

- 2 Attention aux pirates
- 4 2 options pour conserver votre relève
- 5 La formation... que des avantages!

Sortir

Une invitation pour les entreprises textiles

Les membres du Réseau provincial des responsables des ressources humaines et de santé et sécurité du secteur textile sont très heureux de vous inviter à la **2^e édition** d'une journée de formation qui se tiendra le **28 mars prochain à Drummondville**. Cet événement est organisé spécialement pour les responsables RH, les responsables SST, les gestionnaires, les superviseurs et les contremaîtres des entreprises textiles.

Cette journée de formation portera sur la **communication au quotidien** afin de vous aider à améliorer vos relations interpersonnelles ainsi que la communication en entreprise.

Maurice Sammut, notre conférencier de la journée, est un psychoéducateur reconnu, formateur, motivateur et médiateur et pos-

sède plus de 30 ans d'expérience en relations humaines! Maurice Sammut intervient tant auprès de cadres qu'auprès d'employés ayant à travailler en équipe de façon efficace et harmonieuse. Il connaît le secteur textile pour avoir travaillé avec certaines de nos entreprises.

La 1^{re} édition de cette journée de formation a eu lieu en 2006 et les participants avaient donné un taux de satisfaction globale de 85 %!

Voyez tous les détails de la journée de formation du 28 mars prochain au www.comitesectorieltextile.qc.ca et inscrivez-vous en ligne ou par téléphone au 819 477-7910, poste 215.

Soyez des nôtres!

Bonne nouvelle!

Le CSMO Textile a obtenu une subvention de 185 000 \$ du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO) afin d'implanter le **Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME** dans 40 entreprises, dont 10 dans le secteur textile, les autres étant de l'industrie des plastiques, des pêches maritimes et de la transformation alimentaire.

Avis de recherche



Soyez l'une des 10 entreprises recherchées!
Vous profiterez d'outils pratiques de gestion RH adaptés à votre entreprise.

Vous désirez augmenter la performance de votre entreprise par l'amélioration de votre gestion des ressources humaines? Nous sommes à la recherche de 10 entreprises textiles pour participer à un projet d'implantation du **Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME**. Les entreprises participantes auront droit à un maximum de 6 jours d'accompagnement en GRH.

Ce projet vous intéresse? Contactez Annie St-Onge au 819 477-7910, poste 202, ou par courriel à astonge@csmoitq.qc.ca.

JOURNÉE DE FORMATION
 28 MARS 2007



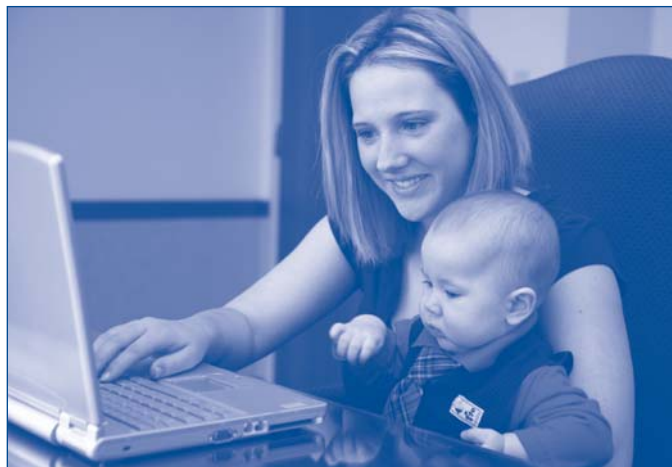
**MIEUX COMMUNIQUER
 AU QUOTIDIEN!**

Avec Maurice Sammut

Équité ou égalité? Ces deux mots ne sont pas synonymes.

Tous les sondages le confirment : les gens souhaitent travailler pour des patrons équitables. Mais cela veut-il dire que vous devez traiter chaque employé de la même manière? Absolument pas! Le mot équité n'est pas synonyme d'égalité. En fait, en traitant tous vos employés de la même manière, vous risquez de provoquer de l'insatisfaction.

Les gens ne souhaitent pas travailler pour un patron inéquitable. Ils souhaitent travailler pour un patron qui est juste envers chacun. Cela ne veut pas dire que vous ne devez pas vous adapter aux besoins particuliers de chacun. Par exemple, le parent d'une jeune enfant risque d'avoir besoin de congés au cours de l'année pour s'occuper de vaccination, de congés scolaires, etc. L'employé plus âgé peut devoir s'absenter pour un examen médical. Certains ont besoin d'un horaire flexible parce qu'un conjoint est malade... D'autres souhaitent un



congé pour simplement mieux développer une relation avec une nouvelle flamme...

Tous ces gens ont besoin de votre soutien. Mais ça ne veut pas dire que vous devez automatiquement offrir un congé à tous lors des journées de planification pour ne pas créer de sentiment d'injustice parmi vos troupes. Il y a des limites à la codification ou à la bureaucratisation!

Apprenez à traiter chaque employé comme un cas d'espèce. Adaptez-vous à leur situation particulière. Oubliez les règlements mur à mur. Ils ne s'appliquent plus. Un aura besoin de quelques journées de congé. L'autre aura besoin d'autre chose. Dispensez les avantages en fonction de la situation particulière de vos employés plutôt qu'en suivant une charte qui ne satisfera personne.

C'est ici que la gestion cesse d'être une science et devient un art : vous devez offrir la même valeur de passe-droits à chacun sans pour autant leur offrir les mêmes avantages. C'est à cette condition que vous arriverez à les retenir. Ce serait bien entendu plus facile de tous les traiter de la même manière mais, dans un monde du travail où se côtoient plusieurs générations, cette hypothèse ne vaut plus. Visez l'équité plutôt que l'égalité.

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

Attention aux pirates!

Le 30 octobre dernier, le CSMO Textile a été la cible de pirates informatiques qui ont utilisé notre site Internet pour frauder en se



faisant passer pour le site de Accès Desjardins. Bien sûr, nous avons fait le nécessaire pour bloquer l'accès à notre site. Toutefois, différents travaux ont été requis pour régulariser la situation et mieux protéger notre site des fraudeurs. Certains travaux sont encore en cours! Le coût de l'ensemble de ces travaux s'est élevé à plusieurs milliers de dollars, lesquels ne sont pas couverts par nos assurances. Sans compter le temps que nous avons perdu à restructurer notre réseau et à discuter avec différentes instances policières! Nous avons appris durement qu'**une organisation est responsable de tout ce qui se passe via son site.**

Dès que vous êtes en réseau, les risques d'intrusion sont possibles, alors assurez-vous que :

- les ports FTP soient toujours fermés;
- chaque poste ait un mot de passe distinct;
- une mise à jour de vos outils de sécurité soit faite régulièrement.

Finalement, cela nous a fait prendre conscience de l'importance du choix d'un fournisseur informatique compétent et vigilant, toujours à l'affût de toutes sources de danger via Internet afin que les dispositifs de sécurité soient installés pour contrer les pirates. Et non, ça n'arrive pas qu'aux autres!

VIVRE SANS TEXTILE? IMPOSSIBLE!

Vivre sans textile? Impossible!

Nous poursuivons notre présentation des secteurs utilisant des composantes textiles. Les applications sont nombreuses et essentielles pour ces secteurs. Laissez-nous vous les faire découvrir.

Agriculture : Les secteurs de la pêche et de l'agriculture utilisent depuis toujours des matériaux textiles pour préserver, regrouper et emmagasiner leurs produits. Des matériaux modernes sont désormais employés, en particulier des non-tissés, pour améliorer la force, la légèreté et la durabilité des produits traditionnellement employés et offrir des applications nouvelles. Dans ce secteur, de nombreux usages ont déjà tiré parti des nouvelles fibres et le marché de remplacement des anciens produits est déjà mature. Mais il y a des perspectives importantes pour des applications spécialisées comme dans l'équipement des fermes piscicoles et pour les non-tissés en agriculture.

Quelques exemples : cordages et filets, revêtement de sol et de sous-sol en agriculture



Construction : Dans la construction et le bâtiment, les nouveaux textiles offrent des atouts en matière de solidité, de résilience et de flexibilité, le tout combiné avec un faible poids. Ces textiles modernes servent déjà à compléter ou à remplacer certains matériaux traditionnels dans les constructions perma-

nentes. Ils fournissent aujourd'hui des solutions économiques dans la fabrication de structures temporaires ou semi-permanentes. Les pays d'Asie, où les constructions doivent tenir compte des risques de secousses sismiques, pourraient grandement utiliser ces nouveaux matériaux textiles.

Quelques exemples : abri en toile, auvent, bâche de maison, dôme de stade



Le textile c'est aussi...

Génie civil : Les applications dans le domaine des géotextiles présentent une des croissances les plus rapides, sinon la plus rapide du secteur des textiles techniques. Le marché nord-américain présente des signes de maturité, mais l'ensemble des pays en développement, qui en sont à bâtir leurs infrastructures, vont avoir des besoins importants dans ce domaine.

Quelques exemples : filtre géotextile, bassin de rétention, revêtement de canalisation



Mobilier : Les textiles liés à l'aménagement de la maison et aux meubles ont longtemps été composés de fibres naturelles, mais la part de marché des textiles synthétiques augmente rapidement. La demande devrait croître en particulier dans les non-tissés et elle est forte pour des textiles ignifuges ou qui retardent la combustion.

Quelques exemples : carpepe, couverture, mitaine de cuisine, plante artificielle

2 options pour conserver votre relève lors d'une baisse de production

Faire de la rétention de main-d'oeuvre dans un contexte de baisse de production peut représenter tout un défi! Voici donc **deux options pouvant s'utiliser conjointement** et qui permettent à l'entreprise et aux employés de passer à travers une période qui autrement pourrait laisser des traces.

Planifiez une formation :

Rappelez-vous du Programme supplémentaire de chômage (PSC) de l'assurance-emploi. Il permet au personnel, qui a besoin d'une formation, d'être formé en entreprise ou non, lors d'une baisse de production temporaire.

Tout d'abord, l'employé doit être admissible à l'assurance-emploi. S'il répond à cette condition et que votre entreprise est admise au programme PSC (la demande est simple à faire), ce travailleur pourra recevoir 55 % de son salaire et l'employeur comblera le manque à gagner en lui versant jusqu'à 40 % de son salaire régulier. L'employé inscrit à ce programme ne peut recevoir plus de 95 % de son salaire.



De plus, en avisant Emploi-Québec que ce travailleur est en formation, il bénéficiera de l'Article 25, lequel est relié à la formation, et cela lui enlèvera l'obligation d'être en recherche d'emploi pendant cette période de formation.

Vaut mieux former la relève que la voir partir chez un compétiteur ou pour un autre secteur!

Faites une entente de mises à pied temporaires sans égard à l'ancienneté :

Rappelons que cette option a été développée de façon paritaire, dans le cadre du projet de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre d'expérience. L'entente proposée permet aussi de former la relève en période de baisse de production. Cette option est innovatrice et acceptée par l'assurance-emploi depuis juin 2005, selon certaines conditions.

Cette nouvelle politique permet de convenir d'une entente entre l'employeur et le représentant des employés et accorde une plus grande flexibilité aux entreprises lors de périodes plus difficiles. Cette entente n'a pas pour effet de modifier la convention collective de façon permanente. Il s'agit d'une entente temporaire initiée par l'employeur pour lui permettre de faire face aux défis et aux difficultés de production de l'entreprise qui doit poursuivre ses opérations dans une situation de baisse de production temporaire.

Cette nouvelle politique ne doit pas être confondue avec l'article 51 de la Loi de l'assurance-emploi (compression de personnel).

Critères et conditions de l'entente :

L'entente doit satisfaire aux conditions ci-après mentionnées ainsi qu'aux autres dispositions de la Loi de l'assurance-emploi :

- Il doit y avoir une entente véritable, écrite et documentée entre l'employeur et le représentant des employés pour chaque mise à pied temporaire où le droit d'ancienneté est suspendu temporairement (modèle type disponible sur demande).
- L'entente est d'une durée limitée et applicable uniquement lors de mises à pied temporaires.
- Le choix des mises à pied doit être basé sur les besoins de production de l'entreprise et les individus ne doivent avoir aucun choix personnel de faire partie ou non de la mise à pied.
- L'entente doit ensuite être présentée au Centre des Ressources humaines Canada (CRHC), bureau de votre localité, pour évaluation.
- L'entente ne peut être reconduite unilatéralement par l'employeur, sinon une nouvelle entente doit être négociée entre les parties et faire l'objet d'une autre évaluation au CRHC.

Cette option vous permet de conserver votre main-d'œuvre qui a besoin d'acquies de l'expérience et développer sa mobilité. La libération temporaire des droits d'ancienneté peut aussi avoir pour effet de permettre à des travailleurs plus âgés d'aller faire le plein d'énergie!

Ces deux options ne font pas partie des pratiques courantes dans notre secteur, c'est pourquoi, nous vous offrons notre support afin de mettre en place ces façons de faire. Contactez Linda Cyrenne au 819 477-7910, poste 213, ou par courriel à lcyrenne@csmoitq.qc.ca. **La gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (GPMO), c'est une façon d'être plus stratégique!**

Journées Techno-Sciences 2007

Initiée par le Centre des sciences de Montréal, les Journées Techno-sciences sont organisées en collaboration avec le Collège d'Ahuntsic. Ces deux journées ont eu lieu les 18 et 19 janvier dernier. L'objectif de l'activité était de stimuler l'intérêt pour les sciences et les technologies, ce qui a été fait auprès de plus de 700 jeunes de 4^e et 5^e secondaire.

Depuis 3 ans, nous sommes invités à cette activité pour parler des textiles techniques. Cette année, nous avons participé à cet événement en collaboration avec le Conseil des ressources humaines de l'industrie du textile. Notons aussi la collaboration du Cégep de Saint-Hyacinthe dans la préparation de cet événement. De plus, Daniel Lamarche de PGI Difco a participé à l'événement en donnant des explications sur l'habillement de pompiers et de militaires. Enfin, la Sûreté du Québec et la Ville de Montréal nous ont permis d'emprunter des vestes pare-balles afin de présenter des applications concrètes dans le domaine de la protection. Des collaborations appréciées et utiles pour donner le goût aux jeunes de connaître notre secteur!



Une arrivée au CSMO Textile!



Nous souhaitons la bienvenue à Michèle Rappe qui est en poste depuis le 22 janvier dernier à titre de chargée de projets pour la promotion des carrières, en remplacement d'Annie St-Onge qui se consacrera à l'implantation du Guide RH.

Elle est détentrice d'une formation en textile et a été successivement coordonnatrice à la formation continue et agente de recherche et de développement pour le Conseil de Développement Culturel centricois. N'hésitez pas à la contacter au 819 477-7910, poste 222, ou par courriel à mrappe@csmoitq.qc.ca.

La formation... que des avantages!

Formez vos compagnons, formateurs, coachs ou instructeurs... vous n'y trouverez que des avantages! Vous avez de la formation à donner à vos employés ou vous prévoyez en donner bientôt? Ce qui suit est pour vous.

Le CSMO Textile organise **une formation destinée spécialement aux compagnons du secteur textile**. Cette formation a pour objectif d'amener les compagnons à transférer efficacement leur expertise.

Rappelez-vous qu'un compagnon bien formé vous apporte structure et efficacité dans vos formations en entreprises. C'est un investissement!

Pour inscrire un employé ou avoir plus d'information, communiquez avec Martin Blondin au 819 477-7910, poste 208, ou par courriel à mblondin@csmoitq.qc.ca.

Avis aux entreprises de filature et de tissage

Vous pouvez bénéficier d'un support dans la mise en place d'un Programme d'apprentissage en milieu de travail pour le PAMT - Filage et le PAMT - Tissage.

Le PAMT vous donne accès à des crédits d'impôts très intéressants. De plus, les employés qui le complètent avec succès reçoivent un certificat de qualification professionnelle signé par la ministre de l'emploi. En bout de ligne, cela augmente la performance de votre entreprise! N'attendez plus pour tout savoir sur les PAMT et contactez Martin Blondin.

Le PAMT - Machines de préparation de fibres textiles et de filés

La norme professionnelle de ce PAMT est maintenant complétée et elle sera déposée dans les prochains jours. Pour plus de renseignements, communiquez avec Martin Blondin.

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

En bref

Grands Prix québécois de la qualité 2006

Texel, un des 7 lauréats!



C'est le 16 novembre dernier à Montréal, lors de l'Événement qualité 2006, que Texel, division de ADS inc., a mérité la cinquième mention dans la catégorie PME manufacturière indépendante pour son approche qualité et sa planification stratégique exemplaire. Nos félicitations à toute l'équipe!



Portes ouvertes des manufacturiers 2007

Les *Manufacturiers et exportateurs du Québec* désirent vous inviter à participer aux Portes ouvertes des manufacturiers 2007 en vue d'améliorer la connaissance qu'ont les jeunes du milieu manufacturier. En participant à ce projet, vous influencerez les jeunes au moment crucial où ils concrétisent leurs choix quant à leur avenir professionnel. Pour plus de détails, consultez le www.portesouvertes.ca

Votre collaboration est importante!

Nous procéderons bientôt à la mise à jour de notre base de données. Nous vous ferons parvenir une fiche contenant des renseignements sur votre entreprise. Vous devrez vérifier si tous les renseignements sont exacts et nous faire parvenir les corrections requises. Merci de votre collaboration!

Calendrier

Le jeudi 22 février 2007

Rencontre du Réseau provincial RRH et SST du secteur textile
Thème de la rencontre : les 5 S : l'implantation et les impacts sur la GRH

Le vendredi 16 mars 2007

Réunion du C. A. du CSMO Textile

Le mercredi 28 mars 2007

Journée de formation : Mieux communiquer au quotidien!
Voyez tous les détails au www.comitesectorieltextile.qc.ca.

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



575 B, rue des Écoles, Drummondville (Québec) J2B 1J6
Téléphone : (819) 477-7910 Télécopieur : (819) 477-2013
www.comitesectorieltextile.qc.ca

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

