs dont la croissance est la plus importante parmi tous les textiles techniques. Des polymères extrudés peuvent être soumis à différentes transformations ou utilisés en tant que filaments ou rubans pour la soie dentaire ou dans la fabrication de brosses à dents. Des textiles tressés sont utilisés pour les sutures et dans le remplacement de tendons et ligaments endommagés. Des matériaux tissés et tricotés servent énormément dans la fabrication de bandages, de greffes vasculaires et de filets d'hernie. Une section spécialisée des textiles médicaux consiste en des membranes de fibres creuses utilisées dans les éléments

extra-corporels. Les non-tissés sont surtout faits à partir de fibres synthétiques et sont utilisés pour la fabrication de pansements, de produits d'hygiène et de vêtements de protection.

Même si ces champs d'applications de base demeureront la source principale de cette demande grandissante dans les années à venir, il est intéressant d'examiner ce que nous proposent aujourd'hui ceux qui se consacrent à la recherche et au développement dans ce domaine :

- le développement d'acide polyactique et d'acide polyglycolique en tant que structures pour la culture cellulaire;
- de nombreuses percées concernant des armatures de textile temporaires bio-résorbables pour le soutien de tissus organiques humains;

- des progressions notables en matière de fibres « intelligentes » – fondées sur des polymères de production spontanée ainsi que sur des fibres et structures de protéines d'origine non animale – pour le traitement de plaies et d'ulcères;
- la production toujours grandissante de tissus enduits d'argent pour le traitement des grands brûlés.

Les textiles médicaux et biologiques continueront à jouer un rôle de premier plan dans l'avenir et de nouveaux champs d'application seront explorés davantage. Après tout, nous sommes en contact direct avec des textiles presque 24 heures par jour, pourquoi ne pas en profiter au maximum ?

Source : Extraits sélectionnés, *La Revue du textile*, sept-oct 2004, p. 10

Une idylle est née dans votre service?

Imaginez que vous détectiez un amour naissant dans votre équipe de travail. Comment devriez-vous réagir? Avant de vous dire ce que vous devez faire, nous aimerions vous présenter trois comportements à proscrire.

1. Proscrire les amourettes. Pour un grand nombre de raisons, il est normal que celles-ci se déclarent au travail. Si un chef de service les interdit, elles auront lieu en cachette et elles risquent alors de faire plus de mal qu'une relation vécue au grand jour.
2. Faire comme si elles n'existaient pas.
3. Juger les gens sur des principes moraux au lieu de les évaluer sur leurs performances. Vos employés sont là pour faire un travail et c'est sur la base de ce travail qu'ils doivent être évalués.

Dans un premier temps, ne vous énervez pas et ne vous opposez pas à cet amour naissant. Suivez plutôt les étapes suivantes :

1. S'il existe déjà une politique relative aux relations amoureuses au travail, consultez-la.
2. Vérifiez si la relation naissante crée des difficultés sur le plan du contrôle interne. Si tel est le cas et qu'il y a risque de collusion (entente secrète en vue de tromper ou de causer un préjudice), il faut rencontrer les tourtereaux, les féliciter pour cette belle relation et leur expliquer que l'entreprise ne pourra pas les garder tous deux dans ces conditions. Ils devront choisir qui part et qui reste ou il faudra qu'un des deux partenaires accepte un déplacement qui rend les conflits d'intérêts et la collusion impossible.



3. Il en va de même s'il s'agit d'une relation entre un employé et son supérieur hiérarchique. À ce moment, il y a risque que l'entreprise soit accusée d'avoir fermé les yeux sur un cas de harcèlement sexuel si l'idylle prend fin avec fracas ou que la performance de l'employé est surévaluée par favoritisme.
4. S'il s'agit d'une relation adultère mais qu'il n'y a ni risque de collusion, ni relation entre supérieur et subordonné, vous n'avez pas à vous interposer (ce n'est pas de vos affaires). Vous devrez toutefois être attentif en cas de diminution soudaine de productivité. Dans ce cas, vous devrez réagir rapidement (rencontre avec l'employé ou mesure disciplinaire s'il le faut).

Bref, vous n'avez pas à intervenir si la productivité et les impératifs du contrôle interne sont respectés.

Source : Alain Samson, auteur et conférencier www.alainsamson.net.

Pour un environnement de travail sécuritaire

Preventex vient de publier un outil de diagnostic afin de supporter les entreprises dans leur responsabilité à protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique du personnel de leur entreprise.

Cet outil permet de poser un diagnostic préliminaire de la situation afin d'établir le portrait santé sécurité de l'environnement de travail. Il contient des questions simples qui

permettront d'identifier des éléments problématiques afin d'apporter les correctifs qui s'imposent.

Vous pouvez obtenir plus de renseignements via leur site Internet au www.preventex.qc.ca, lequel contient aussi des services en lignes, une trousse de démarrage, des liens vers la législation applicable, des références et des outils.

Votre CSMO Textile vient de démarrer un réseau provincial en santé sécurité pour notre secteur. La première rencontre est prévue à Drummondville le **31 mai prochain**. Si vous êtes le responsable SST de l'entreprise, ce réseau est pour vous!

Pour plus de détails sur ce réseau, contacter Linda Cyrenne au (819) 477-7910, poste 213, ou par courriel à lcyrenne@csmoitq.qc.ca.

Promotion des carrières



Les Lainages Victor accueille un groupe du Carrefour Jeunesse-Emploi de Beauce-Sud

Le 21 mars dernier, le CSMO Textile a organisé une visite industrielle en collaboration avec Les Lainages Victor. Les participants au projet Solidarité Jeunesse ont pu se familiariser avec le secteur textile en visitant l'usine de St-Victor. Cette activité visait une exploration professionnelle pour ces jeunes adultes, dans le cadre d'un processus d'orientation et d'insertion en emploi.

Albany International ouvre ses portes pour démystifier le secteur!

Le 31 mars dernier nous avons organisé, de concert avec Albany International, une visite industrielle avec des intervenants socio-économiques et des jeunes en recherche d'emploi de la région. Le bilan de l'activité a été des plus positifs! Cette activité nous a permis de démystifier l'industrie textile et de faire découvrir aux participants des possibilités de carrières.

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



Formation

Quel est votre ratio de miel et de vinaigre?

Voici une « recette » pour vous aider à modifier certains comportements qui posent problèmes en entreprise. Connaissez-vous la vinaigrette du succès? Elle peut vous aider à encourager ou à rendre très agréable un comportement que vous aimeriez voir se reproduire (*miel*) ou au contraire, décourager la répétition d'un comportement que vous ne désirez pas voir se reproduire (*vinaigre*).

Règle magique du 4 pour 1

En leadership, on dit que pour qu'une relation entre deux personnes soit bonne, nous devrions appliquer la règle du 4 pour 1 : donner quatre encouragements pour une seule remarque négative. Donc, 4 *miel* contre 1 seul *vinaigre*. Et vous, quel est votre ratio?

8 moyens d'injecter du plaisir dans l'équipe

1. Souriez, c'est à vous d'initier les sourires.
2. Montrez aux membres de votre équipe qu'ils sont importants. Regardez-les, saluez-les, demandez leur avis, etc.
3. Soyez encourageant, inspirez-vous de la règle du 4 pour 1.
4. Augmentez leur confiance en eux : soulignez leurs qualités, leurs bons coups, leur bonne attitude, etc.
5. Dorlotez-les : café surprise, coupons de cinéma, de restaurants, etc.
6. Favorisez un bon climat d'équipe (dites du bien des autres).
7. Planifiez le plaisir : créez du temps pour les féliciter et avoir du plaisir avec eux.
8. Célébrez les petits succès, petites améliorations... pas juste les grands résultats.

Source : Extraits de la conférence de Marguerite Wolfe, Solution, Motivation, Plaisir, Journée de formation, Réseau provincial RRH Textile, le 23 février 2006

L'union fait la force... et surtout l'économie!

L'an dernier, le CSMO Textile s'est uni à un agent d'assurances et la SSQ afin de créer un groupe d'assurances pour les entreprises textiles. Quelques entreprises se sont jointes à nous et ont bénéficié de rabais allant jusqu'à 18 % comparativement à leur ancien assureur. Si cela vous intéresse, demander une soumission dès maintenant à Mireille Wagner des Assurances Wagner Bujold Leduc inc. au 1 866 626-8090, ou par courriel à wagnerm@partenairescartier.ca.



Les entreprises « autres produits textiles », vous connaissez?

Outre les entreprises de fabrication textile (tissé, filé, non-tissé, touffeté et tricoté), notre secteur compte aussi des entreprises dites « d'autres produits textiles ». Souvent, elles assemblent des produits tels des abris, auvents, sacs, tentes, fanions, etc.

Nous avons mené en collaboration avec l'Institut pour le Progrès Socio-Économique une consultation auprès de 15 entreprises, représentant 5 % de ce groupe, afin de mieux connaître leurs besoins et d'élargir notre grand réseau textile québécois.

Voici quelques éléments vous permettant de mieux les connaître :

- Procédés de fabrication : finition et assemblage;
- Nombre d'employés : très variable, de 7 à 160;
- Syndicat : 1 sur 15;
- Recrutement : un problème majeur pour la majorité;
- Planification, rétention et stabilisation de la main-d'œuvre : une préoccupation;
- Concertation : la grande majorité serait disposée à travailler en concertation avec d'autres entreprises textiles.

Nous espérons que ces entreprises enrichiront notre secteur par leur savoir-faire et qu'elles pourront profiter de notre réseau.

Le mercredi 31 mai 2006

Première rencontre du Réseau provincial des responsables SST du secteur textile. Vous pouvez vous inscrire au (819) 477-7910, poste 213.

Le vendredi 9 juin 2006

Réunion du C.A. du CSMO Textile.
Assemblée générale annuelle du CSMO Textile.

Le jeudi 17 août 2006

Rencontre du Réseau provincial des responsables des ressources humaines du secteur textile dont le thème d'intérêt commun sera *le retour progressif versus l'assignation temporaire*.

Bonne saison estivale à tous!



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