

Sommaire

Éditorial	p. 1
Contenus de formation (injection)	p. 2
Nous irons à vous	p. 2
Le français: une valeur ajoutée	p. 3
Co-développement RH	p. 4
Subvention: Projet IPOPOP	p. 4
Vidéo promotionnelle	p. 4
Aller se faire voir	p. 5
Norme professionnelle injection	p. 5
Guide pratique sur la gestion de la diversité	p. 6
Promotion des formations	p. 6
Lancement PAMT opérateurs(trices) extrudeuse	p. 6

L'équipe de PlastiCompétences est heureuse de vous inviter à la grande rencontre annuelle de l'industrie québécoise des plastique et des composites.

Réservez votre place avant le 1er juin prochain auprès de Marie-Hélène Hamelin mhhamelin@plasticompétences.ca et soyez des nôtres le 4 juin prochain dès 8h 15 à l'Auberge Godefroy, près de Trois-Rivières.

Pour plus de renseignements, visitez notre site web dans la section Événements .

La vie est comme une boîte de chocolats...

Guylaine Lavoie

J'ai récemment reçu une belle boîte de chocolats. Des Laura Secord! Vous savez, les boîtes où on retrouve une variété de chocolats tous plus appétissants les uns que les autres.

De prime abord, quand on les regarde, ils ont tous l'air pareil : tous ont à peu près la même bonne odeur et tous sont bruns. Certains d'un beau brun foncé qui laisse deviner une teneur en cacao plus élevée. Certains d'un beau brun chocolat au lait. Cependant, lorsqu'on les croque, on découvre que malgré qu'ils proviennent tous de la même boîte, ils sont tous différents de l'intérieur.

Eh bien vous savez, cette boîte de chocolats me fait penser à la diversité en emploi. Tout comme les chocolats, de prime abord, un employé peut ressembler à un autre employé. Mais quand on s'attarde à ce qui le compose à l'intérieur, on découvre un petit trésor; chacun vaut la peine d'être découvert.

La boîte, c'est l'environnement de travail. Cet environnement dans lequel évoluent les entreprises québécoises se modifie rapidement et amène des défis majeurs pour ces dernières : la mondialisation et l'ouverture de nouveaux marchés, la concurrence, les avancées technologiques, le vieillissement de la population combiné à la dénatalité.

L'attraction et la rétention de la main d'œuvre deviennent incontournables pour assurer la croissance de ces entreprises afin qu'elles demeurent compétitives. L'embauche et l'intégration de personnes immigrantes, de même que de personnes issues des minorités visibles, est une solution aux problèmes de recrutement.

Dans le but d'aider les entreprises qui désirent prendre le virage de la diversité culturelle, la Direction régionale d'Emploi-Québec de Montréal s'est associée

au Mouvement québécois de la qualité pour produire le Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi.

Ce guide de l'employeur prend appui sur une vaste étude des pratiques utilisées avec succès par des organisations nationales et internationales des secteurs public et privé. Il propose des outils, des stratégies, des directives et un savoir-faire pour mieux profiter des talents des minorités visibles et, plus spécifiquement, pour :

- élaborer une stratégie de la diversité en harmonie avec les objectifs et les valeurs de l'organisation;
- recruter des employés chez les minorités visibles;
- développer et promouvoir le talent des minorités visibles;
- créer une culture d'inclusion dans le milieu de travail;
- justifier le nouvel intérêt pour les minorités visibles par une analyse de rentabilisation.

Afin de situer votre entreprise par rapport à la gestion de la diversité culturelle, je vous invite à compléter le questionnaire d'autoévaluation le « DIVERSImètre ».

Dotez votre organisme d'un avantage stratégique supplémentaire en incorporant les principes de gestion de la diversité à vos pratiques courantes. Vous en ressortirez gagnant!

Vous avez le goût d'en savoir plus sur la diversité culturelle. Je vous suggère ce site qui contient une foule de renseignements très intéressants : <http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/fr/gestion-diversite-emploi/index.html>

Et pour les chocolats, eh bien je suis désolée, je les ai tous mangés!

Revue de presse éclair

Voici quelques sujets traités durant les derniers mois sur le www.plasticompetences.ca dans la section Nouvelles et événements. Pour plus d'informations, consultez le site web.

- Financer vos projets R&D
- Les Produits Neptunes: récipiendaires d'un prix Innovation de la CSST
- PlastiCompétences reçoit une subvention
- Ta réussite nous importe
- Rapport de la planification stratégique

Nous irons à vous

Par Marc-André Gélinas, T.P. PMP

Dans le but de promouvoir les programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et la reconnaissance des compétences auprès des entreprises concernées par les métiers de lamineur(se) de matériaux composites et d'opérateur(trice) d'extrudeuse de matières plastiques auprès de notre industrie, PlastiCompétences, en collaboration avec ses partenaires, mènera une campagne dans les différentes régions du Québec pour rencontrer les entreprises des secteurs des composites et de l'extrusion. Cette tournée, qui est étalée sur deux ans, permettra d'avoir un contact direct avec nos entreprises. Les buts visés par ces deux formules sont de favoriser le transfert des connaissances par le compagnonnage et de développer la formation de la main-d'œuvre par la reconnaissance de leurs compétences, et ce, directement en entreprise. ■

Contenus de formation (injection)

Par Guylaine Couture

Suite à une démarche d'analyse des besoins de formation du regroupement des entreprises du secteur de l'injection des plastiques des régions Chaudière-Appalaches et Capitale-Nationale, PlastiCompétences a mandaté la commission scolaire de la Côte-du-Sud pour développer huit activités de perfectionnement:

- Notions de base
- Santé et sécurité
- Méthodes de résolution de problèmes
- Perfectionnement "Optimisation du procédé 1"
- Perfectionnement "Pose de moule"
- Notions de systèmes hydrauliques et pneumatiques
- Notions de systèmes électriques
- Formation de formateurs compagnons

Les contenus de ces formations seront validés d'ici la fin du mois de septembre 2010. Par la suite, PlastiCompétences implantera un programme de formation permettant aux travailleurs du secteur de l'injection d'acquérir des connaissances et des habiletés afin d'améliorer leur efficacité dans leur fonction de travail.

Pour obtenir de l'information supplémentaire, veuillez communiquer avec Guylaine Couture, coordonnatrice à la formation, au 450-656-5785, poste 6 (gcouture@plasticompetences.ca). ■

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

Patrick Keegan, président du C.A.
Soniplastics

Isabelle Gauvreau
Plastiques Cascades et Forma-Pak

Louis Chartier
Ipex

Fatima Chaaib
IPL

Sylvain Rivard
Regroupement des industries de composites du Québec

Amélia Siva
Conseil canadien sectoriel des plastiques

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

François Énault, trésorier du C.A.
Fédération de la métallurgie (CSN)

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

Isabelle Proulx
Syndicat des métallos (FTQ)

Alain Bernaquez
Syndicat canadien des Communications, de l'Énergie et du Papier

Michel Belleau
Commission des partenaires du marché du travail

Annie Tessier
Ministère du Dév. économique, de l'Innovation et de l'Exportation

Serge Lajoie
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Les grands déjeuners CSMO

Nous avons offert en février la série portant sur la gestion de la diversité en milieu manufacturier. Surveillez nos prochaines publications afin de découvrir quel sera le prochain thème abordé lors de ces déjeuners, de plus en plus populaires, à l'automne prochain.

D'ici là, n'hésitez pas à nous faire part des sujets de conférence ou d'atelier qui pourraient vous intéresser.

Le français: une valeur ajoutée pour votre entreprise

Propos recueillis par Anne-Marie Bonneau

Depuis le début de l'année, PlastiCompétences a entrepris une tournée auprès des entreprises de la plasturgie de la grande région de Montréal. Notre objectif? Faire connaître PlastiCompétences et ses services aux entreprises de notre secteur. Au nombre de ces services figurent les cours de français en milieu de travail qui sont offerts gratuitement, sauf exception, grâce à une subvention du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec.

« La Charte de la langue française (la fameuse loi 101) est claire : toute entreprise qui emploie plus de 50 personnes au Québec doit démontrer que "l'utilisation du français est généralisée à tous les niveaux de l'entreprise". Ceci inclut l'utilisation du français dans les communications avec le gouvernement, la clientèle, les fournisseurs, le public et, dans le cas des entreprises inscrites en Bourse, avec les actionnaires. (Philippe Mercure, 2009) » « L'esprit de la Charte, c'est qu'on fasse des affaires en français au Québec, explique Martin Bergeron, porte-parole de l'Office québécois de la langue française. Il faut comprendre que les entreprises doivent généraliser l'usage du français et non l'instaurer de façon absolue partout. »

Selon monsieur Mercure, journaliste au journal La Presse, on trouve en entreprise des pratiques à la limite de la légalité : « Des communiqués de presse en anglais seule-

ment. Des conférences téléphoniques au cours desquelles des dirigeants d'entreprises québécoises discutent avec des analystes financiers sans qu'aucun mot en français ne soit prononcé. Si ces pratiques ne sont pas clairement illégales, elles vont toutefois à l'encontre de l'esprit de la loi 101. »

Selon la FTQ, « la situation minoritaire de la langue française sur le continent nord-américain est inquiétante. Sur notre territoire, la question du français demeure toujours un défi de taille... »

Les entreprises de 11 à 49 employés : une réalité linguistique inquiétante

Selon une étude rendue publique par l'Office québécois de la langue française, intitulée « Les entreprises de 11 à 49 employés : Portrait de leur réalité linguistique », en 2008, 15 % des petites entreprises québécoises et 29 % des entreprises montréalaises avaient à leur emploi du personnel sans connaissance fonctionnelle du français. De plus, les statistiques indiquent que 75 % des entreprises de 11 à 49 personnes sur le territoire montréalais exigent une connaissance de l'anglais comme critère d'embauche contre 53 % dans le reste du Québec. Environ 40 % des PME montréalaises font de cette exigence un de leur critère de sélection pour l'ensemble des postes de l'entreprise.

Le porte parole de l'Office québécois de la langue française, M. Martin Bergeron, précise que l'esprit de la Charte, c'est de faire des affaires en français au Québec. Il précise ainsi que les entreprises doivent favoriser l'utilisation du français et non pas l'instaurer de façon absolue partout. »

PlastiCompétences, par le projet de francisation en entreprise, espère permettre aux travailleurs immigrants de bien de fonctionner en français dans les opérations courantes et dans les échanges avec leurs pairs. C'est pour eux une façon de s'intégrer harmonieusement dans leur milieu de travail et dans la communauté québécoise.

Profitez du fait que les frais de cours, notes d'apprentissage, salaires, frais du formateur sont subventionnés pour propulser votre entreprise vers l'avant côté francisation. N'hésitez pas à communiquer avec Guylaine Couture pour plus d'information, au 450-656-5785.

Sources :

- Bulletin de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), La FTQ et les défis de la francisation des entreprises, René Roy, vol. 24, Hiver 2009, page 2.
- La Presse Affaires, cyberpresse.ca, L'anglais en entreprise : des pratiques à la limite de la légalité, Philippe Mercure, 6 avril 2009. ■

Projet pilote en co-développement RH

L'équipe de PlastiCompétences est fière d'amorcer un projet des plus intéressants pour les personnes responsables des ressources humaines au sein des entreprises de la région de la Montérégie et de l'Estrie : des groupes de co-développement en ressources humaines.

Destinés aux personnes responsables qui sont quelquefois seules et débordées dans

leurs fonctions ressources humaines, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, cette activité vise à leur un support concret.

Comme valeur ajoutée, un volet de coaching personnalisé est également offert aux entreprises, au besoin, pour leur permettre d'aller plus loin dans l'implantation de solutions à leurs situations problématiques.

Par Marie-Hélène Hamelin

Suite à la réalisation de ce projet pilote, nous comptons bien déployer le concept aux autres régions du Québec où on trouve une concentration intéressante d'entreprises en plasturgie.

Pour plus de renseignements, n'hésitez pas à rejoindre Marie-Hélène Hamelin à l'adresse suivante : mhhamelin@plasticcompetences.ca.

“ La créativité et le génie ne peuvent s'épanouir que dans un milieu qui respecte l'individualité et célèbre la diversité. ”

- Tom Alexander

Nouvelle subvention - Projet IPOPOP

Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles a lancé récemment le projet « IPOPOP ». Il s'agit d'un plan d'intégration s'adressant aux nouveaux arrivants qui ont déjà obtenu un permis d'exercer délivré par l'un des ordres professionnels québécois, mais qui cherchent toujours un emploi.

La ministre à l'Immigration, Mme Yolande James précise : « Comme la majorité des Québécois, je suis grandement préoccupée par le gaspillage de talents et de compé-

tences. Souvent, tout ce qui manque à ces professionnels, c'est un employeur qui leur donne leur première chance d'acquiescence de travail au Québec ».

Six ordres professionnels sont concernés pour l'instant : le Barreau du Québec ainsi que les Ordres des ingénieurs, des agronomes, des ingénieurs forestiers, des technologues médicaux et des hygiénistes dentaires. Cependant, divers autres ordres professionnels devraient suivre sous peu.

Par Anne-Marie Bonneau

Les bénéficiaires ? Pour les personnes admises à ce programme piloté par Emploi-Québec, ça leur permet de bénéficier d'un soutien pendant leur recherche d'emploi. Pour l'employeur, une subvention salariale, représentant 50% du salaire brut jusqu'à concurrence du salaire minimum, pendant les 30 premières semaines.

Sources : http://lapresseaffaires.cyberpresse.ca/opinions/chroniques/MÉTRO_Montréal,16_décembre_2009_00:59

Vidéo promotionnelle

Les dispositifs d'évaluation et de reconnaissance des compétences et les stratégies d'apprentissage en milieu de travail

De concert avec cinq autres comités sectoriels de main-d'œuvre, nous développons présentement une vidéo promotionnelle à l'attention des employés et employeurs pour promouvoir la reconnaissance des compétences et les programmes d'apprentissage en milieu de travail.

Commission
des partenaires
du marché du travail

Québec 

Cette publication a été réalisée grâce à une aide financière de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Aller se faire voir

Par Marie-Hélène Hamelin

La tournée des écoles secondaires par l'équipe de PlastiCompétences va bon train. Février et mars furent des mois importants dans le circuit ce qui nous a amené à rencontrer un bon nombre de jeunes qui devront bientôt prendre une décision importante concernant leur choix de carrière.

Afin d'intéresser également une clientèle plus adulte et expérimentée vers les métiers de la plasturgie, nous sommes aussi présents dans des événements traitant plus d'emploi que d'éducation. C'est pourquoi, cette année encore, PlastiCompétences a coordonné le regroupement des entreprises et des centres de formation de la plasturgie à la Foire de l'emploi de Québec, qui s'est tenue les 20 et 21 mars derniers.

Vous désirez vous joindre à nous lors de certaines visites d'écoles? N'hésitez pas à contacter Marie-Hélène Hamelin, au 450 656-5785, poste 5. Elle se fera un plaisir de vous informer sur les prochaines visites dans votre région. ■

Nouvelles de l'industrie

Par Marc-André Gélinas

ROTOPLAST 2000 Inc. est fier d'accueillir M. Marc Auclair au poste de représentant technique au développement des affaires. Son mandat sera de promouvoir les services de l'entreprise dans les domaines de l'ingénierie, du design et du marketing.

Rotoplast est une entreprise manufacturière offrant des services de développement de projets et de moulage de composantes plastiques par rotation (Rotomoulding) destinés au marché de la sous-traitance depuis plus de 15 ans. ■

*“La diversité de chacun fait la richesse de tous”
- Julos Beaucarne*

Collaborateurs recherchés

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

Étude de pertinence pour une norme professionnelle dans le domaine de l'injection

Une étude de pertinence est actuellement réalisée afin de sonder l'intérêt de l'industrie des plastiques pour le développement d'une norme professionnelle s'appliquant au métier d'opérateur(trice) de presse à injection et des outils afférents. Merci de votre participation au sondage. Nous solliciterons bientôt le partage de vos idées sur le sujet en groupes de discussion.

Pour plus d'informations ou pour participer à nos groupes de discussion, communiquez avec Marc-André Gélinas au 450-656-5785 poste 4, ou par courriel à magelinas@plasticcompetences.ca

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

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

Crédits

Le PlastiCompétent
Avril 2010

Rédactrice, éditrice et mise en page : Marie-Hélène Hamelin
Journaliste technique : Marc-André Gélinas
Journalistes ressources humaines : Guylaine Lavoie
Journaliste formation : Guylaine Couture
Éléments graphiques : Mélanie Collete
Révision linguistique : Isabelle Dowd

LANCEMENT DE LA NORME PROFESSIONNELLE POUR LES OPÉRATEUR(TRICE)S D'EXTRUDEUSE DE MATIÈRES PLASTIQUES

PlastiCompétences a officiellement lancé sa toute nouvelle norme professionnelle le 30 mars dernier dans les bureaux de l'entreprise Sonioplastics de Boucherville.

Nous invitons les entreprises du secteur à contacter le centre local d'emploi de leur région pour adhérer à ce tout nouveau programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

Vous pouvez également communiquer avec Marc-André Gélinas à l'adresse magelinas@plasticompetences.ca ou par téléphone au 450-656-5785, poste 4.



Promouvoir vos formations d'une façon simple, pratique et efficace

Par Guylaine Couture

Arrivée chez PlastiCompétences en novembre dernier, j'ai à quelques reprises reçu des demandes de personnes intéressées par les formations en plasturgie. J'ai malheureusement constaté que j'étais peu informée et que je n'étais pas en mesure de répondre adéquatement à ces demandes concernant les dates de début des cours, du nombre d'inscriptions, des coûts, etc.

Afin de pouvoir répondre aux différentes demandes d'informations, nous offrons la possibilité aux établissements de formation de nous faire parvenir les dates de début de leurs formations ainsi que les détails s'y rattachant. Ces renseignements seront placés la section « événements » de notre site.

La façon de procéder est simple et pratique. Vous n'avez qu'à écrire et nous faire parvenir une brève description de la formation qui sera offerte comprenant toutes les informations importantes. Nous communiquerons avec vous à chaque mois afin de mettre à jour vos offres.

Ce sera un grand plaisir de publiciser gratuitement les dates de début de vos formations en plasturgie.

Pour tous vos besoins en ce concerne la formation, veuillez communiquer avec Guylaine Couture à l'adresse gcouture@plasticompetences.ca ou par téléphone au 450 656-5785, poste 6.

Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi

http://emploiquebec.net/publications/pdf/06_emp_guidediversite.pdf

Emploi-Québec et le Mouvement québécois de la qualité proposent aux entreprises québécoises ce guide pratique. Le but visé est de leur permettre de mieux répondre aux changements radicaux qui se produ-

isent tant sur le plan économique et socio-culturel que sur celui de la démographie. Cet ouvrage contient une foule de renseignements et d'outils. Il présente en outre des exemples de pratiques de gestion des ressources humaines recueillies auprès des entreprises qui embauchent déjà une main-d'œuvre multiculturelle.

“Les humains doivent se reconnaître dans leur humanité commune, en même temps que reconnaître leur diversité, tant individuelle que culturelle.”

-Edgar Morin

Assemblée générale annuelle 2010

Inscrivez tout de suite le 4 juin à votre agenda! Notre assemblée générale annuelle est toujours une belle occasion de réseautage pour les gens de notre industrie, et une façon de mieux comprendre ce que PlastiCompétences pourra faire pour vous dans l'année à venir. Veuillez réserver votre place auprès de Marie-Hélène Hamelin (mhhamelin@plasticompetences.ca) au 450-656-5785, poste 5.