

Sommaire

Grand Rendez-Vous RH : Ce que la crise nous enseigne	p. 1	Modifications au régime d'assurance parentale	p. 1
Et si on parlait « affaires »?	p. 2	Place aux transformations numériques	p. 2
Recrutement : êtes-vous à court de solutions?	p. 3	Éloge de l'altruisme au travail	p. 3

GRAND RENDEZ-VOUS RH MANUFACTURIER

Ce que la crise nous enseigne

La crise de la COVID-19 a accentué les défis en gestion du travail. Quelques exemples?

- Malgré un plus haut taux de chômage, la pénurie de main-d'œuvre sévit toujours dans bien des secteurs. Comment les entreprises peuvent-elles tirer leur épingle du jeu pour attirer et retenir les meilleurs candidats?
- Quelles garanties peut-on offrir à ses employés dans un contexte qui mise sur l'agilité? Quels sont les enjeux en matière de sécurisation des parcours d'emploi?
- Comment favoriser la conciliation entre le travail et la vie personnelle et familiale, alors que la santé psychologique de tous est mise à rude épreuve?
- Quelle place doit-on réserver au télétravail?
- Les méthodes habituelles de mobilisation et de fidélisation du personnel sont-elles efficaces en contexte de crise?

Pour des réponses à ces questions (et à bien d'autres), inscrivez-vous au [Grand rendez-vous RH manufacturier](#) du 1^{er} décembre prochain. Les conférences de **Diane-Gabrielle Tremblay** (professeure en gestion des ressources humaines à l'Université TELUQ) et de **Jean-François Bertholet** (chargé de cours à HEC Montréal et consultant en développement organisationnel), animées par Marie-Claude Lavallée, vous donneront des pistes de réflexion et de solutions pour faire face aux enjeux actuels du monde du travail.



RESSOURCES HUMAINES

Modifications au régime d'assurance parentale

La plupart des [nouvelles dispositions du régime québécois d'assurance parentale \(RQAP\)](#) entreront en vigueur d'ici le 1^{er} janvier 2021. Afin de favoriser la conciliation famille-travail, le RQAP est plus généreux et propose maintenant des prestations aux parents adoptants. Il prévoit également des semaines de prestations supplémentaires à la suite de naissances ou d'adoptions multiples. Par ailleurs, pour plus de flexibilité, la période à l'intérieur de laquelle les prestations de paternité, parentales ou d'adoption peuvent être prises passera de 52 à 78 semaines (de 12 à 18 mois); elle passera de 18 à 20 semaines pour les prestations de maternité.

ENQUÊTE SALARIALE

Et si on parlait « affaires » ?



Offrez-vous des salaires concurrentiels? En quoi votre rémunération peut-elle vous aider à fidéliser vos meilleurs éléments? Le CSMO Textile reçoit régulièrement des demandes d'entreprises souhaitant obtenir des données comparatives sur les salaires. Or la dernière enquête salariale dans le secteur textile québécois date de 2015, et il n'existe pas de données récentes à ce sujet dans les bases de données de Statistique Canada et de l'Information sur le marché du travail ([IMT en ligne](#)).

Pour remédier à la situation, nous lançons donc une vaste **enquête de rémunération globale** visant quatre principaux objectifs :

- Collecter des données sur la rémunération directe et indirecte d'une **vingtaine de postes** (opérateurs et opératrices, tisseurs et tisseuses, tricoteur et tricoteuses, manœuvres, etc.);
- Obtenir le portrait détaillé des conditions salariales offertes dans l'industrie;
- Fournir aux entreprises du secteur des points de comparaison sur les salaires et les avantages sociaux;
- Les sensibiliser aux enjeux de rémunération pour favoriser l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre.

Pour que le projet soit couronné de succès, votre participation est primordiale. Merci d'avance de répondre à l'invitation que vous recevrez au début du mois de décembre. Notez que le rapport d'enquête sera offert gratuitement aux entreprises qui auront contribué à l'enquête.

VIGIE DE RELANCE INTERNATIONALE

Place aux transformations numériques

La pandémie de Covid-19 a entraîné des perturbations politiques et économiques mondiales. Les répercussions se sont fait sentir chez nous également. Par exemple, plusieurs entreprises du secteur textile ont modifié leur chaîne de valeur pour fabriquer des produits à usage médical et des couvre-visages.

Il est aussi important de penser à ce qui se passera après, lorsque la situation sanitaire reviendra à la normale. Pour y réfléchir, les comités sectoriels des industries du textile, de l'aérospatiale, du caoutchouc et de la métallurgie se sont associés dans un projet de vigie de relance internationale. L'analyse, livrée sous forme de webinaires, est menée par 4 chercheurs de renom : **Loïc Tassé** (politologue), **Jean-Guy Côté** (directeur associé de l'Institut du Québec), **Mathieu Dupuis** (professeur en relations du travail à la TÉLUQ) et **Gregor Murray** (professeur titulaire à l'École de relations industrielles et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur la mondialisation et le travail).



Signe que le sujet suscite de l'intérêt chez plusieurs entreprises et membres de l'appareil gouvernemental, plus de 150 personnes se sont inscrites au 1^{er} webinar, [disponible en rediffusion](#). Le prochain traitera des transformations numériques et de leurs conséquences pour l'organisation du travail et le développement des compétences. Oui, **les changements technologiques sont inévitables dans l'industrie et il est normal d'avoir des craintes, autant chez les travailleurs que chez les employeurs.**

Le 12 janvier prochain, venez entendre nos experts en parler et posez-leur vos questions. [Inscrivez-vous](#) dès maintenant. C'est gratuit.

RECRUTEMENT

Êtes-vous à court de solutions?

En dépit du contexte actuel de pandémie, le besoin de main-d'œuvre est toujours criant pour plusieurs entreprises. Le CSMO Textile collabore donc avec TechniTextile Québec et la Société de développement économique de Drummondville (SDED) pour organiser une mission virtuelle de recrutement en Tunisie. Un maximum de **8 entreprises** pourra participer au projet, qui vise **l'embauche de 60 travailleurs qualifiés**.

La période d'inscription à la mission est en cours, et des **places sont disponibles**. Faites vite : nos bureaux ferment pour la période des Fêtes, du 21 décembre au 1^{er} janvier inclusivement.

Informez-vous auprès de Marc Olivier Kenmo, chargé de projet RH, par courriel à mokenmo@csmotextile.qc.ca ou au 819 477-7910, poste 203.



FIDÉLISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Éloge de l'altruisme au travail

Le succès n'est jamais l'affaire d'une seule et unique personne. Et au-delà des investissements financiers, on tend à oublier que la principale ressource d'une entreprise, ce sont les humains qui la font fonctionner. Le succès est donc une histoire de relations entre personnes qui avancent vers un but commun. De là à parler d'altruisme, c'est-à-dire de l'intérêt et du dévouement pour autrui, il n'y a qu'un pas... que nous allons franchir dès maintenant! Est-ce que l'altruisme peut contribuer au succès en affaires? La réponse ne fait aucun doute. L'altruisme renforce et enrichit les liens que nous entretenons avec les autres. Les relations harmonieuses permettent alors d'établir un climat de travail sain et stimulant. Si vous êtes un entrepreneur, pensez à votre dernière rencontre à la chambre de commerce ou dans votre cercle économique : il serait peut-être intéressant de recréer le même climat de confiance dans vos propres équipes de travail!



Mettre en place un programme de reconnaissance au travail, c'est très bien. Toutefois, ça ne remplace pas des liens humains forts et profonds. Ce sont ces relations qui, en premier lieu, vous assureront un personnel mobilisé et fidèle. Alors, intégrez-vous l'altruisme à votre plan stratégique 2021?

Sources : [Être généreux pour mieux réussir en affaires](#), [Être un leader en temps de crise](#), [Des valeurs qui ont de la valeur](#)

