



PIMENTE TA VIE... SAVOURE TON EMPLOI

BULLETIN DE LIAISON DU COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE

ALIMENTINFORMATION



Une deuxième matinée-causerie sur la gestion humaine des ressources, réussie



C'est près d'une soixantaine de personnes qui se sont déplacées pour assister à la cinquième assemblée publique annuelle du CSMOTA et qui sont reparties satisfaites de leur avant-midi, le 10 juin dernier à Beloeil. Pour l'occasion, le CSMOTA avait concocté une présentation originale du bilan annuel des réalisations sous forme d'un talk-show intitulé *Tout le monde en mange!*

Les conférenciers

M. Alain Samson de Formatout et Mme Julie Carignan de la Société Pierre Boucher ont su présenter avec grand professionnalisme des pratiques de gestion gagnantes pour attirer des employés performants et stimuler leur engagement.

Des employeurs témoignent

Au cours de l'avant-midi, Mme Karine Bouffard de Giguère Produits de Viande et M. Luc Baillargeon de Parmalat ont suscité l'intérêt de l'auditoire en partageant quelques trucs sur leurs façons innovantes d'organiser leur gestion humaine des ressources.

Lieu d'échanges et de réseautage dédié au secteur de la transformation alimentaire, la matinée-causerie annuelle du CSMOTA est un événement à ne pas manquer.

Déjeuner-causerie « Le transfert des connaissances, un investissement rentable »



Le déjeuner-causerie de l'automne sera animé par le conférencier, M. Laurie Le Breton, qui abordera la planification de la formation en milieu de travail manufacturier. De plus à l'aide de cas pratiques, il démontrera les avantages d'une gestion propre à vos besoins. Le transfert des connaissances peut vous aider à réduire l'impact des départs dans votre organisation, augmenter la mobilisation des employés et ainsi devenir plus performant. D'ailleurs si vous êtes un employeur dont la masse salariale annuelle est de plus d'un million de dollars, en vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des

compétences de la main-d'œuvre, communément appelée loi sur les compétences, vous devez investir, au cours d'une même année civile, l'équivalent d'au moins 1 % de cette masse salariale dans la réalisation d'activités de formation qui visent le développement des compétences de votre personnel. Cette activité est destinée aux gestionnaires RH et aux superviseurs. Elle dure 3 heures, soit de 8 h à 11 h, et se tiendra aux endroits suivants :

Laval : 26 octobre
Saint-Nicolas : 27 octobre
Boucherville : 2 novembre
Bromont : 9 novembre

La participation à cette matinée vous permettra de parfaire vos connaissances en formation avec des exemples propres au secteur manufacturier. Joignez-vous à nous et vous bénéficierez d'un lieu d'échanges, de réseautage et d'information. L'encart d'inscription vous permettra de planifier cette formation dans votre agenda.

Anciens exposants d'Expo-sciences, nous sommes à votre recherche!



Dans le cadre du 50^e anniversaire des Expo-sciences, les organisateurs des Expo-sciences, soit le Réseau CDLS-CLS, lance une vaste recherche afin de retracer le plus d'anciens exposants. Cette recherche permettra de dresser un portrait de la relève scientifique qui participe aux Expo-sciences et du rôle joué par cet événement dans le parcours scolaire et le choix de carrière des anciens exposants.

Pour s'inscrire, rendez-vous sur le site Web www.exposciences.qc.ca pour avoir accès au formulaire sécurisé en ligne. Il ne prendra que quelques minutes à compléter! Ceux et celles qui auront rempli le formulaire seront aussi contactés en vue des retrouvailles nationales qui se tiendront le 18 novembre 2010, à Montréal.

Statistiques du site Web pour le dernier trimestre (mai à juillet 2010)

Nombre de visiteurs : 12 284 • Pages visitées : 52 590

La date de tombée du prochain numéro : 5 novembre 2010

Commission des partenaires du marché du travail Québec

Alimentinformation est publié par le Comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire (CSMOTA) grâce à une contribution financière de la Commission des partenaires du marché du travail

Ont participé à la rédaction de ce numéro : Marie-Pierre Dubé, Marie-France Héroux, Amélie Marcoux et Lise Perron

Design graphique et infographie : Groupe Dorcas

Révision linguistique : Marielle Bouthyette

Tirage : 3 200 exemplaires

ISSN 1703-6836 version imprimée

ISSN 1703-6844 version en ligne

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010

La reproduction totale ou partielle des articles publiés dans *Alimentinformation* est encouragée à condition d'en indiquer la source.

Pour obtenir plus d'information, soumettre vos commentaires ou faire des suggestions, vous pouvez communiquer avec nous :



Le bulletin *Alimentinformation* est disponible en version électronique sur le site Web du comité sectoriel de main-d'œuvre en transformation alimentaire à l'adresse http://www.csmota.qc.ca/?rub=3&sous_rub=94.

1480, boul. Louis-XIV, bureau 103, C.P. 59040 COP Bourg-Royal, Québec (Québec) G2L 2W6
Téléphone : 418 623-5335
Télécopieur : 418 623-1343
Courriel : info@csmota.qc.ca
Site Web : www.csmota.qc.ca

Le genre masculin est utilisé au sens neutre et désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Le CSMOTA y était...



Tournée des CSMO à Sainte-Adèle, le 19 mai 2010

Des gens de plus de 25 CSMO se sont déplacés dans les Laurentides pour rencontrer des représentants régionaux d'Emploi-Québec ainsi que des organismes en employabilité, qui étaient au nombre de 300. Le CSMOTA a profité de l'occasion pour présenter à l'assistance en quelques minutes les projets en cours. Par la suite, près de 150 participants sont venus chercher plus d'informations sur le secteur et ses possibilités de carrières.

Conférences à l'école Raymond de Saint-Hyacinthe, le 26 mai 2010

L'école Raymond est un établissement scolaire regroupant de jeunes raccrocheurs qui feront un cheminement scolaire de pré-DEP leur permettant de finir leur secondaire académique tout en effectuant des stages de travail et ainsi, aller décrocher un DEP. Le CSMOTA a rencontré quatre classes de cette école, ce qui constitue près de 80 jeunes. Les présentations leur ont démontré le côté technologique de l'industrie et l'importance des manœuvres et opérateurs pour le bon fonctionnement d'une entreprise. Plusieurs découvertes leur ont permis de voir le secteur sous un meilleur œil!

Congrès de l'OCCOPPO à Québec, le 3 juin 2010

Le congrès bisannuel de l'Ordre des conseillers et des conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec (OCCOPPO) se tenait à Québec en juin dernier. Près de 600 participants se sont déplacés pour assister à des conférences sur une période de trois jours et visiter le Salon des exposants le 3 juin. Le CSMOTA s'est associé à la Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation de l'Université Laval (FSAA) et à l'Institut de technologie agroalimentaire (ITA) campus de Saint-Hyacinthe et de la Pocatière pour tenir un stand conjoint. Plus de 200 congressistes sont venus chercher de l'information sur les diverses carrières existantes dans l'industrie de la fabrication des aliments. Une association qui augmente de beaucoup la visibilité du secteur.

Festival Eurêka à Montréal, les 11, 12 et 13 juin 2010

C'est sous le thème « La science met le nez dehors... » que la quatrième édition du Festival Eurêka se tenait sur les quais du Vieux-Port et au Centre des sciences de Montréal. En association avec la FSAA, c'est plus de 600 personnes qui se sont familiarisées avec le secteur, grâce à des jeux d'association de matières premières aux produits finis. Le grand public a également eu l'occasion de découvrir les différents métiers qui se cachent derrière les produits qu'ils consomment chaque jour.

Saviez-vous que...

« La qualité de l'intégration des nouveaux employés est très importante, car 70 % des gens sont prêts à quitter [leur emploi] après quatre jours... le salaire est un moyen de diminuer les irritants. »

— Source : Pierre Bernier, firme Ambition, lors du Colloque Ici comme ailleurs, organisé par le réseau public des services aux entreprises du Québec, novembre 2003.

Le PAMT : un programme de choix pour former du personnel à l'abattage et à la découpe des viandes

Le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) est un mode de formation par compagnonnage structuré qui s'adapte à la culture de votre entreprise. Conçu pour et par l'industrie, le PAMT est totalement gratuit et est officiellement reconnu par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Les PAMT en Boucherie industrielle jumelle vos travailleurs d'expérience à des apprentis (ayant de l'expérience ou non, ou une formation de base ou non) à qui ils transmettent le savoir-faire nécessaire à la maîtrise du métier au niveau de l'abattage ou de la découpe du porc, du veau, du bœuf ou autres animaux similaires. Il rend le suivi de l'apprentissage plus facile, valorise vos employés et officialise la maîtrise des compétences, car les participants obtiennent un certificat de qualification professionnelle une fois le programme complété. De plus, pour chaque travailleur inscrit au PAMT, l'entreprise bénéficie de plusieurs milliers de dollars en crédit d'impôt, soit 30 % des dépenses admissibles pour cette formation. Annuellement, vous pourriez recevoir jusqu'à 9 000 \$ par apprenti (soit 180 \$ X 50 sem.).

Depuis le mois d'avril, le CSMOTA, en collaboration avec Emploi-Québec, a entrepris une campagne d'information auprès des entreprises du secteur des viandes. Dans les prochains mois, nous communiquerons avec les entreprises de la Montérégie et de Lanaudière. Éventuellement, il est possible que des modifications soient apportées aux PAMT afin qu'ils conviennent mieux à vos besoins. Pour nous informer de vos besoins à cet égard, pour vous prévaloir du programme ou pour toute autre information, communiquez avec Mme Amélie Marcoux au 418 623-5335, poste 25.

Étude sur la génération Y

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de l'alimentation (CSMOCA) a réalisé de 2008 à 2010 une étude approfondie de la génération Y, celle des moins de 30 ans, qu'il a confiée au Service de l'enseignement de la gestion des ressources humaines de l'École des hautes études commerciales (HEC Montréal). Les résultats de cette recherche permettront aux entreprises d'améliorer leurs pratiques de gestion des ressources humaines afin d'attirer et de retenir leurs jeunes employés.

L'approche priorisée vise à dresser le profil des jeunes moins scolarisés (5e secondaire ou moins) ou ayant suivi le parcours de la formation professionnelle, en plus de faire le bilan des pratiques de gestion préconisées pour cette nouvelle main-d'œuvre.

Trois rapports sont issus de cette étude :

1. Les attentes professionnelles des jeunes de la génération Y;
2. Les pratiques d'attraction et de rétention de la génération Y dans le secteur du commerce de l'alimentation, rapport n° 2;
3. Enquête sur la génération Y, rapport n° 3.

Le CSMOTA a suivi avec grand intérêt ces travaux, car peu importe le secteur étudié, les attentes des jeunes de la génération Y demeurent les mêmes. C'est pourquoi ces trois rapports sont maintenant accessibles au http://www.csmota.qc.ca/?rub=3&sous_rub=128&ssous_rub=88&=fr.

Quelques faits saillants

En consultant ces rapports, vous y apprendrez que les jeunes de la génération Y préfèrent les structures souples et planes, où la hiérarchie fait place à des rapports plus égalitaires et où le mode de gestion est plutôt informel. Ils préfèrent les emplois non routiniers, l'innovation et la créativité, et le fait de travailler sur différents projets peut être une caractéristique de travail intéressante pour eux. On apprend aussi qu'ils aiment travailler avec des gens, mais ils cherchent aussi à bâtir des relations de qualité, authentiques et basées sur la confiance; dans cette optique, un milieu de travail convivial est très apprécié. Parmi les observations effectuées quant aux attentes professionnelles des jeunes âgés de 20 à 24 ans de l'échantillon de l'étude, ils tendent à fonder leur choix d'emploi sur les éléments suivants : la proximité du lieu de travail, la possibilité d'avoir un horaire flexible et la présence d'amis dans l'organisation.

Ce ne sont là que quelques éléments intéressants que vous retrouverez dans cette étude, qui donne quelques pistes pour rendre les milieux de travail attrayants à leurs yeux. Tentez de répondre à leurs attentes et s'ils se sentent bien dans votre entreprise, ils le diront à leurs amis... un bon moyen de recrutement en ces temps de rareté de main-d'œuvre!

L'étude sectorielle sur la fabrication des autres aliments, bientôt en ligne

L'étude sectorielle sur la fabrication des autres aliments est maintenant terminée. Les industries couvertes par cette étude sont, par secteur d'activité économique du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) :

- 3111 Fabrication d'aliments pour animaux;
- 3112 Mouture de céréales et de graines oléagineuses;
- 3113 Fabrication de sucre et de confiseries;
- 31141 Fabrication d'aliments congelés;
- 3119 Fabrication d'autres aliments.

Les cinq fonctions de travail ou métiers et professions visées par l'étude sont : les superviseurs, les techniciens au contrôle de qualité ou des procédés ou à la recherche et au développement, les opérateurs d'équipements de production, les manoeuvres et les électromécaniciens. Six programmes d'études spécifiques au secteur ou en demande ont également fait l'objet de l'analyse.

Le taux de réponse des entrevues auprès des entreprises s'établit à 37,8 %, soit 129 sur 341 sondés; il s'agit d'un taux plutôt moyen pour ce type d'enquête. D'autre part, un sondage écrit a été complété par 110 employés syndiqués occupant les postes ciblés dans ces secteurs.

De façon générale, les entreprises éprouvent des difficultés de recrutement, surtout au niveau des superviseurs et des électromécaniciens et trouvent plutôt facile de recruter des opérateurs et des manoeuvres. Les entreprises sont très peu exigeantes sur le plan de la scolarité lorsqu'elles embauchent un opérateur ou un manoeuvre : respectivement

Équité salariale pour tous le 31 décembre 2010

L'équité salariale, on en parle depuis longtemps. Mais dans quatre mois, les entreprises comptant plus de dix personnes salariées devront avoir fait les changements qui s'imposent pour offrir « un salaire égal, pour un travail différent, mais équivalent » à leurs employés.

Dans l'évaluation d'un emploi, les multiples aspects du travail doivent être examinés en fonction de quatre grands facteurs, soit les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions dans lesquelles le travail est effectué. L'un des enjeux consiste à prendre en compte les caractéristiques dites féminines et fréquemment oubliées de ces aspects. Vous pouvez joindre la Commission de l'équité salariale au 418 528-8765 (région de Québec) ou au numéro sans frais 1 888 528-8765.

Pour réaliser l'équité salariale, cette Commission met un progiciel à la disposition des entreprises. Cet outil donne accès à des exemples pratiques, à des liens conduisant à des sources pertinentes et à une feuille de calcul rétroactif des ajustements salariaux. Plusieurs outils, formations et autres renseignements sont disponibles sur le site www.ces.gouv.qc.ca. En plus, cet exercice vous permettra d'effectuer une mise à jour ou une mise en place d'une politique salariale!

Profitez de l'abonnement en ligne à Alimentinformation

Vous désirez être informé avant tout le monde? En vous prévalant de l'abonnement en ligne gratuitement, vous recevrez le journal une semaine avant les autres. Vous serez privilégié de prendre connaissance des événements qui se dérouleront dans les prochains mois et vous contribuerez à protéger l'environnement. Rendez-vous sans tarder au http://www.csmota.qc.ca/?rub=3&sous_rub=94 et en un clic, c'est fait!

Les rôles et les responsabilités en SST

Tous les acteurs de l'entreprise ont une part de responsabilité et un rôle à jouer en santé et sécurité au travail. L'entreprise doit consigner tous les accidents qui surviennent au travail, de même que toutes informations relatives aux premiers soins dispensés lors d'un incident. Pour tout événement ayant résulté d'une blessure (incluant les blessures mineures), le secouriste ou le supérieur doit consigner les détails de l'évènement dans le formulaire de déclaration d'accidents et de premiers soins. Vous pouvez télécharger le modèle du guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME au http://www.csmota.qc.ca/?rub=3&sous_rub=128 dans le chapitre 12, outil n° 69-A. L'outil n° 69-B pourra également aider le gestionnaire responsable des suivis des dossiers actifs en matière de santé et sécurité au travail.

Voici un tableau résumé pour vous rappeler que la SST, c'est l'affaire de tout le monde!

Rôles et responsabilités	
La haute direction <ul style="list-style-type: none">Adopte une procédure qui détermine les rôles et les responsabilités de chaque intervenant en cas d'accident.Reçoit copie de tous les rapports d'accidents qui surviennent dans l'entreprise.	Le directeur de production : <ul style="list-style-type: none">Reçoit copie de tous les rapports d'accidents qui surviennent dans l'entreprise.S'assure que toutes les mesures correctives et préventives recommandées soient pertinentes, qu'un échéancier est prévu, et veille à leurs réalisations.
Le superviseur : <ul style="list-style-type: none">S'assure que les personnes qui nécessitent des premiers soins à la suite d'un événement accidentel les reçoivent immédiatement, et veille à ce que toute information soit inscrite dans le registre prévu à cette fin.Fait en sorte que soient apportées les mesures correctives et préventives qui sont requises dans son service et en informe le Comité de santé et sécurité.	Le Comité de santé et de sécurité : <ul style="list-style-type: none">Prend connaissance de tous les accidents qui surviennent dans l'entreprise.Reçoit et évalue tous les rapports d'enquête et d'analyse d'accident et s'assure que les mesures correctives et préventives recommandées ont été réalisées.Évalue les besoins d'information et de formation pour éviter la répétition d'accidents de même nature.Tient des statistiques sur les accidents afin de pouvoir déterminer les principaux facteurs de risque et évaluer les priorités d'intervention, pour ensuite adresser ses recommandations à la haute direction.

L'employé :

- Informe son supérieur immédiat dès qu'il est victime ou témoin d'un accident.
- Participe à l'enquête et à l'analyse de l'accident.

Saviez-vous que...

« Il n'y a guère au monde un plus bel excès que celui de la reconnaissance. »
— La Bruyère

Saviez-vous que...

« Des études ont démontré que lorsque les travailleurs peu scolarisés participent à une formation, ils sont environ deux fois plus nombreux à trouver que la formation les aide à progresser sur le marché du travail. »
— Source : Statistique Canada et OCDE. Apprentissage et réussite.

Planification stratégique 2010

Une fois tous les trois ans, le CSMOTA effectue une démarche de planification stratégique afin de prendre un temps d'arrêt pour faire le point sur ses réalisations et planifier le développement futur de l'organisme. Le plan d'action 2010-2011 en vigueur actuellement, marque la dernière année du plan stratégique triennal 2008-2011 élaboré en 2007. C'est pourquoi, depuis le printemps dernier, différents travaux ont été menés afin d'établir des diagnostics internes et externes.

Des entrevues avec des employeurs ayant reçu des services du CSMOTA, avec des représentants syndicaux, des membres du conseil d'administration et du personnel du CSMOTA, ainsi qu'une analyse documentaire et statistique de l'environnement externe, mettront en lumière les forces et les faiblesses du CSMOTA et ses principales opportunités et contraintes de développement.

Les 22 et 23 septembre prochains, le conseil d'administration et les membres du personnel du CSMOTA se réuniront pour analyser ces résultats et préparer le prochain plan triennal 2011-2014. Vous pouvez consulter dès maintenant le rapport diagnostic externe au http://www.csmota.qc.ca/csmota_fichiers/files/Diag_Extterne_CSMOTA_Final_30juin10.pdf.



Soutien à l'intégration en emploi des clientèles éloignées du marché du travail

Au début de la crise économique de 2008, le Pacte pour l'emploi a été créé afin de relever les défis en matière de main-d'œuvre pour venir en aide aux travailleurs ainsi qu'aux entreprises, tout en préparant la reprise économique. Au printemps 2009, dû au contexte économique difficile, on a renforcé le programme avec la création du Pacte pour l'emploi plus. Les nouvelles sommes prévues permettaient de soutenir davantage de personnes et d'entreprises, et ce, en parant aux urgences tout en préparant l'avenir. Parmi les mesures qui ont eu un impact immédiat sur les individus, l'on compte : les services adaptés aux personnes qui perdront leur emploi et les investissements pour la qualification de la main-d'œuvre visant à éviter les licenciements. En favorisant le maintien en emploi par la formation, le ministère aide les personnes à court terme, mais il aide aussi l'entreprise à améliorer sa productivité et à être fin prête lorsque la reprise sera au rendez-vous. Vous pouvez obtenir plus de détails sur ce programme au www.emploi.quebec.net/pacte-emploi-plus/index.asp.

En mai 2010, le gouvernement du Québec a annoncé de nouvelles mesures pour appuyer la relance de l'emploi pour la région de Montréal : un investissement de 30 M\$. La situation actuelle a inspiré aux intervenants le plan de l'emploi Montréal. On vise avec ce programme à soutenir le marché de l'emploi avec la réalité de la métropole. Montréal est la ville d'accueil pour les immigrants et l'on doit prévoir des stratégies en

ce sens. Les actions du plan mettent en scène deux axes d'intervention :

- Le développement de la main-d'œuvre notamment, par le financement d'activités de formation pour les entreprises à risque de ralentissement économique;
- L'appui aux chercheurs d'emploi, notamment les victimes de reconversions industrielles et les personnes immigrantes.

Pour de plus amples informations sur le plan Emploi Montréal, consultez le http://emploi.quebec.net/publications/pdf/00_admin_Plan_emploi_metrople.pdf ou communiquez avec votre CLE.

En juin 2010, le Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale a vu le jour pour la période 2010-2015. Les orientations de ce plan sont les suivantes : 1- renforcer la solidarité en rapprochant les décisions des milieux locaux et régionaux, 2- valoriser le travail et favoriser l'autonomie des personnes, 3- soutenir le revenu des personnes défavorisées et 4- améliorer les conditions de vie des personnes et des familles à faible revenu. Ce plan s'imbrique dans le Pacte pour l'emploi au niveau de la deuxième orientation. Vous pouvez en connaître davantage sur ce plan en visitant le : <http://www.mess.gouv.qc.ca/plan-action/> ou en communiquant avec votre CLE.

10 M\$ en subvention attendent le dépôt de vos projets!

Vous avez un projet en tête qui améliorera la qualification et la productivité de la main-d'œuvre (acquisition de compétences de base, amélioration de la connaissance du français, soutien au transfert intergénérationnel des compétences, à la reconnaissance des compétences et des acquis, ou à l'implantation d'un programme d'apprentissage en milieu de travail [PAMT] lorsque le crédit d'impôt provincial ne s'applique pas). N'hésitez pas à déposer une demande de subvention au Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO). Pour 2010-2011, 10 M\$ sont affectés aux programmes s'adressant aux entreprises individuelles. Vous pourriez donc bénéficier d'une subvention allant jusqu'à 100 000 \$. Pour y avoir accès, les entreprises admissibles doivent s'adresser au bureau régional d'Emploi-Québec de leur région. Trouvez-le votre en consultant le : <http://www.mess.gouv.qc.ca/services-en-ligne/centres-locaux-emploi/localisateur/> et consultez le guide à cet effet : http://emploi.quebec.net/publications/pdf/00_fdrmo_programmes_subvention_2010-2011.pdf.

Les amendes imposées par la CSST grimpent en flèche

Les autorités prennent les grands moyens afin d'obliger les employeurs à respecter les lois et règlements en matière de santé et de sécurité au travail. Courir des risques n'est vraiment plus une option depuis l'adoption du projet de loi no 35. Il est grand temps d'entreprendre des démarches concrètes en matière de prévention des accidents si ce n'est pas déjà fait. En effet, les amendes prévues, dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail, ont doublé depuis le 1^{er} juillet 2010. Elles tripleront en janvier 2011, pour ensuite être indexées annuellement. En cas de récidives, le montant de l'amende imposée par la CSST pourrait atteindre 300 000 \$!

Rappelez-vous qu'il n'est pas nécessaire qu'un accident survienne pour qu'un inspecteur se présente dans votre entreprise. Selon la loi, celui-ci peut pénétrer dans tout lieu de travail, à toute heure raisonnable du jour ou de la nuit. Consultez les modifications apportées aux articles 236 et 237 de la Loi sur la santé et sécurité du travail par le projet de loi no 35 au <http://www.centrepatronalsst.qc.ca/info-sst/echos-sst/projet-de-loi-35-adopte-569591.html>.

Formation : Performez en SST en faisant preuve de « diligence raisonnable »

Il est surprenant de constater à quel point les entreprises connaissent mal les conséquences graves que peuvent avoir les accidents de travail: coûts directs et indirects, amendes croissantes et risques de poursuites criminelles, etc.

Vous voulez vous assurer d'être conforme à la législation et contrôler les risques dans votre entreprise, mais vous ne savez pas par où commencer ? Le CSMOTA et le Conseil des ressources

Nouveaux documents sur notre site Web



Comme vous avez pu le constater, le site Web du CSMOTA s'est refait une beauté ce printemps. Ces changements nous ont permis d'ajouter encore plus d'informations pour les entreprises du secteur. Voici plusieurs nouvelles sections et documents inédits, accessibles sur notre site :

Section	Nom de l'outil et adresse
Gestion des ressources humaines	Comparatifs pour rémunération http://www.csmota.qc.ca/?rub=3&sous_rub=128&ssous_rub=84&fr
	Trucs et astuces en recrutement http://www.csmota.qc.ca/?rub=3&sous_rub=128&ssous_rub=85&fr
	Bassin de main-d'œuvre disponible http://www.csmota.qc.ca/?rub=3&sous_rub=128&ssous_rub=87&fr
	Outils et publications disponibles http://www.csmota.qc.ca/?rub=3&sous_rub=128&ssous_rub=88&fr Vous trouverez des documents sur les sujets suivants : a. Formation obligatoire en hygiène et salubrité alimentaires; b. Santé et sécurité : prévention générale, ammoniac, bruit, chariots élévateurs, coup de chaleur, SIMDUT, Guide de sélection des gants de protection, boulangerie et pâtisserie, viandes et volailles, autres ressources SST; c. Autres études intéressantes effectuées par d'autres instances ou pays.
Outils de formation en entreprise	Gestion de la formation http://www.csmota.qc.ca/?rub=3&sous_rub=115&ssous_rub=89&lang=fr
	PAMT et compagnonnage http://www.csmota.qc.ca/?rub=3&sous_rub=115&ssous_rub=90&lang=fr
	Offres de formation - personnel en emploi http://www.csmota.qc.ca/?rub=3&sous_rub=115&ssous_rub=91&lang=fr
Programmes d'aide financière	Dans cette section, vous trouverez des programmes d'aide financière reliés au développement des entreprises, à la formation ainsi que plusieurs autres au http://www.csmota.qc.ca/?rub=3&sous_rub=116&lang=fr

Vous êtes du secteur des boulangeries ou des pâtisseries et vous aimeriez siéger au sein du conseil d'administration du CSMOTA?

Une place est disponible pour vous. Communiquez avec nous sans tarder.

- Minimiser les risques et devenir plus performants pour corriger les lacunes dans les meilleurs délais par « la diligence raisonnable »

Vous apprendrez que les devoirs de diligence raisonnable ressemblent étrangement aux « devoirs d'un bon père de famille »...

Cette activité se tiendra de 8h à midi le mardi 28 septembre à l'hôtel L'Oiselière de Saint-Nicolas et le jeudi 7 octobre au Holiday Inn de Longueuil. Contactez sans tarder Mme Amélie Marcoux au 418-623-5335, poste 25, pour plus de détails ou rendez-vous en ligne à l'adresse suivante http://www.csmota.qc.ca/?rub=3& sous_rub=93 pour vous inscrire. Les places sont limitées!

Formation des superviseurs : pour une gestion plus humaine des ressources



Dans un monde aux multiples défis, les entreprises doivent s'adapter, se transformer et se réinventer. L'un des facteurs de succès demeure plus que jamais la collaboration et l'adhésion du plus grand nombre possible d'acteurs. Le superviseur est un intervenant indispensable dans la mise en œuvre de cette collaboration. Proche des employés, il est le lien privilégié entre les attentes de la direction et la performance au quotidien. Plus que jamais, un superviseur doit être rassembleur, leader, et il doit savoir écouter et transmettre sa reconnaissance.

Le CSMOTA organise une formation de six demi-journées, réparties sur huit mois, afin de fournir aux superviseurs des outils pour améliorer la gestion quotidienne de leur cellule de travail. De plus, les formateurs, qui ont cumulé plus de 20 ans d'expérience dans le secteur, dont une quinzaine dans des postes de supervision et de gestion, assureront un suivi personnalisé en entreprise à la mi-parcours et à la fin du programme. Les sessions seront offertes dans les régions de Québec et de Montréal dès cet automne

Hâtez-vous de contacter Mme Amélie Marcoux au 418-623-5335, poste 25, pour plus de détails ou pour vous inscrire : les places sont limitées !

Outil de formation GRATUIT : Supervision en hygiène, salubrité, santé et sécurité

Il est difficile pour le superviseur de bien jouer son rôle et d'agir au nom de l'employeur. Dans bien des cas, il a été choisi parce qu'il était le meilleur opérateur et il a été promu sans formation et sans outils. Cette formation virtuelle enseignera à vos superviseurs à observer, intervenir et responsabiliser les employés, concernant les concepts de base en salubrité, les notions d'hygiène personnelle, l'importance du lavage des mains, le nettoyage des équipements et la santé et sécurité au travail. Des pré-tests et des post-tests à la formation permettent d'évaluer le niveau de connaissances et les notions apprises. Le nombre d'utilisateurs de cette formation ayant été consultés lors du sondage d'appréciation ont indiqué que l'ensemble des résultats recherchés suite à cette formation a été obtenu et qu'ils en sont tous satisfaits. On dit que c'est un bel outil très accessible qui se compare à ce que font les consultants. En effet, cet outil vous est offert tout à fait gratuitement! Rendez-vous au http://www.csmota.qc.ca/?rub=3&sous_rub=115 pour vous le procurer.

Saviez-vous que...

« Le CRHSTA vous offre, en anglais et en français : du matériel de formation, des troupes pour les ressources humaines, des produits multimédias, des guides ainsi que des rapports qui vous permettront d'améliorer vos compétences et habiletés ainsi que celles de vos employés. Quelques exemples de sujets : *L'ergonomie en milieu de travail, la transformation sécuritaire des aliments, les outils d'évaluation pour superviseurs*, etc. Consultez le <http://www.fphrc.ca/fr/products/overview.aspx> pour découvrir tous leurs produits ».

Des immigrants sont prêts à rejoindre vos rangs!

Saviez-vous que plusieurs immigrants sont ouverts à l'idée de travailler en région? Voici deux organismes communautaires qui diffusent à tous les nouveaux arrivants intéressés les offres d'emploi des régions. Vous pouvez contacter ces organismes pour leur faire part de vos offres d'emplois :

Collectif des femmes immigrantes du Québec
7124, rue Boyer
Montréal (Québec) H2S 2J8
Directrice : Aoura Bizzarri
Tél. : 514 279-4246
Courriel : cfiq@videotron.net
Site Web : www.cfiq2004.com

PROMIS (PROMotion-Intégration-Société nouvelle)
3333, chemin de la Côte-Sainte-Catherine
Montréal (Québec) H3T 1C8
Directrice : Andrée Ménard
Tél. : 514 345-1615
Courriel : promis@promis.qc.ca
Site Web : www.promis.qc.ca