

- 2 Il reste encore une place!
- 4 Vous devez planifier vos besoins de main-d'œuvre?
- 5 Penchez-vous sur des formations efficaces et reconnues!

Sortir

Une visite d'entreprise fort appréciée!

Le 12 avril dernier, l'entreprise Weavexx située à Warwick a ouvert ses portes aux intervenants socio-économiques de la région Centre-du-Québec. Cette activité a permis de démystifier le secteur textile et de découvrir un joueur important de notre industrie. Alain Cayer, directeur de Weavexx, nous a non seulement expliqué les étapes de fabrication des feutres destinés à l'industrie papetière mais nous a également permis de découvrir toute l'usine, du fil à l'expédition. Une découverte grandement appréciée des participants qui sont entrés dans l'univers insoupçonné du textile.



Divers partenaires régionaux ont participé à cette visite : Emploi-Québec, ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, Centre local d'emploi Centre-du-Québec, Carrefour jeunesse-emploi, Commission scolaire Des Chênes et Accès Travail.

L'importance des sanctions disciplinaires en SST

L'évolution du droit du travail au Québec nous démontre l'importance des sanctions disciplinaires en santé et sécurité au travail. En effet, la CSST peut tenter une poursuite pénale ou la couronne peut tenter une poursuite criminelle contre une entreprise en raison d'un manquement à la Loi sur la santé et la sécurité au travail, ou à la réglementation en vigueur. Pour sa défense, l'employeur devra prouver qu'il a fait preuve de diligence raisonnable. Un des critères de plus en plus utilisé pour prouver la diligence raisonnable est la démonstration que les comportements fautifs sont sanctionnés.

Les trois grands principes qui régissent l'utilisation des sanctions disciplinaires par l'employeur sont :

1. La progression des sanctions, sauf exception de la faute grave
2. La proportionnalité de la sanction
3. La constance dans l'imposition des sanctions pour des infractions similaires.

Les salariés disposent de plusieurs recours à

la suite d'une sanction disciplinaire, dont voici les plus courants :

1. Plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante, selon l'article 124 de la Loi sur les normes du travail
2. Grief selon la convention collective
3. Plainte à la CSST selon l'article 32 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) ou selon l'article 227 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Au fil des ans, beaucoup de décisions ont été rendues. Vous trouverez, à la page d'accueil du site Internet du CSMO Textile, les coordonnées de plusieurs jurisprudences concernant les sujets suivants :

- fausse déclaration à l'embauche
- fausse déclaration dans le but d'obtenir des avantages
- fausse déclaration et exercice d'activités incompatibles
- fausse déclaration reliée à une assignation temporaire

- refus de l'employé de se soumettre à un examen médical
- non-respect des règles de santé et de sécurité au travail
- droit de refus illégal ou abusif.

Voici deux sites Internet pour la recherche de jurisprudence : www.jugements.qc.ca et www.azimut.soquij.qc.ca. Le premier est gratuit mais ne contient pas tous les jugements ou décisions rendus. Cependant, il vaut la peine d'y jeter un coup d'œil si vous avez les coordonnées du jugement que vous cherchez. Le second est complet et très bien fait. Les coûts pour un utilisateur occasionnel sont de 10 \$ par mois plus ce que vous consultez. Par exemple, il vous en coûtera 3,10 \$ pour un résumé, 7 \$ pour un résumé combiné (résumé et texte intégral). Il faut mentionner qu'il existe plusieurs options entre les deux et les tarifs varient entre 0,60 \$ et 7,20 \$.

Source : Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec

La transition de carrière : un volet peu connu au sein des ressources humaines

Restructuration, rationalisation, fusion, mondialisation des marchés, tant de mots évoquant la nouvelle réalité vécue dans les entreprises. L'ensemble de ces situations fait en sorte que les entreprises se voient dans l'obligation de réduire leurs effectifs et ainsi licencier un ou plusieurs employés. Pour ce faire, les entreprises ont de plus en plus recours aux services de firmes spécialisées en transition de carrière.

Les premiers services offerts devraient aiguiller et former les gestionnaires dans la planification et la préparation de l'annonce du licenciement, puisqu'en effet, en tant que gestionnaire, vous savez que :

- La réussite d'une restructuration et d'une réduction d'effectifs est l'aboutissement d'une planification stratégique.
- Vous devez procéder aux mises à pied selon les normes légales et qu'un service de transition de carrière est une valeur ajoutée à l'indemnité minimale à verser.
- Les survivants aux restructurations se souviennent de la façon dont vous avez traité ceux qui sont partis et cela peut affecter gran-

dement le climat interne dans votre entreprise.

- Les employés remerciés bénéficiant d'un programme de transition de carrière apprécient ce service et gardent une image positive de l'entreprise. Ainsi, ils se sentent moins lésés et ne cherchent habituellement pas à recourir aux normes du travail.

Il est aussi possible que des conseillers soient sur place lors de l'annonce pour rencontrer et prendre en charge les employés ébranlés par un licenciement.

Le programme de transition de carrière peut se faire sous forme individuelle ou de groupe. Les rencontres avec un conseiller permettront aux personnes licenciées de se structurer dans leurs recherches afin qu'elles puissent se retrouver un emploi le plus rapidement possible. Le programme couvre généralement les aspects suivants :

- soutien psychologique
- bilan de carrière et évaluation psychométrique
- détermination de l'objectif d'emploi
- élaboration du curriculum vitae
- préparation et simulation d'entrevues



- aide à la négociation de l'offre d'emploi
- accès aux locaux et aux équipements technologiques.

Les programmes sont d'une durée limitée et varient généralement entre 1 mois et 6 mois. Le conseiller assure une confidentialité des renseignements reçus autant de la part de l'employeur que de l'employé. Un compte rendu d'utilisation du service est transmis à l'employeur et ce dernier est avisé lorsque l'employé s'est trouvé un emploi.

La gestion de transition de carrière, un dossier complexe qui demande un suivi judicieux.

Source : GRH Psycho Services
www.grhpsychoservices.com

GUIDE RH: les travaux sont commencés!

Les activités de la deuxième phase du **Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME** ont débuté en mars dernier. Des rencontres avec les entreprises participantes ont déjà permis d'identifier des besoins quant à des aspects à améliorer au niveau de la gestion des ressources humaines.

Une fois que l'ensemble des entreprises auront été rencontrées, des rencontres de mobilisation seront organisées par région. Ces activités permettront d'approfondir en groupe des sujets qui intéressent la plupart des entreprises d'une même région.

Rappelons qu'il y a 40 entreprises qui participent au projet dont 10 dans le secteur textile. Voici

9 des 10 entreprises participantes de notre secteur :

- Bermatex
- Textiles Volfi
- Drap Santé
- Tricots Canada U.S.
- Tapis Venture
- Innotex
- Filature Lemieux
- Vêtements S.P.A.X.
- Tricots Duval & Raymond

Il reste encore une place!

Nous sommes à la recherche d'une entreprise pour participer à notre projet d'implantation d'outils tirés du **Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME** :

- n'ayant pas de service ou de responsable

des ressources humaines;

- ayant moins de 100 employés;
- ayant une masse salariale de plus de 250 000 \$;
- ayant une motivation à participer au projet;
- n'ayant pas participé à la première phase.

Les entreprises participantes ont droit à un maximum de 6 jours d'accompagnement en GRH.

Vous désirez augmenter la performance de votre entreprise par l'amélioration de votre gestion des ressources humaines? Contactez Annie St-Onge au 819 477 7910, poste 202, ou par courriel à astonge@csmoitq.qc.ca.

VIVRE SANS TEXTILE? IMPOSSIBLE!

Vivre sans textile? Impossible!

En effet, le textile est présent partout. Ses applications sont nombreuses et essentielles pour plusieurs secteurs. Laissez-nous vous faire découvrir quelques secteurs pour qui ces composantes textiles font partie intégrante de leurs produits.

Transport : Les applications textiles dans les industries du transport ont été le fer de lance du développement des textiles techniques. Même si ce domaine est plus exposé aux cycles économiques et aux aléas de la consommation, il demeure une partie non négligeable de très grands marchés comme l'automobile ou l'aviation. L'usage de textiles techniques dans les carcasses de pneus, dans les tuyaux flexibles, dans les sangles que l'on peut trouver sur les voitures, les bateaux et les avions est essentiel.



Quelques exemples : aile et dérive d'avion, ceinture de sécurité, coussin gonflable, nappe de pneu

Industriel : Le monde de l'industrie fait déjà un usage intensif des textiles spécialisés. Ceux-ci entrent dans la composition des tapis roulants et des filtres de toute nature, dans le polissage, le nettoyage et beaucoup d'autres processus. Dans ce secteur, l'utilisation des produits de filtration est en demande ascendante pour différentes applications telles que filtration de l'air contaminé, eaux usées, divers liquides industriels, huiles, eau potable, etc. La demande

devrait rester vigoureuse, avec une progression probablement supérieure à 4 % par an. Par ailleurs, les courroies et les membranes filtres sont utilisées de façon croissante par l'industrie des pâtes et papiers et par l'industrie du transport (énergie électrique en particulier). Les absorbants et abrasifs industriels représentent également des créneaux intéressants.

Quelques exemples : bannière, courroie abrasive, filtre à air



Le textile c'est aussi...

Sport : La demande croît avec l'intérêt pour la pratique des sports, qui se manifeste dans le monde entier. Les nouveaux textiles sont de plus en plus présents dans l'équipement de sport (fibres synthétiques et enduction). Le besoin de confort et de sécurité pousse à la mise au point de nouvelles fibres ou de nouvelles applications de matériaux déjà connus.

L'extension aux vêtements de tous les jours grâce à des perfectionnements apportés aux vêtements de sport afin de résister à des conditions extrêmes (vêtements phosphorescents, réfléchissants ou encore luminescents de nuit) devrait élargir ce marché, encore modeste mais porteur. Outre les vêtements, mentionnons également les produits en grosse toile (tentes, voiles, etc.).

Quelques exemples : balle de tennis, corde pour escalade, deltaplane, filet de hockey, trampoline



Parlons intégrité

Dans cette chronique, nous aborderons un aspect du leadership qui caractérise les patrons et gestionnaires que les gens ont envie de suivre, l'intégrité.

Tous les êtres humains sont animés par certaines valeurs. Vous avez les vôtres et vos collègues ont les leurs. Ce n'est pas essentiel que l'ensemble de vos valeurs coïncident; ce qui importe, c'est qu'elles ne fluctuent pas selon les événements. Être intègre, c'est demeurer fidèle à ses valeurs en dépit des événements.

Dans une équipe de travail, l'intégrité favorise le lien de confiance parce qu'elle permet de prévoir le comportement de son vis-à-vis dans toute situation. L'intégrité vous met aussi à l'abri des remords. Vous ne vous en voudrez jamais d'avoir fait des passe-droits : vos valeurs ne vous le permettent tout simplement pas! Sans compter que vous vous mettez à l'abri des critiques en suivant toujours les mêmes règles.

Celui qui ne renie pas ses valeurs malgré l'adversité peut, à la limite, devenir un héros! Dans un contexte professionnel, vous ne pourrez pas devenir un patron efficace si vous travaillez pour une organisation dont les valeurs sont opposées aux vôtres. Si par contre vos valeurs et celles de votre employeur sont compatibles, comment pouvez-vous augmenter votre intégrité



aux yeux de vos troupes? Les trois conseils qui suivent vous aideront à y parvenir.

1. Soyez constant

Les valeurs et les principes à la base de vos actions ne devraient pas changer au jour le jour. L'exemple classique est ce patron qui, un matin, exhorte ses troupes à privilégier la satisfaction de la clientèle et qui, le lendemain, encourage son équipe à livrer un produit de qualité inférieure en lui disant que les clients

n'y verront que du feu. Aimeriez-vous travailler pour un tel patron?

2. Respectez votre parole

Si vous dites que vous parlerez d'un problème avec la haute direction, faites-le. Si vous annoncez que vous serez présent à une réunion, soyez-y ou, du moins, faites-en sorte qu'on ne vous y attende pas en vain.

3. Donnez l'exemple

Ce n'est pas avec des formules comme « Faites ce que je dis, pas ce que je fais » que l'on vous considérera intègre. Ce genre de formule encourage plutôt le cynisme et la rébellion. Ne demandez jamais à un employé de faire quelque chose que vous ne feriez pas si vous étiez à sa place et si vous possédiez ses compétences et ses habiletés.

Si vous exigez la ponctualité mais que vous vous offrez le privilège de vous présenter en retard au travail, vous n'êtes pas intègre aux yeux de vos troupes. Si vous encouragez l'esprit d'équipe mais que vous ne consultez jamais vos employés avant de prendre une décision importante, l'on ne vous considérera pas intègre.

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

Vous devez planifier vos besoins de main-d'œuvre?

Voici quelques points importants à considérer :

- Tenir compte des besoins actuels de main-d'œuvre dans l'entreprise (embauche, création de postes);
- Planifier les départs à la retraite des prochaines années;
- Considérer le mouvement de main-d'œuvre possible que cela provoquera;
- Identifier la relève potentielle à l'interne;

- Prévoir des rencontres afin de valider l'intérêt des travailleurs;
- Faire un plan de formation et de transfert d'expertise ainsi qu'un échéancier réaliste de vos besoins de main-d'œuvre.

Une fois cet exercice fait, vous serez en mesure d'évaluer votre besoin net d'effectif pour les prochaines années!

Votre Comité sectoriel a des outils de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (GPMO) à vous offrir afin de vous aider à mettre en place ou améliorer vos façons de faire dans ce domaine. Pour plus de détails, contactez Linda Cyrenne au 819 477-7910, poste 213, ou par courriel à lcyrenne@csmoitq.qc.ca.

Promotion des carrières

Tournée des CSMO – Montérégie

Nous étions l'un des 21 comités sectoriels à participer à un salon d'échange et d'information sur les secteurs et leurs carrières, le 19 avril dernier à Saint-Hyacinthe. Cet événement nous

a permis de rencontrer des conseillers d'Emploi-Québec et des conseillers en information et orientation scolaires et professionnelles de la Montérégie.



Une excellente occasion de faire connaître nos services et les atouts de notre secteur aux partenaires des régions!

Pourquoi organiser une visite industrielle dans votre entreprise?

Comme vous le savez déjà, notre secteur est méconnu. Les visites d'entreprises sont donc une occasion unique de faire découvrir la richesse et l'ampleur de l'industrie textile aux partenaires de votre région. Elles permettent de comprendre la place fondamentale du textile dans notre vie et son rôle indispensable dans notre quotidien. Au sortir de ces découvertes industrielles, chacun se dit : « Vivre sans textile? Impossible! »

Le CSMO Textile prend en charge l'organisation de la visite industrielle. Vous désirez saisir cette opportunité? Contactez Michèle Rappe au 819 477-7910, poste 222, ou par courriel à mrappel@csmoitq.qc.ca.

PAMT

PENCHEZ-VOUS sur des formations efficaces et reconnues!



Voilà le thème de notre nouvelle campagne de promotion des programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), laquelle est en cours à travers tout le Québec. L'objectif est de faire connaître davantage les PAMT et surtout, d'en faire bénéficier le plus d'entreprises possible!

Sous forme de rencontre individuelle, nous allons vous présenter les PAMT, leur fonction-

nement et les avantages qu'ils vous procurent. **Penchez-vous sur les PAMT, des formations efficaces et reconnues!**

Vous désirez une présentation? Communiquez avec Martin Blondin, chargé de projets au 819 477-7910, poste 208, ou par courriel à mblondin@csmoitq.qc.ca.

Prochain PAMT

Plusieurs d'entre vous ont répondu au dernier sondage nous permettant de déterminer le prochain PAMT à développer. Nous vous en remercions grandement. Plusieurs ont identifié les contrôleurs de la qualité comme la priorité numéro 1, suivait les tricoteurs et les teinturiers finisseurs de produits textiles.

Nous allons donc effectuer la première étape qui consiste à faire une étude de pertinence pour le métier de contrôleur de la qualité qui, du même coup, nous permettra de mieux cibler les différents besoins en contrôle de la qualité. Nous comptons sur votre collaboration!

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

Équité salariale : êtes-vous conforme?

Nous vous rappelons que les entreprises du Québec ont l'obligation de se conformer à la Loi sur l'équité salariale, laquelle a pour but d'enrayer la discrimination salariale fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent un emploi à prédominance féminine.

La Commission de l'équité salariale offre du soutien. Il vous suffit de composer le 1 888 528-8765, ou de consulter son site Internet à www.ces.gouv.qc.ca.

Merci!

Nous tenons à vous remercier de votre collaboration dans la mise à jour de notre base de données. Plusieurs ont répondu par télécopieur immédiatement sur réception de la fiche de données de votre entreprise! Ceci a facilité grandement l'avancement de cette mise à jour. Elle devrait être complétée au cours des prochaines semaines.

Votre rendez-vous annuel : 13 septembre 2007

Nouvelle formule!

Vous vous demandez peut-être ce qui advient de notre Assemblée générale annuelle 2007? Nous avons opté pour une nouvelle formule en nous associant à Préventex. Cette activité, jumelée avec cet organisme, se tiendra le 13 septembre 2007, à l'Auberge des Seigneurs de Saint-Hyacinthe, alors que nous vous présenterons nos réalisations et projets respectifs.

Également au programme : le conférencier de renom Georges Brossard vous étonnera et des bons coups de l'industrie vous seront présentés. Profitez de cette activité jumelée et soyez des nôtres!

Vous avez des bons coups à nous partager? Contactez Linda Cyrenne au poste 213, ou par courriel à lcyrenne@csmoitq.qc.ca.



Les bons coups de l'industrie, AGA 2006

Relations de travail : changement à noter

Depuis le 1^{er} avril 2007, il faut déposer les documents de relations de travail [conventions collectives et leurs annexes, les modifications à ces conventions (ententes) ainsi que les sentences arbitrales] au ministère du Travail et non plus à la Commission des relations de travail. Merci d'en prendre note.

Un bon geste pour notre planète!

Plusieurs partenaires et membres de notre grand réseau textile reçoivent déjà notre bulletin Comité INFO par courriel plutôt que par la poste. Vous désirez le recevoir par courriel? Faites-nous-en part à info@comitesectorieltextile.qc.ca.

Calendrier

Le vendredi 8 juin 2007

Réunion du C. A. du CSMO Textile

Le jeudi 13 septembre 2007

CSMO Textile et Préventex : Bilans et projets

Le jeudi 16 août 2007

Rencontre du Réseau provincial RRH et SST du secteur 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 service technique,
approvisionnement matières premières
FilSpec

Directeur
Pierre Cantin, Directeur des ressources humaines
Texel

Directeur
Zine Taoura, directeur des opérations
Sacs Industriels