

Sommaire

| | |
|--------------------------------------------------------|------|
| Éditorial | p. 1 |
| Mot de la rédaction | p. 2 |
| Le diagnostic sectoriel | p. 2 |
| Vol d'équipe | p. 3 |
| Portrait d'entreprise | p. 3 |
| Intégration des immigrés | p. 4 |
| Francisation en milieu de travail | p. 4 |
| La gestion des talents | p. 5 |
| Norme professionnelle opérateurs(trices) extrudeuse | p. 5 |
| Profil main-d'oeuvre environ. | p. 6 |
| Le travail d'équipe | p. 6 |
| Les bioplastiques | p. 7 |
| Reconnaissance des compétences lamineurs et lamineuses | p. 8 |
| Aller se faire voir | p. 8 |

“La confiance est le ciment invisible qui conduit une équipe à gagner.”

- Bud Wilkinson

Éditorial : La passion de l'équipe

Guylaine Lavoie

Ha! La passion!!!!

Alors que depuis plusieurs mois, les mots attraction, rétention et mobilisation occupent les premières places au niveau des préoccupations des dirigeants, a-t-on pris le temps de se poser la question à savoir quel est l'ingrédient de base qui fait vraiment qu'un employé décide de rester en emploi? Est-ce qu'on s'est « mis à sa place » pour comprendre ses motivations? Pourquoi certains employés qui bénéficient d'horaires flexibles, de semaines de 4 jours, de congés mobiles ou d'un service de garderie au bureau quittent-ils leur travail?

Parce qu'ils n'ont plus la passion.

Vous savez, “la” passion. Oui, oui, celle qui ressemble à cette fois, ou pour les chanceux à ces fois, où on est tombé amoureux, où on ne compte pas les efforts pour plaire. On flotte sur un nuage, on donne sans compter.

Et comment fait-on pour entretenir cette passion chez une personne? En la considérant. « Ah oui. Juste ça??? » se diront certains. Oui, juste ça. Mais attention, la vraie considération, pas celle qu'on fait semblant d'avoir une fois par année au party de Noël. La considération qui fait en sorte

qu'on traite la personne avec respect, confiance, en faisant appel à ses forces et en l'aidant à améliorer ses faiblesses.

Les personnes qui me connaissent savent que je me plais souvent à faire des parallèles entre la vie professionnelle et la vie familiale. Parce que selon moi, que l'on parle de notre vie de couple, de notre relation avec nos enfants ou, oh mon Dieu, avec nos ados, nos relations reposent sur des principes de vie similaires.

Ainsi, le respect de l'autre (m'man, il a rit de moi), le partage équitable des tâches (pourquoi c'est toujours moi qui fait la vaisselle?), l'exploitation des forces des uns et des autres et la confiance (oui, oui, je vais rouler selon les limites si tu me prêtes ton auto) sont des valeurs que l'on devrait retrouver dans nos relations tant à la maison qu'au bureau. Pensez-y.... la prochaine fois que votre ado vous demandera de lui prêter votre voiture!

Pour moi, le travail d'équipe efficace est impossible s'il n'est pas accompagné de passion et de considération. Pour vous, le travail d'équipe, c'est quoi? ■

*L'équipe de PlastiCompétences tient à profiter de ce bulletin pour vous souhaiter un
JOYEUX TEMPS DES FÊTES
et une année des plus réussie dans tous les aspects de votre vie!*



Vous souffrez de la rareté de main-d'œuvre?

Avis aux entreprises de Québec et des environs. Nous avons une piste de solution concrète à vous proposer. Joignez-vous à nous pour faire la promotion de notre industrie, mais aussi la promotion de votre entreprise et des offres d'emploi qui y sont disponibles. La Foire de l'emploi 2009 se tiendra au Centre des Congrès de Québec les 20 et 21 février 2009.

Contactez
mhamelin@plasticompetences.ca
pour être des nôtres.



Mot de la rédaction

Marie-Hélène Hamelin

L'équipe est heureuse de vous remettre Le PlastiCompétent, journal de la main-d'œuvre de l'industrie québécoise de la plasturgie. Notre bulletin électronique, repensé et redessiné, se veut un moyen de vous informer, de nous regrouper et de faire connaître les bons coups de l'industrie au niveau de la formation de la main-d'œuvre et de la promotion de notre secteur.

À chaque parution, nous aborderons un thème qui se rapproche des ressources humaines et qui servira de fil conducteur tout au long des pages. Pour la première édition, qui est pour nous une occasion de vous présenter les nouveaux joueurs chez PlastiCompétences, quoi de mieux pour thème que le travail d'équipe ! Sujet des plus intéressants car il touche la vie professionnelle, certes, mais aussi la vie de tous les

jours, de tous les instants: les champions de la coupe Stanley, quels qu'ils soient, devront travailler ensemble pour y arriver. Une famille est une équipe en soi. Des beaux-frères qui essaient de déménager un réfrigérateur... Une organisation comme la nôtre qui gère plusieurs projets.

Chaque équipe produit des résultats différents; chaque équipe court vers un but qui lui est propre. Mais les principes pour s'y rendre sont les mêmes : miser sur les forces de chacun, connaître son objectif et s'assurer de bien communiquer avant, pendant et après.

Et nous, industrie québécoise de la plasturgie, en tant qu'équipe, notre objectif n'est-il pas de faire, ensemble, de notre industrie une grande industrie ? ■

Le diagnostic sectoriel : Une priorité!

Anne-Marie Bonneau

La première raison d'être de cette enquête qui se renouvelle périodiquement est d'identifier vos besoins en ce qui a trait à la gestion des ressources humaines et à l'organisation du travail pour ensuite mettre en place les pistes de solutions et les moyens d'intervention appropriés.

Nous avons un souci de mieux répondre aux besoins de l'industrie et de proposer des actions concrètes. PlastiCompétences souhaite donc réaliser un diagnostic actualisé sur la situation de l'industrie québécoise du plastique et des composites s'attardant à la fois à la main-d'œuvre et aux grands enjeux du secteur pour les prochaines années.

Dès janvier 2009, épaulé par les firmes ST Marketing et Umains Conseils, PlastiCompétences fera appel à votre implication et à votre collaboration. Notre collecte de données se déroulera en trois volets :

• Entretiens individuels auprès des dirigeants d'entreprises et autres acteurs de l'industrie;

- Sondage électronique auprès des responsables des ressources humaines;
- Groupes de discussion auprès des intervenants de l'industrie.

Nous communiquerons avec vous prochainement et nous espérons pouvoir compter sur votre collaboration... afin de mieux vous servir! ■

Félicitations
aux 3 entreprises
récipiendaires des
Prix Galéa 2008:

Félix Composites
Cascades
Iplex

PlastiCompétences inc.
5110, boul. Cousineau, bureau 200A
Saint-Hubert (Québec) J3Y 7G5

Téléphone : 450-656-5785
Télécopieur : 450-443-9496
Courriel : info@plasticompetences.ca
Web : www.plasticompetences.ca

Le PlastiCompétent
Novembre 2008

Crédits

Rédactrice, éditrice et mise en page : Marie-Hélène Hamelin
Journaliste technique : Marc-André Gélinas
Journalistes ressources humaines : Anne-Marie Bonneau, Guylaine Lavoie
Collaborateurs spéciaux : Rosalie Clément-Jolette, Islem A. Yezza, Annie Rochette
Éléments graphiques : Mélanie Collette

Vol d'équipe

Source: Wallace Co. Inc

Lorsque les oies volent en formation, elles vont environ 70% plus vite que lorsqu'elles volent seules.

Les oies partagent la direction. Lorsque la meneuse se fatigue, elle reprend sa place dans le V et une autre prend la tête. Les oies tiennent compagnie à celles qui tombent. Lorsqu'une oie malade, ou faible, doit quitter la formation de vol, au moins une autre se joint à elle pour l'aider et la protéger.

En faisant partie d'une équipe, nous aussi pouvons faire beaucoup plus et beaucoup plus rapidement. Les mots d'encouragements et d'appui (comme les cris des oies) contribuent à inspirer et stimuler ceux qui sont en première ligne, les aidant à soutenir le rythme, les tensions et la fatigue quotidienne.

Il y a enfin la compassion et l'altruisme envers ceux qui appartiennent à l'ultime équipe que représente l'humanité...

La prochaine fois que vous verrez une formation d'oies, rappelez-vous que c'est à la fois un enrichissement, un défi et un privilège que d'être membre à part entière d'une équipe !

Déjeuner-causerie

Miser sur l'accueil, c'est payant

Voici le titre de notre prochaine série de déjeuner-causeries animés par Mme Annie De Bellefeuille (Alia Conseil) sur le thème de l'accueil et l'intégration des nouveaux employés.

Ce sera pour vous l'occasion de réfléchir et d'échanger sur les conditions gagnantes afin d'assurer un accueil réussi auprès de vos nouveaux employés.

Les choix de dates et d'endroits sont les suivants :

21 janvier, Lévis
26 janvier, Boucherville
11 février, Laval
25 février, Bromont

Inscrivez-vous auprès d'Anne-Marie Bonneau (ambonneau@plasticompetences.ca)



Portrait d'entreprise : PlastiCompétences

Marie-Hélène Hamelin

Nous désirons utiliser notre bulletin électronique pour faire connaître les entreprises de notre secteur qui s'impliquent dans l'industrie des plastiques et des composites au Québec. Nous sommes heureux de vous annoncer qu'à chaque parution, nous vous présenterons une entreprise parmi celles qui participent aux activités que PlastiCompétences met sur pied pour le secteur : sondages, déjeuner-causeries, diagnostic sectoriel, etc...

Pour la première, laissez-nous vous présenter nul autre que... PlastiCompétences ! En effet, fraîchement recomposée, notre équipe de sang-neuf est plus que jamais motivée à promouvoir et coordonner

la formation et le développement des ressources humaines dans l'industrie des plastiques et des composites au Québec. Nous sommes quatre qui voulons se battre. Se battre pour mettre l'individu au centre des préoccupations. Pour mettre sa formation et son développement comme objectifs priorités au sein de notre secteur. Nous utiliserons nos forces pour mener à terme nos projets, et ce, en utilisant notre créativité pour vous offrir une vision et des solutions créatives. Notre directrice générale n'a pas d'égal pour concocter une équipe interdisciplinaire dans laquelle les forces et les faiblesses de chacun sont différentes et complémentaires. La bonne personne au bon endroit.

Vous découvrirez, à la lecture de ce document, où nos efforts du moment sont concentrés. Dans l'industrie de la plasturgie, bien sûr ! Mais plus précisément, quels sont les projets qui nous tiennent à cœur présentement. Vous avez bien lu : projets qui nous tiennent à cœur. Notre raison d'être est de vous aider. Nous sommes des passionnés, chacun dans notre domaine. Nous sommes des créatifs. Nous mettons notre savoir et notre être au service de votre industrie. Notre raison d'être est de faire office de pont entre tous pour qu'ensemble, nous fassions de notre industrie une grande industrie. Nous ne le répèterons jamais assez !

Intégration difficile des immigrants au marché du travail

Extraits de Vincent Brousseau-Pouliot, *La Presse*, 21 novembre 2008

Carlos Leitao est né au Portugal. Il a suivi ses parents au Québec à l'âge de 17 ans. Trente-cinq ans plus tard, il est l'un des économistes les plus réputés de sa terre d'adoption - l'agence Bloomberg le place même au deuxième rang des meilleurs économistes en Amérique du Nord!

S'il y a un économiste qui devrait penser que l'immigration peut régler le problème de pénurie de main-d'oeuvre au Québec, c'est bien lui. Et pourtant, l'économiste en chef de la Banque Laurentienne ne croit pas à cette théorie. « Il faut augmenter le nombre d'immigrants, mais pas pour régler la pénurie de main-d'oeuvre, dit Carlos Leitao. J'ai une vision plus humaniste de l'immigration. Pour la pénurie de main-d'oeuvre, la solution numéro un reste la formation de la main-d'oeuvre. Dans ce contexte-là, on peut toujours aller chercher des immigrants dans des domaines spécialisés, mais l'immigration ne règlera pas la pénurie de main-d'oeuvre de façon générale. »

Carlos Leitao sait de quoi il parle. Pendant qu'il faisait ses études en économie, ses parents gagnaient honorablement leur vie dans l'industrie du vêtement et de la construction. Aujourd'hui, la famille Leitao aurait beaucoup plus de difficulté à joindre les deux bouts dans la même situation. « L'économie québécoise a beaucoup changé au cours des 35 dernières années, dit-il. Quand mes parents sont venus au Québec, il y avait plein d'emplois non spécialisés avec lesquels il était tout à fait faisable de mener un niveau de vie décent. Ce genre d'emplois est très rare aujourd'hui. »

Selon une étude du professeur Pierre Fortin, les nouveaux arrivants au Québec (moins de cinq ans de séjour) ont beaucoup plus de difficultés à trouver un emploi que ceux qui s'établissent en Ontario. Chez les minorités visibles (arabes, africaines, sud-asiatiques, orientaux, etc.), l'écart du taux de chômage des immigrants par rapport à celui de la population en général est de 16% au Québec contre 6% en Ontario. Quant aux immigrants de race blanche, l'écart par rapport à la moyenne provinciale est de 11% au Québec contre 4% en Ontario. « La situation économique des immigrants au Québec est tragique comparativement à celle des autres provinces du pays, dit Pierre Fortin, qui enseigne l'économie à l'UQAM. Le Québec intègre très mal ses immigrants à son économie. »

Au cours des prochaines années, le gouvernement Charest espère attirer environ 9 000 immigrants supplémentaires au Québec - ce qui porterait le total à 50 000 nouveaux arrivants annuellement. Un contingent qui comblerait une partie des 700 000 emplois disponibles au Québec d'ici 2011. « Si nous ne réglons pas la pénurie de main-d'oeuvre, ça peut signifier une décroissance économique pour le Québec », dit le ministre québécois de l'Emploi et de la Solidarité sociale Sam Hamad, lui-même né à Damas, en Syrie.

Selon la plupart des économistes, l'idée du gouvernement Charest d'accepter plus d'immigrants ne règlera pas le fond du problème: l'intégration difficile des immigrants au marché du travail québécois. « Il y a

encore beaucoup de contraintes qui font en sorte que des immigrants médecins ou ingénieurs ne sont pas capables de pratiquer leur métier au Québec, dit Yves St-Maurice, économiste en chef adjoint du Mouvement Desjardins. Faire immigrer des médecins de l'extérieur pour les faire travailler dans un Tim Hortons, ça ne donne rien. »

Conscient des défis entourant l'intégration des immigrants, le ministre Hamad fait valoir que le Québec a modifié ses critères d'évaluation des demandes d'immigration afin de mieux refléter les besoins de son marché du travail. « Nous croyons que l'immigration peut combler nos besoins de main-d'oeuvre », dit-il. L'économiste Pierre Fortin n'est pas d'accord avec les conclusions du ministre Hamad. « Avant d'augmenter le nombre d'immigrants, qu'on concentre plutôt nos efforts sur ceux qui sont déjà chez nous, dit-il. Nous sommes déjà débordés de néo-Québécois qu'on est incapable d'intégrer. »

« Dans une équipe, il n'y a pas de passagers. Il n'y a qu'un équipage. »

-Pierre Villepreux

Francisation des travailleurs immigrants en milieu de travail

Anne-Marie Bonneau

En collaboration avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Plasti-Compétences organise des cours de français en milieu de travail dans la région du Grand Montréal. Ces cours, offerts gratuitement, visent aussi, de façon plus générale, l'intégration harmonieuse des travailleurs immigrants à la société québécoise.

Les cours sont donnés dans les locaux des entreprises, avec un professeur qualifié, un programme d'études et du matériel éducatif. Ils répondent aux besoins spécifiques des travailleurs immigrants : français de base, communication orale et écrite, français adapté à la tâche. Dans certaines circonstances et selon certaines modalités, les employeurs peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt remboursable pour la francisation en milieu de travail de leurs employés immigrants. Pour informations, contactez Anne-Marie Bonneau. |

La pénurie de main-d'oeuvre en chiffres

2012 : Début de la crise de la pénurie de main-d'oeuvre (la population d'âge actif commencera alors à décliner au Québec...)

700 000 : Nombre d'emplois à combler au Québec d'ici 2011

246 000 : Nouveaux emplois engendrés par la croissance économique d'ici 2011

454 000 : Emplois disponibles à la suite de départs de la retraite d'ici 2011

Source: La Presse, 21 novembre 2008

Revue de presse éclair

Voici quelques sujets dont nous avons parlé dans les derniers mois sur le www.plasticompetences.ca, dans la section Activités et nouvelles. Pour lire ces articles et tous les autres, référez-vous au site web.

- Le 8e Défi Meilleurs Employeurs
- Portrait du plastique dans Lanaudière
- La pénurie de main-d'oeuvre touche 84% des entreprises
- Le recyclage des composites est rendu possible grâce au travail du Centre de développement des composites de Saint-Jérôme
- Stratégies efficaces pour jeunes entrepreneurs

Norme professionnelle pour les opérateurs(trices) d'extrudeuse

Marc-André Gélinas

Le projet avance très bien. Le comité directeur, chapeauté par Polyconsult International, en est à finaliser l'élaboration des documents relatifs à la norme professionnelle pour les opérateurs ou opératrices d'extrudeuse, en regroupant les quatre grands procédés, soit : profilés et tubes, soufflage, feuilles et plaques ainsi que gonflage. En parallèle, nous élaborons les guides pour les compagnons et les apprentis dans l'optique du programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

Les entreprises et les travailleurs du secteur de l'extrusion seront bientôt appelés à se prononcer sur cette démarche. En effet, pour qu'une norme professionnelle soit adoptée, elle doit faire consensus dans son secteur d'activité. Pour participer à cette vaste consultation ou pour obtenir de plus amples informations, communiquez avec moi au magelinas@plasticompetences.ca. Pour en connaître d'avantage sur les normes professionnelles et les PAMT, voir le : http://emploiuebec.net/guide_qualif/index.asp

La gestion des talents

Guylaine Lavoie

« M'man, pourquoi c'est toujours moi qui doit faire la vaisselle? » Que ceux qui ont des ados qui ne leur ont jamais posé ce genre de question se lèvent pour témoigner du miracle dont ils ont été témoin!!!

« Parce que c'est toi le meilleur mon p'tit chou ! » Lorsque mes enfants étaient jeunes, j'avais trouvé un moyen de leur attribuer des tâches sans qu'ils aient l'impression d'effectuer une corvée. Je leur donnais des « titres ». Oui, oui! Ainsi, chez-moi nous avons un gérant de la gamelle (responsable de la vaisselle), une directrice sanitaire (celle qui nettoyait l'intérieur du frigo) et un technicien de surface (qui devait passer le balai après les repas).

C'est un peu simple comme principe, mais le fait d'avoir une responsabilité, et la confiance que je leur accordais, faisaient en sorte qu'ils s'en chargeaient avec soin plutôt que de s'en débarasser.

Et si c'était aussi simple dans le merveilleux monde du travail? Et si plutôt que de voir le travail comme une corvée, nous l'abordions tel une responsabilité, pour laquelle c'est « nous » le ou les meilleures? Ne croyez-vous pas que ça ferait toute la différence?

La directrice du camp des louveteaux !

Nous remercions les membres de notre conseil d'administration pour leur soutien et leur collaboration.

Patrick Keegan, président du C.A.
Soniplastics

Véronique Roy, secrétaire du C.A.
Plastique Micron

Isabelle Gauvreau
Plastiques Cascades et Forma-Pak

Louis Chartier
Ipex

Fatima Chaaib
IPL

Jean-Yves Fayt
Multina

Jocelyn Lavoie, vice-président du C.A.
Centrale des syndicats démocratiques

Philippe Tremblay, trésorier du C.A.
Fédération de la métallurgie

Louise Mercier
Union des employés et employées de service, section locale 800 (FTQ)

Isabelle Proulx
Syndicat des métallos (FTQ)

Jean-Pierre Gallant
Syndicat canadien des Communications, de l'Énergie et du Papier

Suzanne Bibeau
Emploi-Québec

Martin Roberge
Ministère du Dév. économique, de l'Innovation et de l'Exportation

Serge Lajoie
Direction des programmes et de la veille sectorielle
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Pierre Larivière
Regroupement des industries de composites du Québec

Amélia Siva
Conseil canadien sectoriel des plastiques

Projet d'apprentissage en ligne pour les personnes travaillant dans l'industrie des composites

Quatre cours en ligne seront accessibles à partir d'Internet pour former ou développer la main-d'œuvre de l'industrie des composites. Les grands thèmes abordés porteront sur :

- Matières premières;
- Procédés de mise en œuvre;
- Santé, sécurité et SIMDUT;
- Système qualité.

D'autres détails suivront bientôt sur le déploiement en ligne de ce nouveau type d'apprentissage.



Profil de main-d'œuvre en environnement

Anne-Marie Bonneau

En octobre dernier, nous avons joint nos efforts à ceux des CSMO de l'environnement, de l'industrie du caoutchouc, de l'industrie électrique électronique, de l'industrie des mines et de l'industrie de la métallurgie afin de dresser un portrait multisectoriel des profils de main-d'œuvre et des professions de l'environnement. Les objectifs étaient d'établir un portrait qualitatif et quantitatif de la main-d'œuvre occupant des postes en environnement dans nos secteurs respectifs, d'identifier les tendances en cours dans le domaine des emplois en environnement et d'identifier si les formations offertes répondent aux besoins actuels et futurs des entreprises ciblées en matière de développement de leur main-d'œuvre en environnement.

Pour ce faire, PlastiCompétences a recruté 25 entreprises, du secteur des plastiques et des composites, ouvertes à prendre part à cette étude de première importance compte tenu des nouvelles réglementations liées à l'environnement qui entrent en vigueur chaque année. Un total de 122 entreprises participent à cette étude. L'implication des entreprises consiste à répondre à un sondage électronique suivi d'un entretien téléphonique.

C'est au début 2009 que seront dévoilés les résultats de cette étude dont les participants recevront copie en remerciement de leur collaboration.

"Le travail d'équipe est essentiel. En cas d'erreur, ça permet d'accuser quelqu'un d'autre."

-Bernard Menez

Le travail d'équipe

Voici un texte tiré du manuel du participant à la formation "équipes performantes" données par Optimist International. Il présente un historique de l'apparition de la notion et de l'organisation du travail en travail d'équipe.

Définition

Le dictionnaire définit l'«équipe» comme suit : «groupe de personnes unies dans une tâche commune». Pas mal, mais il y a mieux : «groupe de personnes qui travaillent ensemble à résoudre un problème, atteindre un objectif ou définir un enjeu.» «Travailler ensemble», voilà les mots clefs. Les groupes qui le font sont des équipes gagnantes.

Mini historique du travail d'équipe

La promotion du travail d'équipe ne date pas d'hier. Dans les années 20, déjà, une recherche d'Elton Mayo, fondateur du mouvement des relations humaines, a confirmé la relation entre la productivité et les facteurs humains comme l'estime de soi, la reconnaissance et l'autonomie. Au cours des deux décennies suivantes, l'efficacité

des équipes a fait le sujet d'autres études importantes, qui ont démontré l'accroissement de la productivité chez les travailleurs réunis en équipe. À la même époque, Abraham Maslow définissait sa hiérarchie des besoins, qui liait motivation et rendement.

Dans les années 50, General Foods a mis à l'essai le principe des équipes autonomes. Bien que fructueuse, l'expérience n'a pas suscité grand intérêt chez les entreprises traditionnelles.

Par la suite, de grandes sociétés – General Motors, Saab, Volvo, Honeywell, Xerox et Pratt & Whitney – ont expérimenté les équipes pour en découvrir l'efficacité et raffiner leur structure et leur emploi.

Depuis le début des années 90, de plus en plus d'entreprises et d'associations, dont des organismes de service comme le nôtre, confient avec succès à des équipes le soin de résoudre des problèmes, trouver des idées et réaliser des objectifs majeurs. Certains prennent la création et l'utilisation

des équipes pour une fin en soi. D'autres appellent leurs comités «équipes» et s'imaginent être dans le courant des pratiques de gestion moderne. Mais l'équipe, c'est plus qu'un mot : c'est une manière de travailler ensemble à accomplir des choses. L'efficacité ou l'inefficacité d'une équipe repose sur le mode d'interaction de ses membres.

Ce qui fait fonctionner les équipes ? Difficile à dire. Mais il faut le découvrir pour former des équipes performantes et en devenir des membres efficaces. «Le tout est plus grand que la somme de ses parties» : le vieil adage s'avère vrai dans le cas des équipes. Celles-ci sont formées d'individus qui apportent tous leur bagage personnel de talents, de connaissances, d'expériences et de relations. Ensemble, ils composent un mélange puissant. Un groupe dont les membres travaillent ensemble peut accomplir bien d'avantage, plus vite et mieux que des personnes qui agissent chacun leur côté.

Les bioplastiques : entre engouement et confusion

Islem A. Yezza et Annie Rochette

Dans un contexte international marqué par une diminution des ressources fossiles et une augmentation du prix du pétrole, la mise au point de matériaux fabriqués à partir de ressources renouvelables tels que les bioplastiques représente un enjeu majeur du développement durable.

Les préoccupations environnementales ont entraîné une modification des habitudes de consommation et les citoyens mieux informés et plus soucieux de l'environnement réclament des matériaux plus écologiques. L'utilisation des plastiques dans le secteur des emballages jetables (sacs, bouteilles, etc) représente un bon exemple de préoccupation populaire. Bien qu'ils ne représentent qu'une faible proportion des déchets domestiques, ces produits sont très visibles et leur dispersion dans l'environnement accroît le mécontentement des citoyens.

Sensibiliser les utilisateurs

Les bioplastiques, biodégradables, voire même compostables, qui se fragmentent et disparaissent, sont une solution possible aux problèmes de gestion de ces déchets et représentent une solution de remplacement des plastiques issus de la pétrochimie. D'après une étude réalisée en 2007 par BBC Research, le marché mondial des bioplastiques a atteint 541 millions de livres et devrait passer à plus de 1,2 milliards de livres en 2012. En Amérique du Nord, ce marché reste relativement restreint (35 à 40 millions de livres) mais il croît à un rythme de 10 à 20% par année.

L'attrait pour les bioplastiques est tout aussi perceptible sur le marché québécois. De plus, le resserrement des normes environnementales (lois 102 et 130) pousse les entreprises à se tourner vers des matériaux «verts» et à développer des produits à bases de bioplastiques. En augmentant l'offre en produits écologiques, l'engouement des consommateurs pour les bioplastiques ne devrait pas se démentir. Toutefois, cette mise en marché des «bioplastiques» néces-

site qu'une clarification du vocabulaire soit faite car, actuellement, une grande confusion règne dans la classification de ces polymères.

Clarifier les notions

La terminologie utilisée est complexe et repose sur des termes galvaudés qui créent de l'ambiguïté. Plusieurs études et rapports ont en effet montré que les consommateurs confondent facilement les termes «renouvelable» et «biodégradable», ainsi que «biodégradable» et «compostable». Pour nombre d'entre eux, tout ce qui est renouvelable est nécessairement biodégradable et par conséquent «bon». Il faut dire que la définition même du terme «bioplastique» n'est pas claire, car il est utilisé pour désigner deux réalités distinctes : l'origine de la ressource (produit d'origine naturelle) et la gestion de sa fin de vie (biodégradation ou compostage).

Un bioplastique est un polymère qui est soit issu d'une ressource renouvelable, soit biodégradable, soit les deux. Par ailleurs, biodégradabilité ne veut pas nécessairement dire compostabilité. Si un plastique est compostable, il est forcément biodégradable, car la biodégradation est la première étape du processus de compostage, mais la réciproque n'est pas vraie. Les bioplastiques compostables peuvent être gérés comme les autres déchets domestiques organiques et transformés en humus. Les bioplastiques, tout comme les polymères conventionnels, doivent être séparés pour faciliter leur recyclage ou leur élimination. Mélangés entre eux ou avec d'autres plastiques conventionnels, les bioplastiques ne peuvent pas être réutilisés directement et ils risquent de contaminer les chaînes de recyclage fonctionnelles telles que celle du polyester téréphtale (bouteilles de boissons gazeuses). S'ils sont compostables, il faut aussi les séparer des bioplastiques non compostables, car ceux-ci nuiraient au processus et contamineraient le compost.

Classifier et identifier

Différencier les bioplastiques entre eux et les bioplastiques des plastiques conventionnels est donc impératif. Il revient aux organismes gouvernementaux et paragouvernementaux d'établir les protocoles de différenciation de ses bioplastiques afin de faciliter leur séparation et leur traitement. Cette différenciation passe par une classification et par une identification visuelle des bioplastiques, qui pourrait être similaire au codage numérique appliqué aux plastiques conventionnels, et par une labellisation des matériaux et des produits biodégradables et compostables. Clarifier le vocabulaire et définir des standards et des normes pour ces nouveaux matériaux exige d'établir des méthodes d'essai permettant d'évaluer ces bioplastiques du point de vue de leur biodégradabilité. Dans cette optique, l'Institut de Technologie des Emballages et du Génie Alimentaire (ITEGA) et le Centre de Technologie minérale et de plasturgie (CTMP) s'associent pour sensibiliser les intervenants gouvernementaux et paragouvernementaux à la nécessité de normaliser le vocabulaire et les essais à réaliser sur les bioplastiques.

Promouvoir avec discernement

L'effort de labellisation et de classification s'avère d'autant plus nécessaire que la promotion irréfléchie des bioplastiques pourrait avoir un effet pervers sur l'environnement et sur la crédibilité de ce type de produits. Il ne faudrait pas laisser croire au consommateur que tous ces matériaux qui s'arrogent le préfixe «bio» ne posent aucun problème en matière de gestion des déchets. Promouvoir la biodégradabilité des plastiques auprès des consommateurs peut aussi comporter le risque d'augmenter les cas d'abandon sauvage, alors que les comportements à encourager doivent rester la prévention et la participation individuelle au système collectif de gestion des déchets. ■

Programme de reconnaissance des compétences pour les lamineurs et lamineuses

Marc-André Gélinas

PlastiCompétences et ses partenaires travaillent présentement à l'élaboration d'un processus de reconnaissance des compétences pour les lamineurs et les lamineuses en matériaux composites. Les objectifs visés par le processus de reconnaissance des compétences sont de :

- Permettre l'évaluation des compétences de tout candidat ayant une expérience significative dans l'exercice d'un métier, lequel fait l'objet d'une norme;
- Permettre à tout candidat d'obtenir la reconnaissance officielle de ses compétences par l'émission d'un certificat de qualification professionnelle ou d'attestation de compétences;
- Donner accès à tout candidat, si nécessaire, à l'apprentissage en milieu de travail (PAMT);
- Donner accès à tout candidat, si nécessaire, à l'apprentissage visant les compétences qu'il ne maîtrise pas. ■

Collaborateurs recherchés

Nous sommes en quête perpétuelle de collaborateurs qui ont envie de nourrir notre bulletin électronique. Ressources humaines, plastiques, composites, économie, environnement... Un sujet chaud vous intéresse et vous voudriez écrire un article de fond ? Vous aimeriez tenir une petite colonne dans notre journal ? Faites-nous signe. Nous serons heureux de vous compter parmi nous.

Diagnostic sectoriel

Nous avons besoin de votre implication pour réaliser cet énorme projet. Les réponses que vous fournirez à nos questions nous permettront de définir un portrait de notre industrie et d'en tirer les grands enjeux communs pour les années à venir. Quelques minutes de votre temps seront des plus appréciées. Pour répondre à notre questionnaire ou rencontrer la chargée de projet, veuillez communiquer avec Anne-Marie Bonneau. (ambonneau@plasticcompetences.ca)



Les six commandements des courriels professionnels

1. La confidentialité tu préserveras.
2. Public tu supposeras que ton courriel deviendra.
3. Propos sexistes et discriminatoires en aucun cas tu n'écriras.
4. Ton orthographe tu soigneras.
5. Vouvoiement et formules de politesse tu utiliseras.
6. Aux intéressés seulement tes messages tu enverras.

Source : Nathalie Vallerand, dans Les Affaires.

Aller se faire voir

Par Marie-Hélène Hamelin

La représentation va bon train. Au cours de l'automne, nous avons visité nombre d'écoles secondaires et de Cegep afin de nous faire connaître et de parler de notre industrie aux jeunes qui sont présentement en réflexion sur leur choix de carrière. Nous étions aussi à Québec pour le Salon de l'éducation où nous ont accompagnés des enseignants du Cegep de Thetford.

Après d'une clientèle plus adulte, nous avons été présents dans deux foires de l'emploi et avons pris part à une tournée CSMO (comités sectoriels de main-d'oeuvre) regroupant les intervenants de l'emploi de 3 régions du Québec. Nous avons aussi bien sûr notre kiosque à Expoplast 2008, salon incontournable qui revient à Montréal tous les trois ans.

En tout, plus de 17 500 personnes cet automne qui ont pu venir nous visiter et poser des questions sur l'industrie de la plasturgie au Québec. ■



Institut de Pétrochimie, 27 nov 08