



**Numéro 1, 7 avril 2004**

### **SOMMAIRE**

Salon Priorité -Emploi de L'Estrie  
Inscription en cours - Formation technique en transformation des caoutchoucs  
Formation continue : retour sur l'investissement. Le cas du fabricant de pneus Bridgestone de Joliette  
Pourquoi faut-il former vos opérateurs de chariot élévateur?  
Saviez-vous que les dispositions sur le harcèlement psychologique entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2004?  
Consultation sectorielle  
La gagnante de notre concours : Madame Susan Mundy

---

### **SALON PRIORITÉ-EMPLOI DE L'ESTRIE**

Pour une troisième année consécutive, le CSMOICQ participera au Salon Priorité-Emploi de l'Estrie qui se tiendra à Sherbrooke les 16 et 17 avril. L'objectif de cet événement est de soutenir les employeurs de la région dans leur recrutement de main-d'œuvre en favorisant la rencontre de l'offre et de la demande d'emploi.

#### **Saviez-vous que le CSMOICQ peut promouvoir vos offres d'emploi lors de cet événement ?**

Les employeurs ayant des besoins précis de recrutement sont invités à publier leurs offres d'emploi sur le service de Placement en ligne de l'industrie du caoutchouc à l'adresse [www.caoutchouc.qc.ca/emploi](http://www.caoutchouc.qc.ca/emploi). L'équipe du CSMOICQ se chargera de faire la promotion des emplois publiés sur son site Internet auprès des chercheurs d'emploi. Ce service est gratuit et mis à la disposition des entreprises du secteur. La date limite pour publier vos offres d'emploi est fixée au jeudi 15 avril 2004. Pour plus d'information sur ce service, veuillez communiquer avec nous au (514) 253-0666.

#### **Lieu et dates de l'événement :**

Centre Expo Sherbrooke  
360, rue Du Parc à Sherbrooke  
Vendredi 16 avril 2004, de 10 h à 19 h  
Samedi 17 avril 2004, de 9 h 30 à 16 h

## **PÉRIODE D'INSCRIPTION EN COURS FORMATION TECHNIQUE EN TRANSFORMATION DES CAOUTCHOUCS**

Composée de 7 modules, la *Formation technique en transformation des caoutchoucs* vise le perfectionnement des compétences et des connaissances techniques des travailleurs du secteur. Le programme de formation s'adresse plus spécifiquement aux travailleurs expérimentés de l'industrie : chimistes, techniciens de laboratoire, directeurs de production, chefs d'équipe, ingénieurs et techniciens supérieurs du domaine technique et tout autre poste connexe.

**Cliquez ici pour accéder au calendrier des formations,  
aux contenus détaillés et au formulaire d'inscription**  
([www.caoutchouc.qc.ca/formation/ft\\_caoutchouc/](http://www.caoutchouc.qc.ca/formation/ft_caoutchouc/))

Cette formation est admissible comme dépense dans le cadre de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (Loi 90).

Pour plus d'information sur ce programme de formation, veuillez communiquer avec nous au (514) 253-0666.

---

## **FORMATION CONTINUE : RETOUR SUR INVESTISSEMENT LE CAS DU FABRICANT DE PNEUS BRIDGESTONE DE JOLIETTE**

À l'usine Bridgestone de Joliette, 1 245 employés travaillent à produire quotidiennement plus de 16 000 pneus destinés à des manufacturiers automobiles comme Toyota, Honda et GM. «Dans un contexte de concurrence mondiale féroce, compter sur des employés qualifiés et compétents constitue la pierre angulaire du succès de notre entreprise», souligne Leila Rainville, directrice des ressources humaines de l'usine.

La direction de l'usine ne perd pas de temps pour agir. «Dès leur embauche, tous les travailleurs, qu'ils soient employés à la production ou gestionnaires, suivent une formation d'intégration, explique Mme Rainville. Pendant une semaine, ils se familiarisent avec la philosophie et les valeurs de l'entreprise, apprennent les procédés de fabrication et l'importance de leur contribution à la qualité du produit. Ils acquièrent ainsi une vision globale des activités de l'usine.» Les nouveaux travailleurs suivent ensuite une formation qui les intègre à leur équipe de travail, puis une session d'apprentissage de leurs fonctions.

Mais cela ne s'arrête pas là. L'usine a également mis sur pied des programmes qui visent le perfectionnement des employés. Pour les travailleurs de la production, cela prend la forme, par exemple, d'ateliers sur la santé et la sécurité au travail, ou sur l'amélioration de techniques de fabrication. Pour le personnel administratif, il peut s'agir de sessions de cours sur le leadership et les normes de qualité. Les employés peuvent également participer à d'autres activités de formation plus personnalisées comme des cours universitaires, des colloques et des conférences.

L'entreprise investit chaque année plus de trois millions de dollars en formation, soit environ 4 % de sa masse salariale. Un investissement qui en vaut le coût, estime Leila Rainville. «Nos employés sont motivés. Ils savent qu'ils peuvent poursuivre leur carrière ici et progresser dans l'entreprise. En contrepartie, l'usine possède une main-d'œuvre qualifiée qui assure la fabrication d'un produit parfaitement adapté aux exigences des clients. En outre, depuis trois ans, l'entreprise a augmenté la variété des produits qu'elle propose. Notre production est passée de 20 à 45 types de pneus par jour. Pour réussir cette prouesse, il nous fallait des employés bien formés!»

Source : Jobboom magazine, édition du 15 mars au 15 avril 2004  
([www.jobboom.com/magazine/24b-08-texte.html](http://www.jobboom.com/magazine/24b-08-texte.html))

---

## **POURQUOI FAUT-IL FORMER VOS OPÉRATEURS DE CHARIOT ÉLÉVATEUR?**

Saviez-vous que de 1992 à 2000, il y a eu 19 décès de personnes, âgées entre 15 et 67 ans, dans des accidents de chariot élévateur? Et que pour la seule année 2001, divers accidents en milieu de travail ont occasionné des déboursés de plus de 2 millions de dollars?

**Cliquez ici pour accéder au contenu de cet article**

([http://www.magazinemci.com/articles/chroniques/2004/02/formation\\_chariot.htm](http://www.magazinemci.com/articles/chroniques/2004/02/formation_chariot.htm))

Source : Magazine circuit industriel (Février 2004)

---

## **SAVIEZ-VOUS QUE LES DISPOSITIONS SUR LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ENTRENT EN VIGUEUR LE 1ER JUIN 2004?**

C'est le 1er juin 2004 que les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail relatives au harcèlement psychologique entreront en vigueur. Uniques en Amérique du Nord, ces dispositions législatives sont le reflet d'une volonté partagée, au Québec, de mettre en place un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. La loi introduit de nouvelles obligations pour les employeurs, elle donne de nouveaux droits et un nouveau recours pour les salariés.

Les normes établissent que :

- tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique;
- l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et faire cesser une telle conduite lorsqu'elle est portée à sa connaissance.

**Pour en savoir plus sur le harcèlement psychologique au travail, consultez le site de la Commission des normes du travail**

([www.cnt.gouv.qc.ca/fr/harcelement/harcelement.htm](http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/harcelement/harcelement.htm))

La Commission des normes du travail organise, dans plusieurs régions du Québec, des séances d'information gratuites sur le harcèlement psychologique au travail.

**Cliquez ici pour accéder au calendrier des séances d'information**

([www.cnt.gouv.qc.ca/fr/employeurs/seminaires.asp](http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/employeurs/seminaires.asp))

---

## **CONSULTATION SECTORIELLE**

Plusieurs entreprises du secteur ont déjà acceptées de participer à la consultation sectorielle qui vise à connaître l'opinion et le degré de satisfaction des employeurs de l'industrie du caoutchouc concernant le travail réalisé par le CSMOICQ depuis 1999. Le CSMOICQ souhaite ainsi :

- Mesurer l'impact des activités organisées par le CSMOICQ dans les entreprises.
- Mesurer le rayonnement du CSMOICQ dans l'industrie.

- Mesurer le niveau de connaissance et de compréhension des entreprises quant à la mission du Comité et des divers services offerts.
- Identifier les besoins des entreprises en matière de formation et de gestion des ressources humaines pour l'année 2004-2005.

Cette consultation sectorielle se tient sous forme d'entrevue, d'une durée moyenne de 60 minutes, au cours de laquelle les gestionnaires, les responsables des ressources humaines ou de la formation, les directeurs de production expriment leurs opinions, leurs idées ainsi que leurs besoins en matière de développement de leur main-d'œuvre.

Le CSMOICQ prévoit déposer son rapport à l'automne 2004.

---

## LA GAGNANTE DE NOTRE CONCOURS : MADAME SUSAN MUNDY

Madame Susan Mundy, employée des Produits American Biltrite, est l'heureuse gagnante du certificat cadeau d'une valeur de 300 \$ échangeable en services d'hôtellerie et/ou de restauration dans un établissement québécois de son choix.

En s'abonnant à l'infocourriel L'Hévée, le bulletin d'information du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec (CSMOICQ), madame Mundy devenait admissible au concours qui s'est déroulé du 1er au 29 février 2004.

Félicitations madame Mundy !

---

LE COMITÉ | FORMATION CONTINUE | EMPLOI | L'INDUSTRIE | LE CAOUTCHOUC | OÙ ET QUOI ÉTUDIER? | POUR NOUS JOINDRE

---

Vous recevez ce courriel parce que vous êtes abonné au bulletin d'information électronique du Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec (CSMOICQ).

Pour vous désabonner de l'Infocourriel du CSMOICQ, [cliquez ici](#)

Pour consulter nos archives ou afficher ce message dans votre fureteur, [cliquez ici](#).

[© 2004, CSMOICQ. Tous droits réservés](#)

Emploi  
Québec 

Cette publication a été rendue possible grâce à la contribution financière d'Emploi-Québec.