

Sommaire

Éditorial	p. 1
Tendances GRH	p. 2
Le diagnostic sectoriel	p. 3
Subventions diverses	p. 3
Formation en-ligne	p. 3
Avantages fiscaux et innovation	p. 4
Plans d'expériences	p. 5
Francisation en milieu de travail	p. 6
Norme professionnelle opérateurs(trices) extrudeuse	p. 6
Aller se faire voir	p. 7
Vidéo promotionnelle	p. 7

Assemblée générale annuelle

PlastiCompétences tenait le 26 juin dernier son assemblée générale annuelle où toute l'industrie a été invitée. Une soixantaine de personnes se sont réunies afin de prendre connaissance des résultats du diagnostic sectoriel, du bilan des activités de l'année et du plan d'action de l'année 2009-2010.

Patrick Leroux, conférencier reconnu, est venu nous entretenir sur l'art de penser et agir différemment afin d'obtenir des résultats différents et percutants.

L'innovation

Guyline Lavoie

Si je vous dis des mots comme « changement », « création » ou « inédit », est-ce que ça vous allume plus que « archaïsme », « routine » ou « tradition » ? Qu'est-ce qui stimule l'imaginaire, génère des idées, règle les problèmes et force l'avancement ? L'innovation bien sûr ! Oui, oui, je sais, c'est un mot qu'on entend sur toutes les lèvres par les temps qui courent, presque une mode. Pourtant, l'innovation n'est pas une nouveauté. C'est même un concept très ancien. De plus, plusieurs facteurs forcent l'innovation. Un bref retour dans le temps nous permet de le constater d'ailleurs :

Il y a des occasions où l'innovation vient d'un « besoin primaire » comme ce fut le cas pour l'invention du feu et de la roue.

Dans d'autres cas, l'innovation vient d'idées considérées comme farfelues, comme ce fut le cas des rares personnes qui affirmaient que la terre était ronde alors que, pour la majorité des gens, la terre était une grosse galette plate, arrondie des bords. Et non, ce n'est pas Jacques Cartier le premier à avoir sorti le « scoop ». Ça date de bien plus longtemps.

Il y a des occasions où l'innovation vient d'un rêve, comme Ader, qui passait pour fou lorsqu'il disait qu'un jour, il réussirait à voler comme une chauve-souris.

Il y a des occasions où l'innovation vient d'un désir de révolutionner, comme ce fut le cas des frères Hyatt qui ont inventé le Celluloïd qui est considéré comme la première matière plastique artificielle, dont l'origine remonte à 1856 et qui fait suite à un embargo de boules de billard en ivoire pendant la guerre de Sécession aux États-Unis d'Amérique.

L'innovation, donc, fait partie de notre quotidien depuis presque la nuit des temps. Ce n'est donc pas une chose nouvelle, mais bien une chose qui naît d'un « besoin de ».

Alors, que ce soit pour résoudre un besoin primaire, pour réaliser un rêve farfelu ou pour gagner un concours, multipliez les occasions d'être innovateur et qui sait, peut-être lira-t-on votre nom sur Wikipédia un jour ! ■

“ Innover, ce n'est pas avoir une nouvelle idée mais arrêter d'avoir une vieille idée. ”

- Edwin Herbert Land

Deux nouvelles joueuses chez nous

PlastiCompétences est heureux d'accueillir dans son équipe deux nouvelles personnes dynamiques et motivées. Manon Marotte occupe le poste d'adjointe administrative depuis septembre. Guyline Couture, quant à elle, occupera le poste de coordonnatrice à la formation. Possédant une très vaste connaissance de notre industrie et ayant de l'expérience en formation, elle est la personne tout indiquée pour mener à bien les nombreux projets de formation que nous désirons mettre sur pied.

Les grands déjeuners

La reconnaissance non-monétaire

Dans la série des Grands Déjeuners CSMO (comités sectoriel de main-d'oeuvre), nous vous avons offert cet automne un déjeuner-conférence portant sur la reconnaissance non-monétaire comme puissant outil de gestion. Vous avez été plus d'une cinquantaine de l'industrie des plastiques et des composites (directeurs généraux, responsables des ressources humaines et directeurs de production) à vous rendre dans nos quatre lieux de conférence afin d'entendre monsieur André Savard, expert reconnu pour cet aspect de la gestion des ressources humaines.

Ne manquez pas la prochaine série portant sur la gestion des diversités inter-générationnelles et culturelles. Ces événements sont organisés en collaboration avec plusieurs autres comités sectoriels de main-d'oeuvre.

Tendances en gestion des ressources humaines

Florent Francoeur, CRHA, président-directeur général de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréées

Dans ce contexte de pénurie de main-d'oeuvre qualifiée, les organisations doivent faire plus d'efforts pour optimiser leur gestion des ressources humaines. Plus que jamais, elles doivent intégrer l'innovation dans leurs pratiques.

Le marché de l'emploi s'est profondément transformé dans les dernières années. Aujourd'hui, ce ne sont plus les candidats qui sollicitent les entreprises, mais bien les entreprises qui doivent séduire les candidats. Les organisations doivent rivaliser de créativité pour trouver de nouvelles façons d'attirer les meilleurs candidats aux postes qu'elles offrent.

Dans le domaine du recrutement, une innovation marquante, c'est l'avènement du web 2.0, avec son cortège de sites de réseautage et d'hébergement tels Youtube, LinkedIn, Twitter, Facebook, qui ont permis, entre autres, l'éclosion de nouveaux modes de recrutement. Les ressources et les réseaux du web sont ainsi aujourd'hui utilisés pour recruter des candidats à peu de frais. Ce mode de recrutement offre beaucoup plus de possibilités que les sites traditionnels d'affichage d'emplois : il permet entre autres de partager une offre d'emploi et de moduler les pages et les structures du site Internet suivant ses besoins.

Le recrutement à l'étranger est, quant à elle, une nouvelle manière de contrer la pénurie d'employés. Parallèlement à ce phénomène, la gestion de la diversité devient une question primordiale pour les entreprises, qui adoptent des politiques et

des pratiques à cet égard, dans une perspective proactive et inclusive. Dans cette optique, les entreprises instaurent diverses pratiques de gestion des ressources humaines, relatives notamment à la formation (offre de cours de français ou de soutien linguistique) ou à la gestion des carrières (programmes de mentorat et de soutien pour l'acquisition de compétences), par exemple.

Autre défi en gestion des ressources humaines: l'élaboration de programmes d'intégration, dans lesquels on désigne un parrain qui accompagne personnellement le nouvel employé et répond à ses questions. Le programme d'intégration a l'avantage de permettre aux recrues d'être productives le plus tôt possible et à l'employeur de s'assurer que ces nouveaux employés sont bien motivés et désirent rester dans l'entreprise. Un tel programme doit notamment prévoir que le nouvel embauché rencontrera, ou au moins identifiera, tous les intervenants qui vont travailler dans son environnement, qu'il connaîtra et dialoguera avec ses pairs et qu'il recevra une rétroaction pendant les premières semaines.

Par les temps qui courent, la gestion de la rémunération est aussi un enjeu fondamental. La tendance est à la conception d'une stratégie de rémunération globale, pour mieux faire face aux défis que pose la rareté de la main-d'oeuvre. Dans le passé, pour la plupart des employés, la rémunération se limitait souvent au salaire. Aujourd'hui, la rémunération est beaucoup plus large, puisqu'elle englobe l'ensemble des avan-

tages offerts par l'employeur, soit le salaire de base, la rémunération incitative à court et à long termes, les avantages sociaux, le régime de retraite, le cheminement de carrière, les conditions de travail et toutes les autres gratifications. Pour les chercheurs d'emploi, notamment ceux des générations X et Y, le choix entre deux employeurs potentiels se fait dorénavant en évaluant la valeur globale de la rémunération offerte plutôt que seulement le salaire de base. En un mot, on peut dire que la rémunération globale fait partie de la stratégie de marque d'une organisation.

Par ailleurs, la préoccupation pour la santé globale au travail est au cœur des préoccupations des professionnels de la gestion des ressources humaines. Reconnaisant une adéquation entre le mieux-être des employés, la productivité et la compétitivité des entreprises, la mise sur pied d'un programme de santé et mieux-être au travail (programme de dépistage de l'hypertension, perte de poids, etc.) est de plus en plus courante.

Voilà donc quelques-unes des tendances que tout gestionnaire devra considérer en matière de gestion des ressources humaines pour aider son organisation à relever les défis qui se présentent à elle à une cadence sans cesse accélérée...

Pour en savoir plus sur ces enjeux en gestion des ressources humaines, consulter la boîte à outils (articles, livres, activités de formation) élaborée sur le sujet, disponible à l'adresse suivante : www.portailrh.org/plastiques. ■

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

Les cours seront disponibles sous peu et notre déploiement se fera prochainement. Suivez-nous au cours des prochaines semaines.

D'ici là, pour obtenir plus d'informations, communiquez avec Marc-André Gélinas à l'adresse magelinas@plasticompetences.ca ou par téléphone au 450-656-5785, poste 4.



Diagnostic sectoriel de main-d'oeuvre

Anne-Marie Bonneau

Le diagnostic sectoriel de main-d'oeuvre est maintenant terminé. Suite à une trentaine d'entrevues individuelles avec des dirigeants d'entreprises, à un sondage électronique à l'ensemble des entreprises du secteur et à la tenue de groupes de discussion, nous avons recueilli toute l'information nécessaire afin de dresser un portrait actualisé et détaillé du secteur des plastiques et des matériaux composites.

Rappelons que la raison d'être de cette enquête est d'identifier les besoins des entreprises du secteur en ce qui a trait à la gestion des ressources humaines et à l'organisation du travail, nous permettant par la suite de mettre en place les moyens d'intervention appropriés à vos besoins.

Les résultats de cette vaste étude sont accessibles sur notre site web dans la section Bibliothèque virtuelle.

“L'innovation est une alliance entre recherche, marketing, instinct, imagination, produit et courage industriel.”

-Antoine Riboud



Si les subventions vous intéressent

Plusieurs subventions sont présentement disponibles pour la formation en entreprise.

Alphabétisation, formation de base et francisation

Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre (FDRCMO)

Formations de base, formations liées aux activités de l'entreprise et favorisant le développement des compétences de l'employé

Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

Formation de lamineur/lamineuse Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT)

Emploi-Québec, par l'entremise des Centres locaux d'emploi (CLE)

Le ministère du Développement économique, Innovation, Exportation (MDEIE) a publié récemment le communiqué de presse suivant :

Le Pacte pour l'emploi Plus pour aider les travailleurs et les entreprises

Avec le Pacte pour l'emploi Plus, des investissements supplémentaires de 518 millions de dollars sur deux ans s'ajoutent au milliard de dollars déjà prévu dans le cadre du Pacte pour l'emploi.

Parmi les mesures mises en place, un nouveau service téléphonique sans frais (1-888-EMPLOIS) permet, depuis le 1er avril 2009, de venir en aide de façon accélérée aux entreprises et ainsi prévenir des mises à pied. En fonction de la nature de l'aide nécessaire, des équipes d'intervention régionale dédiées se concerteront pour rapidement appuyer les entreprises à surmonter le ralentissement économique actuel.

Combinés au Fonds de développement du marché du travail et au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre, ce sont des investissements de 4,6 milliards de dollars sur trois ans qui permettront d'aider un bassin potentiel de 34 500 entreprises, de 850 000 travailleurs en formation et de 800 000 chercheurs d'emploi.

Plusieurs mesures sont ainsi déployées par le gouvernement afin de maintenir en emploi les travailleurs et améliorer la productivité des entreprises. Ces mesures ciblées auront un impact réel et immédiat sur les entreprises qui éprouvent des difficultés conjoncturelles et sur les personnes qui ont malheureusement perdu leur emploi.

Malgré les moments de turbulences économiques actuels, les entreprises manufacturières doivent poursuivre leurs efforts d'innovation. La compétition sur les marchés pousse tous les secteurs industriels à être encore plus performants. Il faut innover si nous ne voulons pas être dépassés.

Les résultats des efforts reliés à l'innovation doivent se refléter tant dans les produits que dans les services. Toutefois, si l'innovation est une clef du succès, elle engendre aussi des coûts parfois très importants. En ces moments difficiles sur les trésoreries et sur l'accès aux capitaux, comment amoindrir ces coûts et maintenir les investissements nécessaires en innovation ?

Certaines mesures sont disponibles. Il y a le programme PARI qui peut vous venir en aide. Il y a également du soutien pour certains investissements en équipement de fabrication tels les crédits d'impôt à l'investissement au Québec et le soutien à certaines activités d'innovation via, entre autres, les programmes « Mesure d'appui à la productivité aux entreprises manufacturières du Québec » et de « soutien à la maturation technologique » parrainés par le MDEIE.

Une autre forme d'aide directe à l'innovation: les crédits d'impôt à la recherche scientifique et le développement expérimental (RS&DE). Ces crédits d'impôt sont assurément un bon moyen pour diminuer les coûts reliés à l'innovation, démarche essentielle à la concurrence de nos entreprises.

Dans plusieurs cas, les crédits d'impôt sont remboursables à l'entreprise, ayant ainsi un effet favorable direct sur la trésorerie. Les taux de remboursement, pour les petites entreprises, sont très intéressants et si l'entreprise soumet la demande de crédits en RS&DE rapidement avec ses déclarations fiscales, les remboursements peuvent être obtenus dans un délai relativement court (quelques mois). Il existe également certaines facilités de financement de ces crédits d'impôt ce qui pourrait permettre à l'entreprise d'obtenir des liquidités très peu de temps après l'envoi de ses demandes, et

ce, même avant d'avoir reçu les avis de cotisation des autorités fiscales.

Afin de pouvoir compter sur des crédits d'impôt en RS&DE, l'entreprise qui fait de l'innovation doit prendre certaines mesures pour maximiser ses chances d'optimiser et d'obtenir les crédits d'impôt auxquels elle a droit. C'est ici que l'accompagnement d'un spécialiste au niveau de la technologie et du programme de crédits d'impôt peut faire toute la différence. Je m'explique.

Contrairement à ce que plusieurs pensent, les documents normalement nécessaires à la bonne marche de l'entreprise sont très souvent suffisamment complets pour soutenir la réclamation de crédits d'impôt à la R&D. Là où le bât blesse, c'est au niveau du positionnement « technologique » du projet. En effet, la compréhension de ce qui constitue de la RS&DE n'est pas vue de la même façon par tous et chacun et, selon le cas, celle-ci peut être trop restrictive ou trop permissive. C'est ici aussi qu'un spécialiste en RS&DE qui connaît les technologies de votre secteur industriel peut vous aider à faire la différence entre les projets de RS&DE admissibles, les activités de support aussi admissibles et les travaux de développement considérés routiniers. L'innovation en soi n'est pas un des critères qui rend une activité admissible au programme de crédits en RS&DE, souvent, des activités reliées à l'innovation, après analyse, se révéleront respecter ces critères. Par contre, il arrive également que la base de connaissance technologique disponible dans l'entreprise soit suffisante pour mener à bien une activité d'innovation, et dans un tel cas, même si l'activité d'innovation demeure tout aussi valable et nécessaire pour l'entreprise, aucun crédit d'impôt en RS&DE ne pourrait être obtenu. De même, certaines activités de développement et d'amélioration de produits ou procédés d'une entreprise pourraient ne pas être considérées par celle-ci d'innovation à proprement dit mais pourraient tout de même se qualifier aux crédits d'impôt RS&DE. Il devient donc essentiel de bien cerner l'ensemble des activités de l'entreprise, activités d'innovation ou autres, qui peuvent donner droit à l'entreprise à des crédits d'impôt importants.

Il faut savoir que, pour l'Agence du revenu du Canada (ARC), l'important n'est pas l'atteinte ou non de l'objectif, mais plutôt le gain de « connaissances et/ou compétences technologiques » que l'entreprise espérait acquérir via son projet. Ce gain se produira lorsque l'entreprise aura surmonté les obstacles technologiques via une démarche systématique et structurée d'expérimentation et d'analyse. Ainsi, l'entreprise sera allée au-delà des pratiques courantes connues ou accessibles pour mener à bien (ou encore vivre l'échec) de son projet. En positionnant les projets au niveau des axes technologiques au lieu des produits ou des procédés, vous parviendrez fort probablement à élargir l'assiette des dépenses admissibles tout en solidifiant l'admissibilité de base de vos projets. Un spécialiste en RS&DE qui connaît aussi la transformation des plastiques et composites devrait être en mesure de bien comprendre non seulement les difficultés sur le plancher mais aussi les obstacles technologiques reliés à un projet, que l'entreprise devait, par ses travaux, surmonter pour pouvoir s'approprier les avancements technologiques et atteindre les objectifs de ses projets.

En résumé, nous savons tous que les équipements de pointe sont disponibles tout autour du globe et que c'est la force de notre main-d'œuvre et notre capacité à développer des produits ou procédés, nouveaux ou améliorés qui nous aideront à survivre. Nous savons aussi que ces travaux de développement coûtent cher. Les crédits d'impôt à la RS&DE constituent un appui financier important pour les entreprises canadiennes et québécoises. À vous d'en profiter.

Je vous invite à visiter notre site (Deloitte - RS&DE et Archives RS&DE) ainsi que celui de l'ARC (ARC - RS&DE) pour y trouver une multitude de documents pertinents sur le sujet.

Pierre Hamel, ing. MBA
Samson Bélair/Deloitte & Touche s.e.n.c.r.l.
Courriel: pihamel@deloitte.ca

Tous les mouleurs connaissent le stress occasionné par le développement d'un nouveau produit. La clientèle devenue de plus en plus exigeante oblige les mouleurs à livrer des pièces de haute qualité dans un laps de temps souvent très court. Le respect de critères dimensionnels comportant des tolérances étroites, l'esthétisme du produit et l'utilisation de résine au comportement souvent inconnu contribue à créer un climat de panique au sein de l'équipe de développement.

Pourtant, une solution existe pour réduire ce stress. Les plans d'expériences : "Design of Experiment".

La technique des plans d'expériences a été développée en Angleterre au début du XX siècle. Un statisticien du nom de Ronald Fisher est reconnu pour être le premier à avoir utilisé et amélioré cette technique. À l'époque, l'utilisation de cette technique était réservée au monde scientifique, aux chercheurs possédant de vastes connaissances en mathématiques et en statistiques.

Heureusement, l'informatique généralise maintenant l'utilisation d'une telle technique, sans pour autant être un "génie". L'ordinateur se chargeant des calculs, il ne reste plus qu'à savoir interpréter les résultats. Cette technique employée en conjonction avec une bonne compréhension du procédé de moulage s'avère la combinaison parfaite pour le développement de nouveaux produits, pour le montage de fiche de réglage ou encore en mode "Troubleshooting". C'est une méthode efficiente permettant de sauver temps et argent. Bref, cette technique permet d'obtenir une vision objective du procédé. En plus, on permet ainsi le nivelage des compétences au sein de l'équipe de réglage. Ce qui n'est pas à négliger!

Quand utiliser les plans d'expériences?

Chaque fois que les essais et erreurs d'une expérimentation se traduisent par des coûts humains, matériels, animaux et environnementaux... En effet, l'expérience démon-

tre que l'on ne peut pas se fier à l'intuition et à certain paradigmes car il sont largement mis en défaut. Exemple de paradigme: ajuster la température d'une matière toujours au même niveau sans tenir compte de la conformité de la nouvelle pièce à mouler. Chaque moule est un univers en soi. L'application de la technique permet d'ajuster de façon optimale chacun des paramètres de moulage en fonction de la caractéristique choisie. Il faut appliquer cette technique dès le début des essais d'un nouveau moule.

C'est quoi un plan d'expériences?

Le moulage par injection n'a rien à voir avec la magie noire. Il existe toujours une raison logique pour expliquer un phénomène. Bref, cette technique sert à quantifier l'influence de chacun des paramètres de moulage dans un système sur les caract, (Réponse = Caractéristique de qualité) à partir des résultats d'expérimentation.

La procédure est la suivante: l'exercice est de faire varier de façon rigoureuse et systématique les différents facteurs d'ajustement, sur deux niveaux. Un niveau haut et un niveau bas. À chaque essai, les caractéristiques choisies sont mesurées pour en évaluer la variation. Les résultats sont compilés et le procédé est ainsi modélisé : ce qui permet, à l'aide de graphiques, de visualiser l'effet de chacun des facteurs sur la caractéristique retenue. La méthode encore utilisée de nos jours se restreint à ne faire varier qu'un seul facteur à la fois. Les plans d'expériences permettent de varier plusieurs facteurs simultanément. Ceci permet d'identifier l'interaction existant entre chacun des facteurs.

Une fois l'expérience complétée, il devient possible de trouver le niveau optimal d'ajustement pour chacun des facteurs d'ajustements en fonction de la caractéristique retenue. Le comportement du procédé dans le temps devient beaucoup plus prévisible. Le procédé est dit plus robuste.

Le but visé, par cette courte présentation de la technique des plans d'expériences était de faire connaître un moyen efficace pouvant servir au stade de développement et en mode troubleshooting, à gagner du temps. Un temps précieux. Cette méthode est encore très peu utilisée dans l'industrie du moulage par injection au Québec. Pour rester compétitif dans un monde de plus en plus exigeant, l'utilisation d'une telle démarche devient essentielle.

Une bonne compréhension du procédé d'injection jumelée à l'utilisation de cette technique permet des économies plus qu'importantes.

"Quand on ne sait pas vraiment pourquoi on fait quelque chose, on le fait probablement pour rien!"

-Genechi Taguchi

Denis Petitclerc

Technicien spécialisé / Injection de plastiques. ■

Collaboration spéciale

Nous remercions monsieur Pierre Hamel, de Samson Bélaïr/Deloitte & Touche, monsieur Florent Francoeur, président-directeur général de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, de même que monsieur Denis Petitclerc, technicien spécialisé en injection de plastique d'avoir collaboré avec nous à l'élaboration de ce bulletin.

Revue de presse éclair

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

Une usine du futur?
Des amendes multipliées par 6?
Roger Gagnon lance son plus beau projet
Le Bixi n'est pas que montréalais
Grippe A(H1N1), travailleurs et employeurs

“ L'innovation systématique requiert la volonté de considérer le changement comme une opportunité. ”

- Peter Drucker

Norme professionnelle pour les opérateurs(trices) d'extrudeuse

Marc-André Gélinas

En septembre dernier, PlastiCompétences obtenait la confirmation que la norme professionnelle pour le métier d'opérateur et opératrice d'extrudeuse était acceptée.

Le déploiement officiel se fera au début de janvier 2010. D'ici là, 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). ■

Francisation en milieu de travail

Anne-Marie Bonneau

Cours de français gratuits en milieu de travail

Vous souhaitez améliorer la communication et le travail d'équipe, optimiser les compétences de votre personnel? Vous pouvez bénéficier d'un projet clés en main et permettre à votre entreprise, petite ou moyenne, d'avoir accès à des cours de français gratuits* de niveaux de base à avancés. Ces cours sont offerts sur place, dans votre entreprise, selon l'horaire qui vous convient le mieux. *

Nul ne doute qu'au Québec, la connaissance de la langue française permette d'améliorer le travail au quotidien, d'augmenter ses chances de trouver un emploi intéressant et adapté à ses capacités ainsi qu'à mieux s'intégrer à sa société d'adoption.

C'est la raison pour laquelle PlastiCompétences, en collaboration avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, participe à un projet d'amélioration du français parlé et écrit qui s'adresse aux travailleurs immigrants étant déjà au travail dans une entreprise des plastiques ou des matériaux composites.

* Certaines conditions s'appliquent

N'hésitez pas à communiquer avec Anne-Marie Bonneau. ■

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

François Énault, 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

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

Sylvain Rivard
Regroupement des industries de composites du Québec

Amélia Siva
Conseil canadien sectoriel des plastiques

Dans le cadre du programme « ICI, on recycle! », est désormais reconnue au niveau 1 « Engagement, ce qui signifie que nous souhaitons amener notre établissement à prendre le virage vert.

Ce qui signifie concrètement que notre organisme s'engage à mettre en place des mesures de gestion des matières résiduelles, selon le principe des 3RV : réduction, réemploi, recyclage et valorisation. Nous nous engageons également à communiquer cet engagement au sein de notre industrie. Nous vous invitons à vous joindre à nous afin d'implanter, à votre tour, le programme ICI on recycle, de Recy-Québec.

Visitez le site Web de RECYC-QUÉBEC (<http://www.recyq-quebec.gouv.qc.ca>) pour obtenir des renseignements supplémentaires sur ce programme et consulter notre site Internet pour suivre notre évolution. ■

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.

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.

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
Octobre 2009

Rédactrice, éditrice et mise en page : Marie-Hélène Hamelin
Journaliste technique : Marc-André Gélinas
Journalistes ressources humaines : Anne-Marie Bonneau,
Guylaine Lavoie
Collaborateurs spéciaux : Pierre Hamel
Denis Petitclerc
Florent Francoeur
Mélodie Collette
Éléments graphiques :

Crédits

Nous revenons tout juste du Salon Éducation Emploi de Québec. La plasturgie y était à l'honneur!

L'équipe de PlastiCompétences est fière d'avoir participé au grand stand monté par la Vallée de la plasturgie. Regroupant des maisons de formations, des entreprises et des organismes de la plasturgie, le monde des plastiques a su se démarquer.

Les jeunes, leurs enseignants et leurs parents ont pu rencontrer des gens animés et passionnés par notre industrie.

Nous sommes convaincus que nous avons donné à ces gens une image dynamique et moderne de la plasturgie. Qui sait? Peut-être reverrons-nous de ces visages sur nos bancs d'école ou dans les usines! ■



Salon Éducation Emploi, 28 octobre 2009

“Demain ne sera pas comme hier. Il sera nouveau et il dépendra de nous. Il est moins à découvrir qu'à inventer.”

-Gaston Berger

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