



## L'INFOCOURRIEL L'HÉVÉA

BULLETIN D'INFORMATION PRODUIT PAR LE  
COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'OEUVRE DE L'INDUSTRIE DU CAOUTCHOUC DU QUÉBEC (CSMOICQ)

Numéro 6, 9 novembre 2004

### SOMMAIRE

Remerciements à Monsieur Jean-Claude Mercier  
Programme d'appui stratégique à l'investissement (PASI)  
Qu'est-ce que la norme ISO 14001 ?  
Formation générale en transformation des caoutchoucs  
Les 18-24 ans, une génération d'employés par comme les autres  
Actualité du secteur  
Salon Innovation Exportation 2004 – 17 et 18 novembre 2004

### REMERCIEMENTS À MONSIEUR JEAN-CLAUDE MERCIER

Pionnier du CSMOICQ, **Jean-Claude Mercier** a participé à sa création et a co-présidé ses destinées jusqu'en octobre dernier.

Docteur en chimie, homme de vision et de dévouement, administrateur de grand talent, consultant recherché, M. Mercier a toujours su privilégier les intérêts de l'industrie du caoutchouc avant même ceux de l'entreprise qui l'employait. Sous sa co-présidence, le CSMOICQ s'est taillé une réputation enviable de rigueur qui lui a permis d'atteindre des objectifs ambitieux, mais réalistes.

S'il quitte la co-présidence du Comité, Jean-Claude n'en demeure pas moins des nôtres!

Nous sommes très fiers qu'il ait accepté de faire partie de l'équipe du CSMOICQ à titre de formateur-conseiller. L'expertise et les compétences qu'il transmettra aux travailleurs du secteur contribueront encore longtemps à faire de l'industrie du caoutchouc une industrie dynamique, prospère et en constante évolution.

Depuis le 6 octobre dernier, M. André Archambault, président de Soucy Techno, occupe le poste de co-président patronal.

Merci Jean-Claude!

---

### PROGRAMME D'APPUI STRATÉGIQUE À L'INVESTISSEMENT (PASI)

#### 75 M\$ pour appuyer la productivité et la compétitivité des entreprises

Le 29 octobre dernier, le ministre du Développement économique et régional et de la Recherche, M. Michel Audet, annonçait la création du Programme d'appui stratégique à l'investissement (PASI). « Avec la mise sur pied du PASI, le gouvernement se munit d'un outil qui favorisera l'investissement et l'innovation, avec comme buts ultimes l'augmentation de la productivité, de la compétitivité des

entreprises et la restructuration de secteurs industriels clés pour notre économie», a déclaré le ministre, en présence du président du conseil et PDG. d'Investissement Québec, M. Jean Houde.

Doté d'une enveloppe d'engagements de 75 M\$ confiée au MDERR, le PASI sera administré par Investissement Québec. Il apportera une contribution financière, sous diverses formes, à des projets d'investissement qui visent la diversification ou la consolidation d'un secteur et à des projets de développement de produits se démarquant par leur caractère novateur et leur potentiel commercial. Chaque projet devra démontrer son caractère stratégique pour une entreprise et prouver son effet structurant pour l'économie du Québec.

- Ces projets devront démontrer qu'une contribution gouvernementale est absolument nécessaire afin de générer un niveau de rentabilité normal ;
- le niveau de l'aide ne sera pas connu a priori ou fixé en fonction des retombées fiscales prévisibles, mais plutôt établi après analyse du plan d'affaires du projet ;
- lors de l'élaboration de son montage financier, le promoteur ne pourra donc pas compter sur une contribution gouvernementale et établir son cadre financier de façon à obtenir automatiquement le maximum d'aide, quels que soient les mérites du projet ;
- chaque projet sera analysé à l'aide d'une grille comportant des critères précis permettant d'établir, sur une base objective, son caractère stratégique et structurant.

Au cours de la vaste consultation effectuée par le gouvernement libéral au cours du printemps et de l'été, dans toutes les régions du Québec, et qui a culminé au Forum des générations, les citoyens et les leaders socio-économiques ont maintes fois insisté sur l'importance de l'investissement et de l'innovation pour nos entreprises.

« En plus de susciter un accroissement de l'investissement, le levier financier que constitue le PASI permettra la réalisation de projets économiques majeurs, qui contribueront au développement de l'ensemble des régions du Québec. Alors que la compétitivité des entreprises repose sur leur capacité à innover, le PASI leur permettra également de se distinguer par des produits novateurs, et ce, à l'échelle internationale », a conclu le ministre.

Les modalités du programme sont disponibles à l'adresse  
<http://www.invest-quebec.com/fr/que/solution/solutions.jsp?nodeid=12302020>

Source : Investissement Québec

---

## QU'EST-CE QUE LA NORME ISO 14001 ?

Cet article est une collaboration spéciale du Groupe DGE International  
[www.dgeinternational.ca](http://www.dgeinternational.ca)

### Qu'est-ce qu'ISO ?

L'organisation internationale de normalisation (ISO) est une fédération mondiale d'organismes nationaux de normalisation de 146 pays, à raison d'un organisme par pays. Au Canada, l'organisme de normalisation se nomme le Conseil canadien des normes (CCN).

La normalisation internationale est un fait acquis dans de très nombreux domaines aussi divers que le traitement de l'information, les communications, le textile, l'emballage, la distribution des marchandises, la production, l'environnement, etc. Depuis 1947, l'ISO a publié plus de 13 700 normes internationales et les séries ISO 9000 et ISO 14000 comptent parmi les plus connues. La norme ISO 9001 traite de la gestion de la qualité et ISO 14001 de la gestion environnementale. Les normes ISO sont volontaires, mais elles peuvent devenir des exigences du marché, comme ce fut le cas pour ISO 9000.

(Source : <http://www.iso.org/iso/fr/aboutiso/introduction/index.html>)

### Qu'est-ce que la norme ISO 14001 ?

ISO 14001 contient les lignes directrices pour mettre en place un système de gestion de l'environnement (SGE). C'est à cette norme qu'une entreprise est certifiée. Les autres normes de la série ISO 14000 sont des outils pour aider à implanter, vérifier ou améliorer le SGE.

La norme ISO 14001 est relativement récente puisqu'elle a été créée en 1996, comparativement à ISO 9001 qui est en vigueur depuis 1978. En décembre 2003, on comptait 66 070 certificats ISO 14001 dans 113 pays, soit une augmentation de 34 % par rapport à l'année 2002. Les pays où l'on trouve le plus grand nombre de certifications ISO 14001 sont le Japon (13 416), le Royaume-Uni (5 460), la Chine (5 064), l'Espagne (4 860), l'Allemagne (4 144), les États-Unis (3 553), la Suède (3 404) et l'Italie (3 066).

(Source : <http://www.iso.org/iso/en/iso9000-14000/pdf/survey2003.pdf>(en anglais))

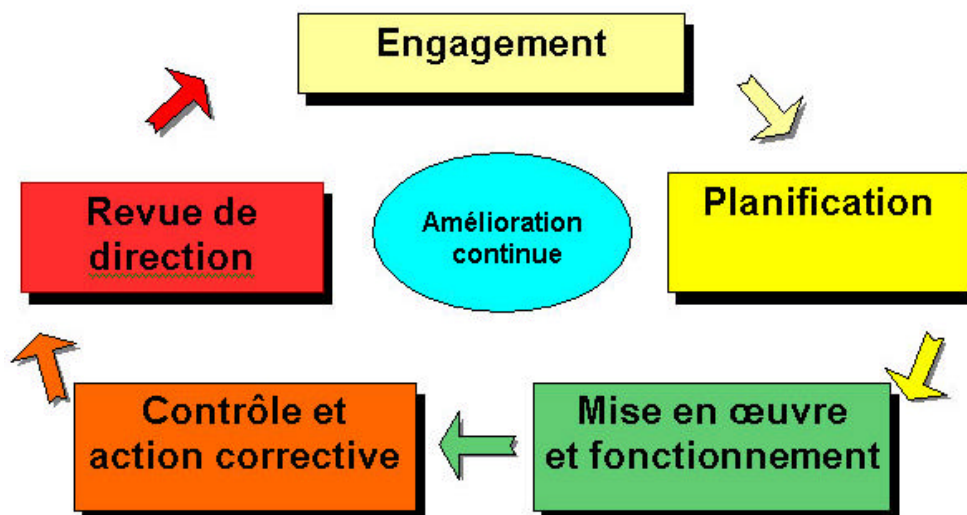
Au Canada, on en compte 1 274 . La taille des entreprises et les secteurs d'activités sont variés. Parmi les plus connues au Québec, il y a Hydro-Québec, Alcan, Domtar, Transcontinental et Cambior. Dans certains secteurs, la certification ISO 14001 est de plus en plus une exigence de base des relations clients-fournisseurs. En effet, la reconnaissance ISO 14001 peut être imposée par les donneurs d'ordre à leurs fournisseurs. Des entreprises du secteur automobile dont Ford et Toyota peuvent être citées à cet égard. Des entreprises dans le secteur du caoutchouc possèdent également la certification ISO 14001 : Waterville TG, Goodyear, Bridgestone-Firestone, etc. Pour identifier des entreprises certifiées, vous pouvez consulter le site suivant : [www.worldpreferred.com](http://www.worldpreferred.com) (en anglais)

### Que contient la norme ISO 14001 ?

La norme ISO 14001 établit un modèle de SGE. Elle permet de planifier, implanter, contrôler et corriger ses activités, produits ou services dans le but de prévenir la pollution et réduire ses impacts sur l'environnement; le tout dans un contexte d'amélioration continue de ses performances. ISO 14001 est une norme volontaire, elle permet l'implantation d'un système très souple et adaptable à tous les types d'entreprise et elle est universelle.

Un SGE construit suivant le modèle d'ISO 14001 est composé de 5 principales sections :

1. Engagement
2. Planification
3. Mise en œuvre et fonctionnement
4. Contrôle et action corrective
5. Revue de direction



### **Section 1: Engagement**

La première section d'un SGE concerne l'engagement de la haute direction par la politique environnementale. Cette dernière est un document qui résume l'engagement de l'organisation envers l'amélioration continue, la prévention de la pollution et la conformité aux lois, règlements et autres exigences environnementales applicables. Cette politique donne aussi le cadre pour établir les objectifs et les cibles.

### **Section 2: Planification**

Ensuite vient la planification d'un SGE qui inclut les éléments suivants :

- Aspects environnementaux
- Exigences légales et autres exigences
- Objectifs, cibles et indicateurs
- Programmes de gestion environnementale.

Le premier élément vise à identifier les aspects et les impacts sur l'environnement des activités, produits et services de l'entreprise afin de déterminer les plus significatifs. Le deuxième élément requiert l'identification et la mise à jour des lois et règlements applicables ainsi que toute autre exigence environnementale dans le but d'établir la conformité légale. Les aspects significatifs et les exigences légales servent de base pour établir les objectifs et cibles environnementaux ainsi que les programmes (plans d'action) pour atteindre ces objectifs.

### **Section 3: Mise en œuvre et fonctionnement**

La section de mise en œuvre et fonctionnement inclut plusieurs éléments de la norme soit :

- Structure et responsabilités
- Formation, sensibilisation et compétence
- Communication
- Documentation du SGE
- Maîtrise de la documentation
- Maîtrise opérationnelle
- Prévention des situations d'urgence et capacité à réagir

La norme exige de définir les rôles et responsabilités liés à l'environnement au sein de l'organisme. Le SGE doit également contenir la méthode pour former les employés, s'assurer du suivi des compétences, puis permettre la sensibilisation à l'environnement et aux requis du SGE. Les moyens de communication interne et externe doivent être identifiés, particulièrement au niveau des organismes réglementaires. De plus, la structure de la documentation et la maîtrise concernant la création, l'approbation, la distribution et la destruction de ceux-ci doivent être définis.

Pour ce qui est de la maîtrise opérationnelle, il s'agit de développer des instructions de travail pour s'assurer de respecter les exigences légales et d'atteindre les objectifs environnementaux. La norme mentionne également que l'organisme doit identifier et communiquer les exigences environnementales à ses sous-traitants et fournisseurs qui peuvent avoir des impacts sur l'environnement.

### **Section 4: Contrôle et action corrective**

La section de contrôle et action corrective inclut les éléments:

- Surveillance et mesurage
- Non-conformité, action corrective et action préventive
- Enregistrements
- Audit du système

L'élément de surveillance et mesurage vise à obtenir les données nécessaires pour mesurer l'atteinte des objectifs environnementaux. Elle comprend également une évaluation périodique de la conformité légale. Quant au processus d'actions correctives et préventives, il permet de régler les problèmes réels ou potentiels afin d'améliorer l'efficacité du SGE.

Les enregistrements sont des preuves documentées, servant à démontrer la conformité aux exigences de la norme, que l'on acquiert en réalisant les différentes activités prévues. Finalement, les audits sont des vérifications structurées du système en place, réalisées de façon périodique pour identifier les lacunes et y apporter des correctifs.

### **Section 5 : Revue de direction**

La section 5 concerne la revue de direction. Cette dernière permet d'établir la fréquence à laquelle la haute direction devra passer en revue les éléments importants du SGE. La revue de direction assure le maintien du système et permet également le suivi des performances environnementales.

Prochain article : Processus d'implantation d'un SGE

Sophie Gauvin, M. Env.  
Yves Lépine, M. Env.  
[www.dgeinternational.ca](http://www.dgeinternational.ca)

---

## **FORMATION GÉNÉRALE EN TRANSFORMATION DES CAOUTCHOUCS**

### **Période d'inscription en cours**

La *Formation générale en transformation des caoutchoucs* est un programme de formation qui vise l'acquisition des connaissances élémentaires en transformation des caoutchoucs : matières premières, mélange, extrusion, calandrage, moulage et vulcanisation.

Cette formation s'adresse aux travailleuses et travailleurs du secteur qui désirent parfaire leurs connaissances techniques et scientifiques sur les caoutchoucs et leur mise en œuvre.

Le calendrier de la formation et le formulaire d'inscription sont disponibles à l'adresse [www.caoutchouc/formation/fg\\_caoutchouc](http://www.caoutchouc/formation/fg_caoutchouc)

Ce programme de formation vous intéresse?  
N'hésitez pas à communiquer avec nous  
Téléphone : (514) 253-0666  
[info@caoutchouc.qc.ca](mailto:info@caoutchouc.qc.ca)

---

## **LES 18-24 ANS, UNE GÉNÉRATION D'EMPLOYÉS PAS COMME LES AUTRES**

Les employés de la génération Y (18 à 24 ans) ne semblent pas satisfaits des conditions de travail qui rendent leurs aînés heureux. Ils ont des attentes très élevées face au marché du travail, plus que les groupes générationnels qui les précèdent. Ces jeunes se lancent même dans la quête d'un meilleur emploi dès leur embauche au sein d'une entreprise! Du moins, c'est ce qui ressort de l'Étude sur le marché du travail 2004 commandée par Randstad.

L'Étude de Randstad peint un portrait détaillé du fossé intergénérationnel qui se creuse à mesure que la génération Y s'insère dans le marché du travail. Pour ces jeunes, la sécurité d'emploi n'existe plus et leur emploi actuel ne constitue qu'un arrêt temporaire sur la route de leur carrière. Lorsqu'ils se font demander s'ils envisagent encore travailler pour leur employeur actuel dans deux ans, 36 % des 18-24 ans répondent par l'affirmative. Pour leur part, les employés de 25 ans et plus planifient demeurer dans leur organisation dans une proportion variant entre 60 % et 70 %, selon leur groupe d'âge.

La comparaison des générations X (25-39 ans) et Y révèle que ces deux groupes perçoivent leur travail de manière totalement différente. Les deux-tiers des employés appartenant à la génération X se disent satisfaits de leur emploi et plus des trois-quarts sont fiers du type de travail qu'ils effectuent. A l'opposé, seulement quatre jeunes Y sur dix affirment être satisfaits et à peine plus de la moitié sont fiers de leur emploi. Il n'est donc pas surprenant de découvrir que les employés de la génération Y incarnent le groupe le plus enclin à regarder si l'herbe ne serait pas plus verte chez l'employeur voisin.

Génération la plus scolarisée, les 18-24 ans ne possèdent pas encore beaucoup d'expérience pratique, mais il y a tout de même une chose qu'ils savent faire mieux que leurs aînés. Apprendre. C'est ce qui explique que seulement 43 % d'entre eux soient satisfaits des possibilités d'apprentissage qu'offre leur emploi actuel. La formation et le développement personnel se classent d'ailleurs au deuxième rang de leurs priorités, juste après la sécurité d'emploi. En plus, ces jeunes sont fiers de leurs idées et de leurs habiletés, et ils s'attendent à ce que leurs gestionnaires reconnaissent la valeur de leur potentiel. Les emplois simples et routiniers, ce n'est pas pour eux.

### **Que retenir de ce groupe en émergence sur le marché du travail?**

Les jeunes de la génération Y sont exigeants, impatients et ont une opinion élevée de leurs compétences. Puisqu'ils seront bientôt les employés les plus convoités sur le marché du travail, il est primordial que les employeurs reconnaissent l'importance de recruter, de former et de stimuler les travailleurs de cette tranche d'âge. Les recherches effectuées par Randstad au cours des cinq dernières années ont révélé que la meilleure façon d'interagir avec les employés de la génération Y est de : leur lancer des défis, leur fournir des modèles, les faire travailler en équipe, leur proposer de la formation, leur démontrer du respect, leur offrir une flexibilité et leur faire confiance. Les gestionnaires qui ne prennent pas en considération ces éléments risquent de voir leurs jeunes employés prometteurs se diriger vers des entreprises qui auront su s'adapter à cette génération montante.

RoperASW a réalisé 2 639 entrevues téléphoniques au Canada et aux Etats-Unis entre le 13 janvier et le 9 février 2004, dont 1 523 auprès de travailleurs qui ont été sélectionnés selon la composition téléphonique aléatoire et 1 116 auprès d'employeurs qui proviennent d'une liste d'entreprises qui a été générée aléatoirement par Dun & Bradstreet.

Source : Randstad Canada  
<http://www.cnw.ca/fr/releases/archive/September2004/21/c1770.html>

---

## **ACTUALITÉ DU SECTEUR**

### **Caoutchouc Crosston renaît sous le vocable JBrother International**

L'entreprise JBrother International vient de racheter les actifs de Caoutchouc Crosston de Drummondville, qui se spécialisait dans la fabrication d'une fine poudre de caoutchouc recyclé entrant dans la fabrication de divers produits. Cette dernière était en faillite depuis le mois d'août dernier.

Pour accéder à cet article

<http://www.caoutchouc.ca/private/01.asp?DocumentID=125>

### **Defargo court à fond de train**

Fondées en 1984, Les Installations sportives Defargo, de Carignan, ont fait du surplace jusqu'en 2000, avec un chiffre d'affaires qui oscillait entre 3 et 4 M\$. Mais un changement d'actionnariat au

début de la décennie a donné le départ à une expansion époustouflante. Les ventes de l'installateur de revêtements sportifs sont passées de 5 M\$, en 2002, à 8,7 M\$, en 2003, pour presque doubler, à 16 M\$, cette année.

Pour accéder à cet article

<http://www.caoutchouc.ca/private/01.asp?DocumentID=120>

### **L'une des usines de Saargummi de Magog est à vendre**

En achetant Saargummi, la compagnie Orlando Management n'avait aucun intérêt à l'endroit de l'usine d'encapsulation, de Magog, si bien que cette dernière est à vendre.

Pour accéder à cet article

<http://www.caoutchouc.ca/private/01.asp?DocumentID=122>

### **Parlez-nous de vous**

Le CSMOICQ invite les entreprises du secteur à lui faire part de toute nouvelle ou projet les concernant.

L'infocourriel l'Hévée sert aussi à parler de vous!

[info@caoutchouc.qc.ca](mailto:info@caoutchouc.qc.ca)

(514) 253-0666

---

## **SALON INNOVATION EXPORTATION 2004 – 17 ET 18 NOVEMBRE 2004**

Le salon « Innovation Exportation 2004 » aura lieu les 17 et 18 novembre prochain au Palais des congrès de Montréal. Le plus grand rassemblement de manufacturiers et exportateurs au pays sera notamment l'hôte de la 132<sup>e</sup> Conférence annuelle des Manufacturiers et exportateurs du Canada.

Pour plus d'information, consultez le site du salon : [www.innovationexports.ca](http://www.innovationexports.ca)

---

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'oeuvre 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.