

Comité



INFO

Volume 7 • Numéro 2 • Mars 2006

DANS CE NUMÉRO:

La gestion du multiculturalisme...	page 2
La préparation à la retraite...	page 3
La gestion positive...	page 3



...promotion des carrières en textile

Portes ouvertes des manufacturiers: Participez à la 4^e édition!

Le projet *Portes ouvertes des manufacturiers*, initiative des Manufacturiers et exportateurs du Québec, a été mis sur pied afin de pallier le problème de pénurie de main-d'œuvre spécialisée dans le secteur manufacturier québécois. Le projet vise à assurer, à long terme, un relèvement de jeunes qualifiés sur le marché

du travail et ainsi aider les entreprises manufacturières à combler leurs besoins.

Le projet *Portes ouvertes des manufacturiers* consiste à faire découvrir aux élèves, principalement des secondaires 3 à 5, les métiers spécialisés relevant de la formation professionnelle et technique par le biais de visites guidées (2 heures maximum) dans des entreprises manufacturières de leur région. Les entreprises participantes seront jumelées avec des écoles secondaires localisées à proximité de leur emplacement géographique.

Votre participation et l'appui que vous pouvez fournir sont primordiaux pour assurer le succès du projet. Votre CSMO Textile est fier de collaborer à cette initiative. Si vous désirez de plus amples renseignements, vous pouvez consulter le site Internet www.portesouvertes.ca ou communiquer avec Annie St-Onge au (819) 477-7910, poste 202, ou par courriel à astonge@csmoitq.qc.ca.

...AEC en Gestion de la production textile

Vous avez l'étoffe d'un chef d'équipe?

C'est pour répondre aux besoins de l'industrie textile que le Service de la formation continue du Cégep de Saint-Hyacinthe, en collaboration avec le CSMO Textile, offre l'attestation d'études collégiales (AEC) en **Gestion de la production textile** à compter du 13 mars 2006. Cette formation de 1770 heures réparties sur 69 semaines, comporte trois stages pratiques en entreprises qui permettent aux finissants de répondre rapidement aux exigences de la profession dès leur entrée sur le marché du travail.



Reconnaissance des acquis liés à l'expérience

Les participants en provenance des entreprises peuvent se voir reconnaître des acquis liés à leur expérience de travail et ainsi diminuer de façon substantielle le nombre d'heures de formation. Les employés intéressés à se voir reconnaître des acquis doivent communiquer avec le Cégep pour entreprendre le processus de reconnaissance.

Les responsabilités des superviseurs en production textile touchent autant la direction du personnel engagé dans le processus de fabrication et de finition de produits textiles que le maintien d'un système d'assurance-qualité dans un atelier ainsi que le bon fonctionnement de l'équipement.

Ces spécialistes doivent en plus fournir un soutien technique à l'entreprise et voir à résoudre des problèmes liés aux procédés de fabrication et de finition ainsi qu'à l'amélioration des procédés.

(suite à la page 2)

Vous avez l'étoffe d'un chef d'équipe? (suite)

Cette profession exige beaucoup de polyvalence, car elle comporte une multitude de facettes. En effet, les superviseurs en production textile doivent exécuter des tâches très variées qui demandent des compétences qui le sont tout autant. Ils agissent comme trait d'union entre le personnel de production et la direction, ce qui requiert beaucoup de souplesse.

Message pour la relève

Que vous ayez ou non une expérience dans le domaine, si vous aimez travailler en équipe, organiser votre travail et celui d'autrui, si vous avez de la facilité à communiquer (écoute active, négociation, résolution de conflits), vous faites preuve de leadership, de diplomatie et d'empathie et vous vous intéressez à l'utilisation des connaissances scientifiques et mathématiques dans la recherche de solutions à des problèmes concrets, cette formation s'adresse à vous!

Placement à 100%

«Il y a plus d'emplois offerts par l'industrie textile qu'il y a de diplômés!»

La **gestion de la production textile** est une formation technique collégiale des plus rémunératrices! À l'entrée sur le marché du travail, le salaire annuel moyen se situe entre 28000\$ et 35000\$!

Pour s'inscrire

Les entreprises intéressées à inscrire un ou des employés à cette formation et ainsi assurer la relève dans leur entreprise peuvent contacter le conseiller aux entreprises d'Emploi-Québec de leur région pour connaître les modalités d'aide financière disponible.

Les personnes intéressées à s'inscrire à ce programme doivent communiquer avec Suzanne Poulin, au Cégep de Saint-Hyacinthe, au 450-773-6800, poste 281.

La gestion du multiculturalisme

Dans l'entreprise d'aujourd'hui, il est courant d'avoir à gérer des employés de diverses origines culturelles. L'expérience montre que certaines théories de gestion ne sont pas appropriées à toutes les cultures, le gestionnaire doit par conséquent tenir compte des caractéristiques de chacune.

La culture d'un groupe se définit comme son système de signification: son patrimoine, ses normes, ses valeurs, et selon E. Schein comme *la manière dont un groupe de personnes résout ses problèmes*¹. Il est donc important pour le dirigeant, non pas d'assimiler les différentes cultures à une culture dominante, mais bien de reconnaître les particularités des différentes cultures de son équipe pour ainsi pouvoir comprendre sa façon de réagir face aux problèmes auxquels elle est confrontée et sa façon de les résoudre.

Selon Fons Trompenaars, co-auteur du livre intitulé *L'entreprise multiculturelle*², il existe trois types de problèmes auxquels un individu peut être confronté:

- sa relation avec autrui,
- sa gestion du temps,
- sa façon dont il traite avec le monde extérieur.

À ces trois types de problèmes, les réponses apportées varient selon les cultures. Par exemple, les cultures méridionales, qui préfèrent réagir aux circonstances plutôt que suivre un calendrier, attachent moins d'importance à la ponctualité, alors que les cultures anglo-saxonnes programment l'utilisation du temps et ont élaboré des outils tels que les calendriers pour planifier leurs activités.

Si un gestionnaire ne prend pas en considération les différences culturelles d'un groupe, il prend le risque de se heurter à des malentendus, voire même à des échecs. Par contre, le fait de connaître et de comprendre ces différences est pour lui un grand atout.

Fons Trompenaars explique que pour arriver à cela, le gestionnaire doit:

- admettre que ses méthodes de gestion ne s'appliquent pas toujours;
- reconnaître qu'il n'y a pas de modèle culturel plus efficace qu'un autre;
- adapter ses comportements selon le contexte culturel.

Pour résoudre les dilemmes culturels, la meilleure solution reste d'abord et avant tout de prendre conscience des différences culturelles qui existent au sein d'une entreprise, en comprenant l'état d'esprit des personnes auxquelles on s'adresse. C'est aussi de respecter ces différences. Le moyen le plus efficace d'y parvenir est de chercher dans sa propre vie les situations dans lesquelles nous étions nous-mêmes différents culturellement.

À l'heure de la mondialisation, les entreprises ont tendance à vouloir imposer leurs méthodes en uniformisant leur mode de gestion, ce qui représente un danger dans l'entreprise multiculturelle. Lorsque nous sommes confrontés à d'autres cultures, nous commettons inévitablement des erreurs, le tout est de savoir en tirer les enseignements.

«Il nous faut une certaine dose d'humilité et de sens de l'humour pour découvrir des cultures autres que la nôtre [...]. Le monde de la culture, c'est une multitude de voies différentes pour reconstituer un tout sans lequel la vie et les affaires ne peuvent être menées. Il n'y a pas de réponse universelle, mais il y a des questions et des dilemmes universels. Et notre point de départ à tous doit se trouver là.»²

L'objectif du gestionnaire est de tirer les points forts de chaque membre de son équipe, afin que tous contribuent au bon fonctionnement de l'entreprise.

1 E. SCHEIN, *Organisational Culture and Leadership*, Jossey-Bass, San Francisco, 1985.

2 F. TROMPENAARS, C. HAMPDEN-TURNER, *L'entreprise multiculturelle*, Maxima, Paris, 2004.





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

La préparation à la retraite, un investissement pour tous

La plupart des gens sont d'avis qu'il est important de bien préparer sa retraite et cela le plus vite possible. Pourtant, dans les faits, c'est souvent un projet reporté à plus tard...

Les entreprises textiles qui font la planification de leur relève ont tout à gagner en offrant à leurs employés des formations de préparation à la retraite. Les travailleurs qui participent à une telle formation peuvent, selon leur âge, être intéressés par les volets financier, juridique et, s'ils sont plus près de la retraite, participer aussi aux volets santé et psychosocial de la retraite.

L'objectif n'est pas d'inciter à la retraite, mais de faire en sorte que vos travailleurs prennent les moyens pour bénéficier d'une belle retraite et soient sensibilisés au processus de transfert éventuel de leur expertise à la relève. Nous conseillons également la participation des conjoints lors de ces formations.

Les services aux entreprises de certaines commissions scolaires, cégeps, universités et des consultants en ressources humaines offrent ce type de formation. Certains syndicats la dispense également à leurs membres. Les spécialistes associés au PAE peuvent aussi organiser certains volets de cette formation. Ces activités se donnent en entreprise ou non, en tout ou partiellement et les coûts varient en conséquence.

Qui paie la note? Les sources de financement peuvent être multiples et provenir, par exemple, de l'entreprise, de sa compagnie d'assurance ou du syndicat. Les entreprises qui ont offert une telle formation considèrent que cela les aide à faire un exercice de planification de la relève et que les travailleurs leurs en sont très reconnaissants.

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

...programmes d'apprentissage en milieu de travail

Fonction de travail d'opérateur au cardage

La validation des quatre carnets d'apprentissage (pour les procédés d'ouvroison/mélange, cardage, étirage et bambrochage) et du guide du compagnon est débutée. Au moment d'écrire ces lignes, les entreprises Beaulieu Canada (Wickham) et FilSpec

(Sherbrooke) vérifient la représentativité du contenu des carnets en fonction des différents procédés de cardage énumérés ci-haut. D'autres validations sont prévues. Nous serons donc en mesure de les soumettre à Emploi-Québec avant la fin du mois de mars 2006.

Fonction de travail d'opérateur au retordage/renvidage

Le 4^e Programme d'apprentissage en milieu de travail touchera la fonction de travail d'opérateur au retordage/renvidage tel qu'identifié comme priorité par les responsables des ressources humaines du secteur. **L'atelier de l'analyse de la situation de travail** aura lieu à Drummondville les **15, 16 et 17 mars 2006**. Lors de cet atelier, des « spécialistes » de la fonction de travail seront réunis pour identifier les éléments qui constitueront la base de la formation dans le métier.

Vous aimeriez qu'un de vos spécialistes participe à cet atelier? Contactez-nous!

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

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

Capsule RH

La gestion positive de la discipline

Dans tous les processus de discipline, il est essentiel de poser des actions progressives et d'être respectueux tout au long des étapes de la démarche. Ne pas effectuer de discipline dans l'entreprise sera très néfaste et la situation ne fera que s'envenimer. Gardez à l'esprit que l'objectif est de corriger plutôt que punir tout en gardant l'harmonie au sein de l'équipe de travail.

Le processus de gestion de la discipline doit être positif afin de rectifier le comportement inadéquat tout en maintenant de bonnes relations de travail. La démarche doit être humaine. Le gestionnaire devrait pouvoir offrir de l'aide aux employés (PAE) afin de les supporter selon la situation et les circonstances. Finalement, le processus doit être efficace et structuré. Il est primordial d'avoir une constance dans vos décisions afin de respecter les autres travailleurs. N'oubliez pas, la gestion positive peut vous éviter bien des soucis!

Pour des outils simples et pratiques sur la gestion du dossier de l'employé, consultez le Guide pratique RH pour PME.

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
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
Consoltext

CONSEILLÈRE EN INTERVENTION SECTORIELLE

Diane Savard
Direction de
l'intervention sectorielle
Commission des partenaires
du marché du travail (CPMT)

Principaux contacts Comité sectoriel textile

DIRECTRICE GÉNÉRALE

Rosette Laberge

CHARGÉE DE PROJETS ET RESPONSABLE DES COMMUNICATIONS

Linda Cyrenne



Nouvelles en bref

Texel... une visite réussie!



Le 31 janvier dernier, Texel a ouvert ses portes aux intervenants socio-économiques de la région Chaudière-Appalaches afin de contribuer à démystifier le secteur textile. Selon les commentaires recueillis auprès des participants, la visite a été très appréciée. L'activité leur a permis de découvrir un des joueurs importants de notre industrie, en plus de rendre concret les processus de fabrication. Si vous désirez proposer une telle activité dans votre entreprise, contactez Annie St-Onge au (819) 477-7910, poste 202, ou par courriel à astonge@csmoitq.qc.ca.

Devenez membre du Réseau provincial RRH du secteur textile!

C'est tout simple d'être membre du Réseau provincial RRH du secteur textile. Il suffit d'occuper cette fonction, en tout ou en partie, dans une entreprise textile québécoise.

C'est gratuit! Les rencontres sont organisées par le CSMO Textile 5 fois par année. C'est une excellente occasion de prendre une demi-journée pour échanger sur vos préoccupations et façons de faire en matière de ressources humaines, sur des sujets de discussions que vous avez choisis!

Faites ajouter votre nom à notre liste de membres et participez à ce Réseau unique au Québec! Écrivez-nous à info@comitesectorieltextile.qc.ca.

Erratum

Nous désirons attirer votre attention sur une correction à apporter à l'article «Si la tendance se maintient...», page 3, de l'édition du Comité INFO de février dernier. On aurait dû lire qu'en 2005, 7% des gestionnaires en RH ont répondu qu'il y avait eu une augmentation en conseils de préretraite.



Calendrier des activités

Le jeudi 20 avril 2006

Rencontre du Réseau provincial RRH du secteur textile

Le vendredi 9 juin 2006

Réunion du C. A. et assemblée générale annuelle du CSMO Textile

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

Emploi
Québec