Volume 16 • Numéro 3 • **août – septembre 2015**

# textile info

SOMMAIRE


2 La communication : une richesse pour la GRH

3 De la formation pour opérateur d'équipements de production textile : ça existe!

5 Nouveauté : TWALL a maintenant sa quête!


## Sortir

CSMO TEXTILE

Colloque

18 septembre 2015

IL VA Y AVOIR DU SPORT!

>>>LE GRAND DÉFI DE L'ENGAGEMENT

## Colloque annuel

Votre équipe joue un rôle clé dans le développement et la croissance de votre entreprise. Votre succès en dépend! Vos employés sont-ils engagés, mobilisés et motivés? Savez-vous comment les amener à devenir une équipe d'élite? Lors de ce colloque, vous apprendrez à développer vos aptitudes de *leader* afin de conduire vos troupes vers l'atteinte de vos objectifs par la persévérance, la motivation et le respect. Vos formateurs sont aussi invités, une conférence sur mesure leur est offerte!

### Dévoilement de la programmation

Pour vous guider à travers vos démarches d'engagement et vous donner des outils, des experts ont été invités. Tout d'abord, Sophie Lemieux, formatrice chez Synor — le Centre de services-conseils aux entreprises du Cégep de Saint-Hyacinthe — présentera une conférence intitulée **Influencer et avoir de l'impact en équipe**. Par celle-ci, elle aidera les participants à comprendre comment avoir un impact positif en tant que membre d'une équipe, et ce, en utilisant son pouvoir d'influence. Atelier en sous-groupes et discussions sont prévus. Simultanément, André Larochelle, formateur, entretiendra vos compagnons sur **La reconnaissance, c'est plus que des félicitations!** Il présentera les objectifs de la reconnaissance en compagnonnage et les quatre formes que peuvent prendre cette dernière. De plus, les formateurs apprendront comment le renforcement est un outil de modification du comportement de l'apprenti, que ce soit positivement ou négativement. Ils pratiqueront même leurs nouvelles connaissances par le biais d'exercices en petits groupes. Ensuite, **PIERRE LAVOIE**, notre invité-vedette présentera sa toute nouvelle conférence sur **LE POUVOIR DE L'ENGAGEMENT**. Il parlera du pouvoir du travail d'équipe, de la motivation, de la détermination (qui est une question d'attitude), de *leadership*, de responsabilité, d'engagement et enfin, de comment découvrir ses passions et réussir à relever ses défis personnels et professionnels.

Pierre Lavoie

Les **bons coups de l'industrie 2014-2015** sont aussi au rendez-vous. Des entreprises s'étant démarquées durant l'année dans différentes catégories seront à l'honneur.

Profitez-en pour faire une sortie d'équipe et invitez vos employés à participer à cette activité où tous apprendront plusieurs trucs et astuces pour performer en groupe!

Vous êtes un dirigeant ou un gestionnaire, un superviseur, un représentant d'employés, un compagnon, un employé ou un partenaire de l'industrie textile québécoise? Inscrivez-vous dès maintenant à ce colloque, offert sur invitation, aux entreprises textiles québécoises et aux partenaires du CSMO Textile.

Les **frais d'inscription** sont de 50 $ par personne pour les entreprises membres du CSMO Textile et de 75 $ par personne pour les entreprises non membres, les partenaires et autres.

Pour plus de renseignements ou pour vous inscrire, visitez le **www.csmotextile.qc.ca**. Vous pouvez aussi communiquer avec Christine Gervais au 819 477-7910, poste 215, ou par courriel à cgervais@csmotextile.qc.ca.

CSMO TEXTILE

Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec

Le textile est **PARTOUT!**

## Les partenaires de l'événement

### Partenaire OR

beaulieu CANADA

### Partenaires ARGENT

FilSpec Inc.

SEFAR

### Partenaires BRONZE

HÔTEL SUITES LE DAUPHIN DRUMMONDVILLE

Commission scolaire de la BEAUCE-ETCHEMIN

CSD

Les SERVICES aux ENTREPRISES et de formation continue

LOGISTIK UNICORP

SYNOR Centre de formation et de services-conseils aux entreprises du Cégep de Saint-Hyacinthe

AmAq Association des Manufacturiers d'Auvents du Québec

préventex

CONFECTION AVENTURE (2008) inc.

SP

GROUPE • GROUP REGITEX

Commission scolaire des Hauts-Cantons Service aux entreprises

Texel MATÉRIAUX TECHNIQUES INNOVATEURS

LES TISSUS GEO. SHEARD FABRIC Performance with Style

NIEDNER

### Autres partenaires

Groupe CTT

Lassonde

Textil'Art

# La communication : une richesse pour la GRH

Que vous soyez patron, représentant syndical ou travailleur, la communication, quelle que soit sa forme, inonde notre quotidien. De leur côté, les organisations se sont longtemps concentrées sur des moyens dits externes. Or, la communication interne est nécessaire à l'atteinte des objectifs organisationnels. Il est déterminant d'intégrer des stratégies adaptées à son plan d'affaires ou à son mandat, puisque celles-ci sont en lien direct avec le succès de l'entreprise et d'un climat de travail empreint de respect. Peu importe les moyens utilisés, la communication ne doit jamais être bâclée et il ne faut pas tenir pour acquis que les gens sont au courant. La plupart des employés aiment être informés des projets et des changements organisationnels. L'arrivée des téléphones intelligents et des applications mobiles rendent la propagation de nouvelles en temps réel. Les technologies de l'information sont en constante évolution et il est parfois difficile de suivre le rythme sans perdre le contrôle.

## La communication au sens large

À la base, il faut se rappeler que pour qu'il y ait une communication, il doit y avoir un émetteur et un récepteur. Ensuite, il s'agit d'un échange d'information ou d'un message au moyen de signes et de signaux (le canal de transmission). Quant à la communication organisationnelle, elle comprend toutes les formes de communication utilisées par une entreprise, et par une organisation syndicale, afin d'interagir avec ses divers publics, par exemple, les relations publiques, les associations syndicales, le marketing ainsi que la communication interne et externe. Concentrons-nous sur ces deux derniers aspects.

## La communication externe

Pour vulgariser la communication externe, il s'agit de l'ensemble des actions initiées pour des publics externes, par exemple, des clients, des fournisseurs ou des partenaires. Parmi les moyens utilisés : le site Internet, les réseaux sociaux, les publicités, les foires, la presse, les médias, la radio et la télévision. C'est ici que l'on gère son image et sa notoriété. L'entreprise doit se positionner sur son marché, se différencier et faire valoir ses atouts. Une bonne pratique est d'établir un plan de communication qui doit tenir compte de la politique de l'entreprise. Ce plan doit comprendre les messages, les cibles, les moyens et les échéanciers. Sachez également qu'à cause de l'avènement du Web 2.0, même si vous ne souhaitez pas être sur Internet, vous l'êtes probablement déjà. Vous avez donc avantage à surveiller de près ce qui se partage à votre sujet et d'être actif. Équipez-vous aussi de politiques d'utilisation concernant les médias sociaux. Celles-ci peuvent même encourager certains employés plus engagés à publier du contenu sur votre entreprise. Enfin, la veille médiatique est une bonne façon pour répertorier les articles vous concernant.

## La communication interne

Pour répondre à ses objectifs de rentabilité et de croissance, tout en améliorant ses performances et sa productivité, toute entreprise doit orienter ses efforts vers une communication interne efficace. Le but? Avoir un environnement d'entreprise qui prend en considération le bien-être de ses employés. Celui-ci amènera alors par lui-même : efforts, initiatives et fidélité. Parmi les moyens utilisés : le journal interne, les mémos, l'intranet, les rencontres de rétroaction, les séminaires et les groupes de travail. Le choix des moyens est discrétionnaire à celui qui envoie le message, du moment que le message demeure cohérent et en lien avec les valeurs de l'entreprise. Bien qu'il n'existe pas de modèle proprement dit, la communication interne doit évoluer avec l'organisation pour que chaque employé puisse s'identifier à sa culture. Cela dit, la mise en place d'une stratégie d'information – ou de plusieurs, par exemple, par postes de travail (administration, production) ou par département – est essentielle. Elle déterminera les moyens et les outils à mettre en place.

Bien que cela ne soit pas explicitement dit dans les lois et règlements, les associations de salariés ont elles aussi un rôle crucial à jouer dans les communications. À l'interne, cela va plus loin que les négociations patronales syndicales. Elles concernent aussi la relation avec les salariés. Les représentants ont un rôle de porte-parole et jouissent d'un certain pouvoir discrétionnaire. Il faut aussi penser que les syndicats ont un devoir de juste représentation et de loyauté.

La communication interne a certes une valeur ajoutée en ce qui a trait à la GRH. Plus les employés se sentent écoutés et informés, plus ils sont satisfaits. Plusieurs bienfaits sont reconnus, dont renforcer le sentiment d'appartenance, valoriser les compétences, développer des liens et des relations et par le fait même, la motivation. Sachez que des obstacles viendront possiblement perturber l'efficacité de la communication. C'est normal. Il est impossible de les contourner, mais vous pouvez atténuer leurs conséquences. Le premier pas à faire est de les identifier. Ensuite, vous pourrez les surmonter. Quelques-uns des obstacles possibles : le jugement, les idées préconçues, le bruit, les rumeurs, les émotions et l'écoute sélective. Un truc? Dirigez vos actions vers une communication aussi ascendante que descendante.

## NOUVEAU!

Un **fascicule sur les communications organisationnelles** est maintenant disponible sur notre site Internet en format PDF. Concis, simple et pratique, celui-ci renseigne le lecteur sur **trois types de communication interne** présents dans les entreprises : la **communication relationnelle**, la **communication de l'information** et la **communication de collaboration**. Consultez-le, il saura vous guider à travers les pratiques gagnantes à adopter en entreprise. Pour le trouver, visitez le **www.csmotextile.qc.ca**, section ***Services aux entreprises et outils RH***, page ***Les guides et outils RH***.

## L'organisation de la communication

Qu'il s'agisse de communication externe ou interne, une démarche de planification et d'organisation est souhaitable, puisqu'il est possible de rater sa cible. Sans compter qu'une mauvaise communication peut avoir une influence tout à fait contraire à l'effet désiré, ce qui est plus difficile à récupérer. Il est important aussi de connaître le rôle de chacun dans les communications. Des sondages peuvent être utilisés pour être au fait des moyens de communication favoris de vos clientèles visées. Certains projets peuvent même être développés en collaboration. Plus vos employés croiront en vos efforts et initiatives, plus ils vous aideront à atteindre vos objectifs. Ce n'est pas les moyens qui manquent, sachez bien les utiliser.

Consultez le chapitre 8 du *Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME* du CSMO Textile intitulé *Organisation de la communication*. En plus d'y trouver deux fiches techniques, soit l'une sur la communication efficace et l'autre sur les types de communication, vous aurez accès à six outils (Outils n° 44 à 49), par exemple, sur la stratégie de gestion de crise et le formulaire de satisfaction d'activité.

(Suite à la page 3)

(Suite de la page 2)

### Conclusion

En 1916, le théoricien français Henri Fayol insistait sur la nécessité d'organiser, à l'intérieur des entreprises, une circulation d'information à double sens entre les dirigeants et les subordonnés. La communication était déjà un défi jadis et l'est toujours aujourd'hui. Certaines entreprises ont le privilège d'avoir un service des communications qui s'affaire à gérer tout cela alors que pour d'autres ce n'est pas le cas. Une chose est sûre, peu importe votre situation, il ne faut plus attendre. Il faut plutôt relever vos manches et développer vos habiletés humaines et organisationnelles en communication. C'est assurément un gage de succès dans votre rôle de *leader*!

### Sources :

FG MEDIAS. *Communiquons*, [En ligne], [http://www.fgmedias.com/dossier-communiquons.html] (Consulté le 25 mai 2015).

PETITE-ENTREPRISE.NET. *La communication interne en entreprise*, [En ligne], [http://www.petite-entreprise.net/P-3324-85-G1-la-communication-interne-en-entreprise.html] (Consulté le 25 mai 2015).

*Sociétés*, bimestrielle, Paris, France, n° 83, 2004. Accessible en ligne : http://www.cairn.info/revue-societes-2004-1-page-79.htm.

« Henri Fayol », [En ligne], *WIKIPÉDIA*. [http://fr.wikipedia.org/wiki/Henri_Fayol] (Consulté le 25 mai 2015).

## Formation

# De la formation pour opérateur d'équipements de production textile : ça existe!

Le 6 juin dernier, après sept semaines de cours théoriques et de stages en entreprise, le projet de formation en **opération d'équipements de production textile (OEP)** se terminait. Celui-ci avait pour objectif de former des personnes éloignées du marché du travail ou sans emploi sur le métier d'opérateur d'équipements de production textile. Par ce projet, nous voulions aider quatre entreprises de la Beauce dans leur problématique d'embauche quant à ce métier.

La collaboration de partenaires dévoués, dont le Service aux entreprises (SAE) de la Commission scolaire (C. S.) de la Beauce-Etchemin et le Carrefour Jeunesse-Emploi Beauce-Nord, a été essentielle tout au long de ce projet. Aussi, il ne faut pas passer sous le silence l'important appui des entreprises textiles, et ce, à toutes les étapes du projet. Au total, **6 participants** ont développé leurs compétences en OEP.

Si un tel projet de formation dans votre région vous intéresse, communiquez avec Carolyne Déry au 819 477-7910, poste 208, ou par courriel à cdery@csmotextile.qc.ca.

Rangée du haut : François Bélanger, participant, Jean-Pierre Rajotte, enseignant, Véronique Bolduc, agente de développement du SAE de la C. S. de la Beauce-Etchemin ainsi que Bernard Pacaud, Kevin Champagne et Gaël Morris, participants. Rangée du bas : Mégane Bernard, stagiaire en ressources humaines chez Texel accompagnée de Ginette Hamel et Dominique Laroche, participants.

# Nouveaux diplômés au Centre-du-Québec

C'est le 28 mai dernier que s'est terminée la formation de courte durée pour **opérateurs de machines à coudre industrielles (OMCI)**, avec la collaboration d'entreprises textiles de la région du Centre-du-Québec. Le but de ce projet était de former des personnes éloignées du marché du travail ou sans emploi sur ce métier dont la main-d'œuvre qualifiée est en pénurie. Dix nouveaux OMCI ont maintenant accédé à un emploi dans les entreprises qui les ont accueillis en stage. Autant pour les diplômés que pour les employeurs — qui ont embauchées des ressources précieuses au sein de leur équipe —, le projet fut considéré comme un succès!

La réussite de cette formation est attribuable, entre autres, à la collaboration précieuse des différents acteurs-clés qui se sont engagés dans ce projet, soit le Service aux entreprises de la Commission scolaire des Chênes, le Centre local d'emploi de Drummondville, les organismes d'employabilité ainsi que les quatre entreprises textiles locales. Merci pour leur disponibilité, leur confiance et leurs initiatives!

Vous voulez plus de renseignements sur les formations pour OMCI et les prochaines régions ciblées? Communiquez avec François Rochon au 819 477-7910, poste 207, ou par courriel à frochon@csmotextile.qc.ca.

La chaîne ICI Radio-Canada a réalisé un reportage télévisuel directement dans les locaux de Vêtements Flip Design à Drummondville. Celui-ci, intitulé *Le succès Flip Design : des uniformes 100 % faits au Québec* a été diffusé en ligne, le 12 juin dernier. Vous voulez le voir? Suivez ce lien : http://ici.radio-canada.ca/regions/mauricie/2015/06/12/006-flip-design-uniformes-faits-au-quebec-ecoles-publiques.shtml.

De gauche à droite : Raphaël Poiré, responsable R et D chez Vêtements Flip Design et les deux diplômées de l'entreprise, soit Johanne Luneau et Fatima Zarha Adil accompagnées d'Arelys Rayo, diplômée chez Soucy Koutou ainsi que de Sylvie Allard, contremaîtresse chez Vêtements Flip Design.

De gauche à droite : Robert Duguay, président chez Confection Aventure (2008), Annie Godère, diplômée de l'entreprise, Maryse Couture, directrice de production ainsi que Abdelkebir Lahdi, diplômé.

# Êtes-vous membre du CSMO Textile?

Plus de **40 entreprises** ont adhéré au *membership* du CSMO Textile pour la période du 1er avril 2015 au 31 mars 2016. L'avez-vous fait?

Contribuez au soutien de notre organisation, qui travaille pour vous, et bénéficiez de différents privilèges. Pour plus de renseignements ou pour devenir membre, visitez le www.csmotextile.qc.ca/a-propos/membres ou communiquez avec Christine Gervais au 819 477-7910, poste 215, ou par courriel à cgervais@csmotextile.qc.ca.

# Réforme du programme des travailleurs étrangers temporaires

### De nouvelles règles fédérales sont entrées en vigueur le 30 avril dernier

Le gouvernement du Canada a revu son Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) afin de veiller à ce que les emplois soient d'abord offerts aux Canadiens. L'aspect temporaire est resserré puisque le PTET vise le dernier recours. Cela veut dire que le programme est en dernier ressort pour les employeurs qui veulent pourvoir des emplois pour lesquels ils ne trouvent pas de Canadiens qualifiés. C'est loin d'être une porte d'entrée pour l'immigration permanente, car les employeurs doivent faire des efforts pour combler leur main-d'œuvre au Canada et les justifier. Les prochaines lignes présentent quelques-uns des changements.

### Recourir à la rémunération plutôt qu'à la Classification nationale des professions (CNP)

Le PTET sera dorénavant administré en fonction de la rémunération plutôt que par la CNP. Selon le gouvernement, la rémunération, utilisée comme point de référence, offre une plus grande objectivité et exactitude quant au besoin sur le plan des compétences de la main-d'œuvre dans un secteur donné. Les travailleurs étrangers temporaires recevant un salaire inférieur au salaire médian provincial ou territorial seront considérés comme des travailleurs à rémunération peu élevée, tandis que ceux qui reçoivent un salaire équivalent ou supérieur au salaire médian seront considérés comme des travailleurs à rémunération élevée. Au Québec, une rémunération peu élevée correspond à moins de 20 $/h tandis qu'une rémunération élevée réfère à plus de 20 $/h.

### Grandes catégories en considérant le nouveau PTET

Les grandes catégories du PTET ont également été revues. Celles portant sur les « travailleurs spécialisés » et les « travailleurs peu spécialisés » ont été abolies. Les nouvelles catégories sont :

- rémunération élevée (emplois en gestion, scientifiques, professionnels et techniques et métiers spécialisés);
- rémunération peu élevée (emplois d'ouvrier non qualifié, de serveur ou de préposé aux ventes et au service);
- volet agricole;
- à forte demande, les mieux rémunérés ou de courte durée;
- programme des aides familiaux résidents.

### Nouvelle étude d'impact sur le marché du travail

L'évaluation du marché du travail, qui permet aux employeurs de faire venir des travailleurs étrangers temporaires au Canada, a été restructurée. En effet, l'avis relatif au marché du travail (AMT) a été transformé en étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). Ce processus est plus complet et rigoureux, car les employeurs doivent maintenant fournir une foule de renseignements supplémentaires tels : le nombre de Canadiens qui ont postulé, le nombre de Canadiens passés en entrevues, les raisons pour lesquelles leurs candidatures ont été rejetées, etc. Ils doivent aussi confirmer qu'ils connaissent la règle selon laquelle ils ne peuvent pas congédier des Canadiens — ou réduire le nombre d'heures de travail de ces derniers — dans des lieux où ils ont embauché des travailleurs étrangers temporaires.

### Limite du nombre de travailleurs étrangers temporaires à rémunération peu élevée

Initialement, aucune limite n'avait été établie quant au nombre de travailleurs étrangers temporaires qu'une entreprise pouvait embaucher. Au fil du temps, des modèles d'entreprise ont été bâtis en fonction du PTET. Maintenant, les employeurs qui comptent dix employés ou plus et qui demandent une nouvelle EIMT doivent respecter une limite de 10 % de travailleurs étrangers temporaires à rémunération peu élevée. Cette limite s'appliquera sur chaque lieu de travail d'un employeur, basée sur le nombre d'heures totales travaillées sur le lieu en question (et non à l'ensemble de la main-d'œuvre). Pour laisser le temps aux employeurs de s'y conformer, l'application se fera graduellement au cours des deux prochaines années.

Si vous envisagez d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires, vous devez revoir vos pratiques en fonction de la nouvelle législation. D'autres changements que ceux mentionnés précédemment sont aussi en vigueur. Pour vous guider, Emploi et Développement social Canada (EDSC) a mis en ligne, par le biais de son site Internet, un guide complet de la réforme globale en version PDF que vous pouvez consulter ou télécharger. Pour le trouver, rendez-vous à www.edsc.gc.ca, menu ***Emplois et formation***, page ***Travailleurs étrangers temporaires***.

Saviez-vous que des pénalités peuvent être infligées aux employeurs? À titre d'exemple, le nom et les coordonnées des employeurs ayant enfreint les règles du PTET sont affichés sur le site Internet d'EDSC. Soyez vigilant!

Source : www.edsc.gc.ca

# Enquête salariale du secteur textile : les résultats sont disponibles!

En mars dernier, le CSMO Textile a fait circuler deux formulaires d'enquête salariale à l'ensemble des entreprises du secteur textile québécois, soit l'un pour le **personnel-cadre** et l'autre pour les **employés de production**. L'objectif? Mettre à jour nos données — qui dataient de 2009 — et en faire bénéficier notre réseau. Ces données étant recueillies et compilées, des résultats concrets sont maintenant accessibles. Consultez-les pour savoir, entre autres, où se situe votre entreprise par rapport au **marché textile québécois**. Les indicateurs de l'enquête pourront vous être utiles dans vos réflexions touchant votre rémunération, puisque ce sont de bons indices qui vous aideront à comparer votre rémunération globale (directe et indirecte) et, par le fait même, la rétention de votre main-d'œuvre.

Les résultats de cette enquête sont disponibles en version électronique (PDF). Les personnes ayant répondu à l'enquête la recevront gratuitement. Pour les autres, l'enquête est disponible moyennant des frais de 50 $. Comment faire? Communiquez avec François Rochon au 819 477-7910, poste 207, ou par courriel à frochon@csmotextile.qc.ca. Nous vous rappelons d'ailleurs que cette enquête est confidentielle.

# Promotion du secteur et de ses carrières

## Nouveauté : TWALL a maintenant sa quête!

Vous vous souvenez de TWALL, notre personnage du monde virtuel de SCIENCE EN JEU? Pour le rendre encore plus voyant pour les joueurs, nous avons décidé de lui créer sa propre quête. En effet, nous avions déjà quelques énigmes concernant les textiles sur cette plateforme, qui sont directement liés à TWALL. Afin d'en améliorer la visibilité et, par le fait même, stimuler l'engagement des joueurs en les incitant à revenir répondre aux questions, nous avons bonifié le rôle de notre personnage.

### La quête

La création d'une quête comporte de nombreux avantages. Tout d'abord, elle est représentée par une couronne de laurier visible sur la carte du monde où toutes les autres quêtes disponibles se trouvent. De plus, cette dernière est intégrée à un gestionnaire qui permet au joueur de consulter son degré d'achèvement. Comme la motivation des joueurs à faire évoluer leur avatar dans SCIENCE EN JEU passe par le gain de *Neurones* (points d'expérience) et de *Talent$* (unité monétaire), la quête augmente l'intérêt des joueurs à répondre à toutes les questions qui lui sont rattachées, car une fois complétée, celle-ci offre une récompense supplémentaire en *Neurones et en Talent$*.

Par ailleurs, la quête apparaît aussi dans la liste des ressources de la page « Profs » du portail Web de SCIENCE EN JEU (www.scienceenjeu.com/profs/profs.php). Cette page est très consultée par les enseignants qui sont à la recherche de jeux pédagogiques classés par matières et niveaux scolaires. Cela nous permet de faire la promotion de notre personnage et du secteur auprès de ces ressources précieuses.

Enfin, pour maximiser la visibilité de cette nouveauté, le tout a été soutenu par une campagne promotionnelle mettant en lumière TWALL et ses énigmes sur le monde fascinant des textiles!

Vous voulez essayer la quête de TWALL? Rendez-vous au www.scienceenjeu.com, choisissez votre avatar et une fois sur l'île d'Entrée (le port), cliquez sur l'image représentant la couronne de laurier, à gauche de la tête de votre avatar et sélectionnez le visage de TWALL. Notez que vous devez avoir accumulé un certain nombre de neurones pour y avoir accès.

## Gagnante d'une bourse d'études

### Félicitations à Marion Puard

C'est le 19 mai dernier, au Cégep du Vieux-Montréal, qu'avait lieu le 29e vernissage des finissantes du Centre Design et Impression Textile. Des œuvres uniques, plus belles les unes que les autres, y étaient exposées. Celles-ci partaient de la matière jusqu'aux produits finis tels que rideaux vaporeux, sacs originaux et plus encore! Pour cette occasion, le CSMO Textile remettait le *Prix CSMO Textile* à l'étudiante qui s'est démarquée par sa créativité qui allie design et production textile. Le jury, composé de Marie-Pierre Rousseau, designer industrielle spécialiste en textile, et Denis Gagnon, designer de mode, ont choisi Marion Puard à titre de récipiendaire. Cette jeune finissante a donc remporté une bourse de 500 $ pour la création de ses magnifiques parapluies. La gagnante s'est dite émue est très fière d'avoir obtenu ce prix.

Les efforts et les travaux de cette cohorte de jeunes femmes valent la peine d'être soulignés. Nous leur souhaitons un bel avenir. Pour voir des photos de l'exposition, visitez le http://designtextile.qc.ca.

Une des œuvres de la gagnante

Une partie de l'exposition au Centre Design et Impression Textile de Montréal

## Suivez-nous sur Twitter!

Plus de **60 personnes** nous suivent sur Twitter. En faites-vous partie? Depuis mars 2013, ce sont plus de **300 *tweets*** qui ont été lancés. Puisque cette plateforme de réseautage en ligne contraint les utilisateurs à être concis dans leur rédaction, les messages sont brefs. C'est donc une façon rapide et efficace de faire de la veille sur les sujets qui vous intéressent. Pour suivre le CSMO Textile, suivez ce lien https://twitter.com/CSMOTextile, toutes nos nouvelles d'intérêt y sont publiées.

Avec plus de 500 millions d'utilisateurs à travers le monde, gageons que certains d'entre vous ont déjà un compte Twitter. Si tel est le cas, cliquez sur le bouton « Suivre » de notre page. Sinon, vous pouvez quand même consulter notre contenu, et ce, sans vous abonner à Twitter.

## Bref retour sur les dernières visites d'écoles

Durant le mois de mai, nous avons visité deux écoles secondaires. Les trois présentations que nous y avons faites nous ont permis d'expliquer le secteur à près de 70 élèves. En outre, depuis le printemps, avec nos six présentations en classe et nos deux participations en stand, ce sont près de 200 jeunes de cinq régions différentes (Lanaudière, Montréal, Montérégie, Mauricie et Chaudière-Appalaches) qui ont désormais une meilleure connaissance du secteur textile québécois.

# En bref

## Bonne retraite!

C'est avec beaucoup de respect et d'amitié que le CSMO Textile désire souligner le départ de **Jean-Pierre Rajotte** de son C. A. pour une retraite bien méritée. Jean-Pierre était un membre collaboratif et engagé, qui agissait à titre de directeur — représentant des entreprises — depuis 6 années. Son expérience et ses bons conseils nous ont été très bénéfiques tout au long de son passage. L'équipe du CSMO Textile et son C. A. lui souhaitent une longue et belle retraite!

préventex

## Nous y étions!

### Colloque 2015 de Préventex

Le CSMO Textile a participé au colloque de Préventex qui s'est tenu le 10 juin dernier au Centre de formation Dix30 de Brossard. Nous avons assisté aux trois conférences, question de garnir notre boîte à outils et d'assurer notre rôle de relayeur. Celles-ci avaient pour thème la gestion sécuritaire de l'amiante quant aux nouvelles dispositions qui sont en vigueur depuis juin 2015, la sécurité des machines ainsi que la culture SST dans l'intégration des nouveaux travailleurs.

Félicitations à **Produits Belt-Tech** de Granby et **Doubletex** de Montréal qui ont reçu des prix *Leader SST* lors de cet événement!

## Un nouveau membre à notre C. A.

Nous souhaitons la bienvenue à **Marie-Josée Ouellet**, conseillère aux ressources humaines, nouvellement arrivée sur notre C. A. à titre de directeur, représentant des entreprises. Cette dernière est notre représentante de chez Texel. Nous sommes convaincus que Marie-Josée est un atout précieux qui saura bien nous guider à travers nos actions en développement du secteur textile québécois.

MEQ

## Un budget favorable au secteur manufacturier

À la fin avril, l'association des Manufacturiers et exportateurs du Québec (MEQ) annonçait que le budget fédéral 2015 reconnaît que l'économie canadienne doit s'appuyer sur son secteur manufacturier. D'importantes mesures favorisent donc maintenant les manufacturiers quant à l'investissement et l'innovation. L'une des plus importantes concerne le prolongement accéléré pour les investissements en équipements pour les prochains dix ans. Parmi les autres mesures : réduction du taux d'imposition des petites entreprises et financement aux PME en forte croissance qui souhaitent faire des acquisitions.

Pour plus de renseignements, communiquez avec Véronique Proulx, directrice des communications — affaires publiques et stratégies — au 514 222-8204 ou par courriel à veronique.proulx@meq.ca.

Source : http://qc.cme-mec.ca

# Calendrier

**Vendredi 18 septembre** – Drummondville
*Colloque du CSMO Textile*

**Vendredi 25 septembre** – Drummondville
*Réunion du C. A. du CSMO Textile*

**Jeudi et vendredi 1er et 2 octobre**
*Formation en compagnonnage* – Centre-du-Québec

**Mardi 6 octobre** – Chaudière-Appalaches
**Jeudi 8 octobre** – Montérégie
*La reconnaissance non monétaire*

**Mardi 20 octobre** – Chaudière-Appalaches
**Jeudi 22 octobre** – Montérégie
*Procédé de tissage*

**Jeudi 12 novembre** – Drummondville
*Rencontre de réseautage : La production à valeur ajoutée*

**Jeudi et vendredi 19 et 20 novembre**
*Formation en compagnonnage* – Montréal


**Principaux contacts du CSMO Textile**

*Directrice générale par intérim*
Danielle Jutras

*Adjointe administrative*
Christine Gervais

*Conseillère à l'intervention sectorielle*
Roselyne McInnes
Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, CPMT

CONSEIL D'ADMINISTRATION

**Employés**
*Coprésident :*
Denis Vigneault
Représentant, Centrale des syndicats démocratiques

*Directeur :*
Raymond Larcher
Président, Union des employés et employées de service section locale 800 (UES)

**Employeurs**
*Coprésident :*
Daniel Tardif
Directeur des ressources humaines
FilSpec

*Directeurs :*
Cliff Latincic
Président, Manufacture Finnie

Serge Marceau
Vice-président des ressources humaines
Beaulieu Canada

Jean-Sébastien Brière
Directeur recherche et développement
Textiles Monterey (1996)

Marie-Josée Ouellet
Conseillère en ressources humaines
Texel

Pierre Myre
Directeur d'usine, Tissus Geo. Sheard

Chantal Landry
Coordonnatrice aux ressources humaines
Stedfast

Guy Latulippe
Association des Manufacturiers d'Auvents du Québec (AMAQ)

Serge Bérard
Président, Les Vêtements SP

Martin Coderre
Président, Sacs Industriels

Alain Cayer
Expert textile

*Membre participant :* Jacek Mlynarek, président-directeur général, Groupe CTT



CSMO TEXTILE
Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie textile du Québec

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



Avec l'aide financière de : Commission des partenaires du marché du travail Québec