

PIMENTE TA VIE... SAVOURE TON EMPLOI



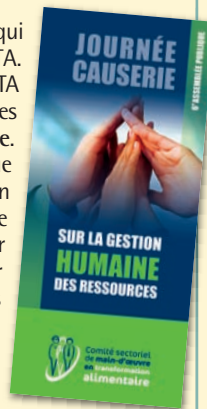
BULLETIN DE LIAISON DU COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE

ALIMENT INFORMATION



Le 16 juin 2011, la matinée se transformera en journée-causerie sur la gestion humaine des ressources

Nouvel horaire et nouvel endroit... mais même dynamisme qui animera cette 6^e assemblée publique annuelle du CSMOTA. C'est donc de 9 h à 15 h, le 16 juin prochain, que le CSMOTA vous convie à sa journée-causerie sur la gestion humaine des ressources à l'Hôtel et Suites Le Dauphin, à Drummondville. Cette année, les conférences seront axées sur une thématique basée sur la collaboration, le travail d'équipe et la prévention des conflits, en préconisant d'agir maintenant plutôt que de laisser aller la situation. De plus, trois entreprises du secteur ont gentiment accepté l'invitation du CSMOTA à venir partager avec vous leurs bons coups en ressources humaines. C'est votre rendez-vous annuel à ne pas manquer! Pour vous inscrire et consulter la programmation complète, visitez le www.csmota.qc.ca – section Comité – Assemblée publique annuelle.



Déjà dix ans de réalisations!



2010-2011 marquait la dixième année d'exercice du CSMOTA. Un bon bout de chemin a été parcouru depuis la mise en place du Comité, mais les défis demeurent encore nombreux. Au cours de la dernière année, le **nouveau poste de coordonnatrice à la formation** a permis de mettre en œuvre plusieurs projets dont :

- la réalisation d'une formation destinée aux superviseurs. Résultat : 17 personnes formées;
- la visite de 21 entreprises du secteur des viandes pour faire connaître les avantages d'utiliser le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), pour près d'une cinquantaine de signatures d'ententes;
- l'élaboration d'une nouvelle brochure promotionnelle des outils de formation.

Concernant la **promotion des carrières**, les activités se sont traduites par :

- une participation à environ 25 événements permettant d'établir un contact notamment avec des jeunes du secondaire, des conseillers en orientation et des intervenants du marché du travail; près de 4 000 personnes ont été rencontrées;
- le fait que plus de 56 000 visiteurs aient consulté près de 230 000 pages du site Web.

Dans les dossiers relatifs à la **gestion des ressources humaines**, le CSMOTA a travaillé :

- à l'organisation de deux déjeuners-conférences en collaboration avec

différents CSMO du secteur manufacturier, ainsi qu'un autre avec le Conseil canadien des RH en TA – près de 40 % des 286 participants provenaient du secteur de la TA;

- au soutien aux entreprises en matière de recrutement par :
 - la présence à trois salons d'emploi (Montréal, Québec et Laval), en permettant à une douzaine d'entreprises d'y participer sans frais;
 - l'organisation d'un rendez-vous de l'emploi, en collaboration avec le Centre local d'emploi (CLE) de Charlesbourg, où sept entreprises ont eu la possibilité de rencontrer une centaine de chercheurs d'emplois afin de pourvoir à une partie des postes disponibles.
- à la visite d'une vingtaine d'entreprises en vue de leur présenter les différents outils du guide pratique des RH;
- à la mise à jour de la base de données des conventions collectives du secteur de la TA et à la production d'un nouveau rapport.

Par ailleurs, la publication du bulletin trimestriel *Alimentinformation* a rejoint environ 3 500 contacts à chaque envoi. Ces quelques réalisations ne constituent qu'un échantillon sommaire de la panoplie d'actions sur lesquelles le CSMOTA a travaillé en 2010-2011. Le rapport complet du bilan des réalisations sera disponible en juin au www.csmota.qc.ca dans la section *Comité-bilan des activités*.

La formation de base chez Spécialités Lassonde : un succès!

Les recherches démontrent que la formation de base améliore l'employabilité et la polyvalence des travailleurs au sein même de l'entreprise.

L'entreprise Spécialités Lassonde inc., en Montérégie, peut en témoigner, depuis qu'elle a permis à 24 de ses travailleurs de production de suivre, sur les lieux de travail, des cours de base de niveaux primaire et secondaire en français et en mathématiques, de janvier 2010 à janvier 2011, à raison de 3 à 6 heures par semaine. La responsable des ressources humaines, le superviseur, et surtout, les employés participants, en sont très satisfaits. Par exemple, un salarié, nommé Juan, explique : « C'est difficile, mais ça m'aide dans mon travail. [...] Je peux mieux comprendre les recettes que j'ai à préparer dans le cadre de mes fonctions; j'ai plus confiance en moi et j'ai moins peur de commettre des erreurs. »

Pour lire le témoignage complet des gestionnaires et des employés de Spécialités Lassonde, pour visionner un documentaire vous expliquant les avantages de la formation de base en entreprise, pour consulter un questionnaire vous permettant de dépister les besoins dans votre entreprise et trouver des organismes offrant de la formation de base, rendez-vous au www.csmota.qc.ca, dans la section *Industrie – Outils de formation en entreprise – Offres de formation – Personnel en emploi*.

« Lors du test diagnostique, je n'ai presque rien fait. Maintenant, [...] je peux rédiger de petits rapports et mélanger les produits pour le nettoyage. »
Francine, concierge

Source : Le témoignage, la vidéo et les outils sont tirés du bulletin MODE d'emploi de la Table des responsables de l'éducation des adultes et de la formation professionnelle des commissions scolaires du Québec (TRÉAQFP)

« Je peux maintenant calculer combien de pots de sauce je produis à l'heure. »
Gaston, responsable de la ligne de production

Grands déjeuners CSMO – édition hiver 2011 :

Gagner la guerre des talents

Toujours organisé en collaboration avec d'autres CSMO du secteur manufacturier, l'édition hiver 2011 a suscité l'intérêt de 130 participants dont plus d'une quarantaine provenaient du secteur de la TA. Le conférencier, André Savard, a partagé ses expériences et ses connaissances sur les meilleures façons de faire pour attirer et surtout retenir le personnel en créant un environnement de travail stimulant. Surveillez l'annonce du prochain Grand déjeuner CSMO qui aura lieu en septembre.

Deuxième chance d'outiller vos superviseurs!

Préparation de la formation *Le rôle du superviseur au quotidien*, de l'automne 2011

Certains superviseurs disposent du potentiel pour devenir des leaders qui mobiliseront, fidéliseront et guideront habilement leur équipe vers les objectifs de l'entreprise. Par contre, ceux-ci peuvent manquer de connaissances, d'expérience ou d'outils pour leur permettre de s'épanouir pleinement.

100 % des superviseurs participants recommandent cette formation.

Le CSMOTA offre aux entreprises du secteur un programme de formation multientreprise de six séances, en plus de deux périodes de « coaching personnalisé », réparti dans le temps et abordable, permettant aux participants d'améliorer la compréhension de leur rôle dans les entreprises d'aujourd'hui et leurs compétences par rapport à la gestion du personnel.

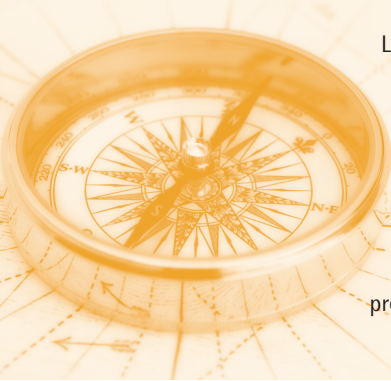
Au moment où cet article paraîtra, une première cohorte ayant débuté en janvier 2011 viendra de compléter sa formation. **Félicitations aux 17 participants** ayant terminé le programme et **chapeau aux entreprises pour leur collaboration**, car le taux d'assiduité des finissants a été de 100 %!

Un deuxième groupe devrait débuter à la fin de l'automne 2011. Plus de 25 entreprises nous ont déjà signalé leur intérêt à y inscrire des participants et recevront ainsi l'invitation officielle avant tout le monde. Les places sont limitées et les ressources seront prévues en fonction de la demande. Donc, si vous êtes intéressés à inscrire un ou des participants, contactez dès maintenant Amélie Marcoux au 1 877 449-5335, poste 25.



Santé psychologique au travail

Un site pour guider les employeurs



Les problèmes reliés à la santé psychologique au travail ne cessent d'augmenter. Pour mieux outiller les employeurs concernant cette problématique, la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail de l'Université Laval a lancé le site **LES NOUVEAUX REPÈRES** au <http://nouveauxreperes.cgsst.com>. Ce portail vise à informer et à offrir des outils de prévention.

Saviez-vous que...

« Soyez aussi indulgent pour les erreurs des autres que vous êtes intransigent pour vos propres erreurs. »

– Hervé Desbois

La norme « conciliation travail-famille », unique au monde

S'inspirant de la certification ISO, la norme « conciliation travail-famille » s'adresse aux organisations souhaitant faire reconnaître leurs bonnes pratiques en la matière. Cette norme a pour vocation de devenir un véritable « sceau d'excellence », ce qui signifie qu'ici, on favorise l'équilibre entre le travail et la famille. C'est par de tels gestes audacieux, comme offrir des congés pour raisons familiales, une semaine de travail comprimée, un horaire flexible, un aménagement du temps de travail, un horaire d'été, des échanges d'horaires, etc., que nos entreprises arriveront à attirer et à retenir les meilleurs talents. Pour de plus amples informations, veuillez consulter le site Web www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/travail-famille/entreprises/Pages/programmes.aspx#norme.



Succès à la Foire de l'emploi de Québec!

Pour une 3^e année, le CSMOTA participait à la 13^e édition de la Foire de l'emploi, accompagné de quatre PME de la transformation alimentaire de la région de Québec et Chaudière-Appalaches. Grâce à cette activité, les entreprises Emballage Avico, Les aliments Ô-mets-chinois, Virage Santé et Vigneault chocolatier ont réussi à pourvoir à plusieurs de leurs postes vacants dont : aide-chocolatier, assistant-contremaître, électromécanicien et adjointes administratives bilingues. Plus d'une quarantaine de postes étaient affichés.

Le CSMOTA au Salon de l'emploi de Laval

Les 25 et 26 mars derniers, les entreprises Aliments Viau, Montpak international, Groupe Geloso et Produits alimentaires Berthelet ont répondu à l'invitation de bénéficier gracieusement de l'emplacement du kiosque du CSMOTA afin de rencontrer des chercheurs d'emploi. Ces compagnies ont recueilli plus de 350 curriculum vitae auprès des 5 000 visiteurs du Salon; grâce à cette initiative, elles ont réussi à pourvoir à environ 50 % des 20 postes offerts.



Rendez-vous de l'emploi de la transformation alimentaire... tous y trouvent leur compte!

Le CSMOTA ainsi que les CLE de Charlesbourg et de Sainte-Foy ont uni leurs efforts pour une deuxième année consécutive afin d'organiser un rendez-vous de l'emploi dédié au secteur de la transformation alimentaire, le mercredi 13 avril dernier. Cette coopération a permis de cibler les prestataires de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi, les chômeurs et les organismes d'aide à l'emploi pour les immigrants. Pour faire de cette activité la réussite escomptée, plus de 2 000 envois postaux avaient été effectués pour rejoindre cette clientèle, en plus de diffuser de la publicité dans les divers médias de la région de Québec.

Au cours de l'après-midi, près de 200 visiteurs ont eu la chance de rencontrer les représentants de huit entreprises pour faire valoir une éventuelle candidature. La Maison du gibier, Emballage Avico, Agropur, le Fumoir Grizzly, le Criquegnollet, La Maison Bergevin, Soyolutions et la Fromagerie Bergeron étaient présentes pour offrir près de 40 postes aux chercheurs d'emploi. Sans aucun doute, cette formule a tout pour plaire aux employeurs et aux visiteurs du Salon. Dans cette optique, il y a de bonnes chances que ce rendez-vous reprenne l'affiche en 2012 et soit réitéré dans d'autres régions.

Saviez-vous que...

« Un employé ayant atteint l'âge de la retraite choisira fort probablement de la prendre si aucun changement attrayant n'est apporté à ses conditions de travail ou à sa rémunération. Des actions pourraient être réalisées afin de le motiver à rester et ainsi retarder son départ. »

Source : Emploi-Québec. Prolongation de la vie professionnelle. Disponible au www.csmota.qc.ca, dans la section Industrie – Gestion des ressources humaines – Outils et publications spécifiques.

Conseils pour recruter, fidéliser et obtenir le meilleur des jeunes de la génération C

Selon un sondage effectué en 2008 auprès de plus de 2 500 jeunes âgés de 12 à 24 ans, voici neuf conseils qui vous aideront à recruter, fidéliser et assurer à la fois la productivité et le bonheur au travail des jeunes de la génération C.

1. En matière de recrutement, segmentez le marché comme vous le faites pour vos stratégies marketing. Définissez avec précision le type de jeunes que vous souhaitez réellement attirer et mettez au point un discours d'embauche qui pourra attirer et fidéliser les « C » visés.
2. Assurez-vous que le message lancé aux jeunes soit attrayant. Séduisez-les! Donnez-vous une image d'employeur de choix et faites-en la promotion. Qu'est-ce qui séduit les « C »? Le travail d'équipe, un milieu de travail ouvert, la flexibilité de l'horaire, etc.
3. Vous avez fait des promesses aux « C »; il faut maintenant tenir parole, car ils vous quitteront s'ils ne retrouvent pas ce que vous leur avez promis. Assurez-vous d'être en mesure de concrétiser vos engagements et surtout, ne laissez pas les « C » dans leur coin une semaine avant de le leur prouver; ils auront déjà quitté.
4. Donnant-donnant. Si vous offrez le minimum, vous obtiendrez le minimum. Si vos employés atteignent ou dépassent leurs objectifs, récompensez-les en conséquence. Même avec une politique salariale établie, il est possible de moduler la rémunération à moindre coût. Voici quelques idées : congés, billets de cinéma, ou simplement, féliciter et dire « merci » de façon sincère!
5. Les jeunes carburent aux défis. Faites en sorte qu'ils en affrontent! Favorisez leur participation aux formations qui les intéressent, aux cercles de qualité et aux différents comités. Aussi, facilitez leur mutation dans un poste différent de celui qu'ils occupent actuellement. Confiez aux « C » prometteurs des mandats spéciaux stimulants!
6. Au revoir Michael. Bienvenue Michael! Même l'organisation qui répond pleinement aux attentes des « C » devrait se faire à l'idée que certains décideront d'aller voir ailleurs si l'herbe y est plus verte ou de prendre un congé pour effectuer le tour du monde. Assurez-vous de dire aux « C » prometteurs que la porte leur sera ouverte le jour où ils décideront de revenir.
7. Offrez de l'encadrement aux « C », beaucoup d'encadrement... Quelque 39 % des « C » affirment souhaiter recevoir une rétroaction hebdomadaire ou mensuelle de la part de leurs patrons, contre seulement 30 % des « X » et 25 % des *baby-boomers*... Les jeunes ne veulent pas qu'on leur dise quoi faire; ils désirent essentiellement qu'on leur explique les tenants et les aboutissants des demandes qui leur sont faites et qu'on leur donne du renforcement positif. Vos superviseurs peuvent-ils remplir cette tâche?
8. Ouvrez les canaux de communication et de collaboration au sein de votre organisation. Les jeunes affectionnent fortement les structures de gestion souples au sein desquelles n'importe qui peut prendre connaissance des intentions du président de l'organisation, communiquer avec tout supérieur ou collègue et contribuer à la réflexion et à la prise de décision.
9. Le mentorat : nécessaire et aimé des « C »! Préparez la relève et offrez aux « C » prometteurs un mode de supervision non hiérarchique qu'ils apprécient grandement afin de les conseiller et de les accompagner grâce au mentorat.

Vous devrez parfois consentir des efforts importants pour éliminer les « blocages » qui limitent actuellement votre capacité à répondre aux besoins des jeunes. Ça ne sera pas toujours facile, mais s'opposer au changement, refuser de s'adapter aux attentes des jeunes ne constitue pas une option gagnante dans le contexte démographique actuel et futur.

Adapté de CEFRIQ, *Génération C : Les « C » en tant que travailleurs*, 2011, disponible au www.csmota.qc.ca, dans la section *Industrie – Gestion des ressources humaines – Outils et publications spécifiques*.

Formation *Affilage de couteaux*: bénéficiez-en vous aussi!

Les raisons de faire appel à la formation *Affilage de couteaux* sont nombreuses : plus grande productivité, produits de meilleure qualité, moins de risques à la santé-sécurité des employés, etc. Vous pensez quand même pouvoir vous en passer?

Sachez que, selon un récent sondage du CSMOTA, toutes les entreprises participantes ont observé que la formation a permis aux participants d'améliorer leurs techniques d'affilage.

À cet effet, Stéphanie Giroux, responsable des ressources humaines chez Viandes Giroux 1997 inc., une entreprise effectuant l'abattage, la découpe et la transformation des viandes depuis plus de 50 ans, témoigne :

« Les employés qui ont suivi cette formation ont été unanimes; elle leur a été d'une grande aide à l'amélioration de leurs techniques d'affilage. Malgré le fait que plusieurs travaillent dans le domaine de l'alimentation depuis de nombreuses années, ils ont appris des techniques qu'ils ne connaissaient pas, et maintenant, tous trouvent que leurs couteaux coupent beaucoup plus. »

Pour plus d'information sur la formation *Affilage de couteaux*, contactez Amélie Marcoux au 1 877 449-5335, poste 25.

Les entreprises ayant fait appel à la formation au cours de la dernière année sont unanimes: elles la recommandent fortement!



Intégration en emploi des personnes immigrantes

De nouveaux services destinés aux entreprises

- La *Passerelle pour l'emploi en région* s'adresse aux entreprises qui éprouvent de la difficulté à recruter. Elle permet de faire connaître leurs offres d'emploi aux personnes nouvellement arrivées dans la région de Montréal. S'ils sont admissibles, les candidats pourraient recevoir une compensation financière pour couvrir certains frais liés à leur entrevue d'embauche et à leur déménagement, s'ils obtiennent le poste convoité. Pour de plus amples informations, visitez le site Web www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/emploi/chercher-trouver/passerelle-emploi/index.html.
- **Diversité + :** Conçue pour soutenir les employeurs souhaitant optimiser le potentiel des équipes de travail diversifiées, la trousse *Diversité +* traite des différentes facettes de la gestion des ressources humaines. Elle propose des conseils et des outils pratiques, et présente les mesures d'aide financière gouvernementale ainsi que les différents services d'accompagnement offerts aux entreprises. Pour connaître tous les détails, consultez l'outil complet au www.diversite.gouv.qc.ca.

Quelques petits trucs afin d'amorcer une réflexion en transfert des savoirs

1. Rédigez un plan « Ressources humaines » qui identifie les savoirs explicites et tacites, premièrement de base, et deuxièmement, acquis selon l'expérience du travailleur;
2. Identifiez les postes critiques qui devront nécessiter un recrutement à l'interne ou à l'externe ainsi que les savoirs spécifiques à ces postes;
3. Décelez les « leaders nés » de votre organisation. Lorsqu'il sera temps de motiver vos troupes, ils seront des alliés sans précédent;
4. Assurez-vous d'obtenir l'appui de la direction, car votre démarche nécessitera du temps et de l'énergie;
5. Créez des outils qui feront participer les employés volontairement à l'échange d'information et au partage de connaissances;
6. Faites toujours en sorte de respecter les conditions de travail en place;
7. Adoptez une approche progressiste et positive;
8. Gardez toujours en tête que la transparence et la reconnaissance sont gages de succès.

TRANSFERT DES SAVOIRS: Identification des connaissances à risque dans une entreprise et plan d'action pour assurer leur transfert dans le milieu de travail.

Tiré de *S'éveiller à la gestion des ressources humaines*, Est industriel INFO – ÉDITION SPÉCIALE Bilan 2010 et Perspectives 2011.

Calendrier des activités de promotion des carrières



| DATE | ÉVÈNEMENT | CLIENTÈLE VISÉE | CLIENTÈLE RENCONTRÉE |
|------------|---|--|---|
| 9 février | Congrès du Réseau québécois des organismes en développement de l'employabilité (RQUODE) à Laval | 200 conseillers en employabilité | Près de 90 conseillers en employabilité |
| 19 février | Les filles et les sciences... un duo électrisant à l'École de technologie supérieure (ÉTS) à Montréal | 350 filles de 3 ^e secondaire et 50 parents et enseignants | Près de 300 filles, et 50 parents et enseignants |
| 24 mars | Colloque de l'approche orientante à Québec | Plus de 1 000 conseillers en orientation, enseignants et directeurs d'écoles | Près de 320 conseillers en orientation et enseignants |
| 30 mars | Journée régionale des femmes en production industrielle à Victoriaville (conférence) | 20 conseillers d'organismes en employabilité – femmes | 20 conseillers d'organismes en employabilité – femmes |
| 13 avril | Portes ouvertes sur l'emploi à Saint-Jean-sur-Richelieu | 200 personnes en recherche d'emploi ou en réorientation de carrière | 120 chercheurs d'emploi |
| 13 avril | Salon des carrières au Collège Notre-Dame à Montréal | Près de 300 jeunes de 4 ^e secondaire | 100 jeunes de 4 ^e secondaire |
| 27 avril | Conférence à l'école secondaire Saint-Jean-Eudes à Québec | Près de 180 jeunes de 4 ^e secondaire | Près d'une dizaine de jeunes de 4 ^e secondaire |

Formation de 50 heures pour les professionnels immigrants

Le Carrefour BLE offre maintenant une formation pour permettre aux immigrants disposant d'une scolarisation reconnue en transformation alimentaire de s'approprier les notions fondamentales à l'application et à l'implantation d'un système simple, fonctionnel et conforme aux exigences HACCP, selon le référentiel canadien du programme d'amélioration de la salubrité des aliments (PASA). Cette formation comportera 35 heures sur les normes HACCP et 15 heures sur l'hygiène et la salubrité alimentaire, et elle donnera droit à deux attestations : une de GFO Ressources inc et une seconde du MAPAQ. Pour toute information, contactez Geneviève Chagnon au 514 279-3669 ou à gc@carrefourble.qc.ca.

Le chemin du maintien en emploi – 10 recommandations

Le Forum des politiques publiques a édité un document sur « Le chemin du maintien à l'emploi ». Vous pouvez le consulter au www.csmota.qc.ca dans la section *Industrie – Gestion des ressources humaines – Outils et publications spécifiques – Planification de la main-d'œuvre*. Vous pourrez visualiser dix recommandations pour revoir les pratiques d'embauche, les modèles d'interaction avec les employés, et en imaginer de nouveaux.

Saviez-vous que...

« Il n'y a guère au monde un plus bel excès que celui de la reconnaissance. »
– La Bruyère

Diminuer le roulement de personnel : trucs d'expert

Le roulement de personnel vous donne des cauchemars? Trois trucs pour convaincre vos employés que l'herbe est bien assez verte chez vous.

1. Pas de fausses promesses, et ce, dès l'embauche;
2. Reconnaissez leur travail;
 - Les employés ont besoin d'entendre de la direction que leurs efforts sont reconnus pour donner un sens à leur travail.
3. Établissez un suivi;
 - Pour se sentir utile, l'employé doit comprendre le rôle qu'il joue dans l'entreprise.

Tiré de <http://carriere.jobboom.com/carriere/guide-survie/demission/2010/07/27/14840196.html>.

Saviez-vous que...

« [...] la difficulté à retenir le personnel risque d'occasionner un roulement élevé en ce qui concerne des emplois peu qualifiés. Mais il serait abusif de parler de pénuries de main-d'œuvre dans ce dernier cas, puisque ce sont ordinairement les conditions de travail qui font obstacle. »

Source : André Grenier, *Les pénuries de main-d'œuvre guettent-elles le marché du travail québécois?* Regards sur le travail, ministère du Travail, hiver 2011.

La date de tombée du prochain numéro : 5 août 2011

Commission des partenaires du marché du travail
Québec

Alimentinformation est publié par le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire grâce à une contribution financière de la Commission des partenaires du marché du travail.

Crédits :



Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire

1480, boul. Louis-XIV, bureau 103
C. P. 59040, COP Bourg-Royal
Québec (Québec) G2L 2W6
Téléphone : 418 623-5335
Téléphone sans frais : 1 877 449-5335
Télécopieur : 418 623-1343
Courriel : info@csmota.qc.ca
Site Web : www.csmota.qc.ca

Rédaction :

Caroline Bouchard
Marie-Pierre Dubé
Marie-France Héroux
Amélie Marcoux
Lise Perron

Design graphique et infographie :
Groupe Dorcas

Révision linguistique :
Marielle Bouthyette

Tirage : 2 250 exemplaires

ISSN 1703-6836 version imprimée • ISSN 1703-6844 version en ligne
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2011

La reproduction totale ou partielle des articles publiés dans *Alimentinformation* est encouragée, à condition d'en indiquer la source.

Ce journal a été rédigé selon les principes de la rédaction épiciène.