

SYMPOSIUM **GRH** **2023**

Université de Sherbrooke

GESTION DU CHANGEMENT

Présenté par

cime

**CENTRE D'INTÉGRATION
AU MARCHÉ DE L'EMPLOI**

Cas rédigé par

Joanie Lasnier - Coordinatrice

Elisa Sarica - Conseillère aux entreprises

Geneviève Collette - Directrice générale

Responsable de la protection des renseignements personnels

Révisé par

Mélodie Aumais, Vice-Présidente Académique

*****Note importante: Certaines informations mentionnées dans le texte suivant sont fictives pour garder une certaine confidentialité et rendre la résolution du cas académique plus intéressante. *****

ÉlastoFlex Innovation Solutions

ÉlastoFlex Innovation Solutions (ÉFIS) est une entreprise fondée en 2000 qui se spécialise dans le domaine de l'innovation durable de l'industrie des élastomères. Les élastomères sont des polymères élastiques, tels que le caoutchouc, qui sont utilisés dans de nombreuses applications, notamment dans l'industrie automobile, aérospatiale, de la construction et bien d'autres. ÉFIS s'engage à prendre en main les défis de sa clientèle et trouver des solutions clés en main allant du diagnostic à l'optimisation de procédés de fabrication tout en réduisant les coûts et les risques associés pour ainsi maximiser le contrôle de la production.

ÉFIS se positionne en tant qu'expert et allié stratégique pour l'innovation durable dans ce secteur. Cela signifie qu'ÉFIS travaille à la pointe du développement technologique pour introduire des avancées qui favorisent la durabilité de l'industrie des élastomères. Les élastomères peuvent avoir un impact significatif sur l'environnement en raison de leur utilisation répandue, et ÉFIS s'efforce de développer des solutions innovantes qui réduisent cet impact tout en améliorant la performance et la durabilité des produits à base d'élastomères.

Son engagement envers l'excellence, la technologie et l'intégrité fait d'ÉFIS un véritable partenaire pour sa clientèle qui ont le souci d'améliorer les procédés de fabrication ainsi que leurs produits, ceci combinés avec une approche écoresponsable. ÉFIS cherche à établir des partenariats durables avec sa clientèle, à investir dans la recherche pour façonner l'avenir des matériaux élastomères, et à contribuer positivement aux communautés où l'entreprise opère.

Mission, vision, valeurs

Mission

Sa mission est de développer, fabriquer et fournir des élastomères sur mesure de pointe pour répondre aux besoins uniques de sa clientèle tout en encourageant l'innovation, en respectant l'environnement et en fournissant un service client exceptionnel.

Vision

Chef de file de solutions élastomères respectueuses de l'environnement contribuant le plus au progrès technologique et à la durabilité des produits dans un large éventail d'industries.

Valeurs

- **Innovation** : ÉFIS s'engage à rester à la pointe de la technologie en développant constamment de nouveaux matériaux et solutions pour sa clientèle.
- **Durabilité** : ÉFIS croit en la responsabilité environnementale et s'efforce de réduire l'empreinte environnementale tout en proposant des produits durables.
- **Qualité** : ÉFIS est déterminé à garantir la qualité supérieure de ses produits grâce à des normes de fabrication rigoureuses et des processus de contrôle de la qualité.
- **Service clientèle** : ÉFIS travaille en étroite collaboration avec l'ensemble de sa clientèle pour répondre à leurs besoins de manière transparente et efficace.
- **Intégrité** : ÉFIS opère avec intégrité, éthique et respect envers sa clientèle, les membres de son personnel et ses partenaires

Produits et services

Élastomères sur mesure	Conçoit des élastomères personnalisés en fonction des besoins spécifiques de sa clientèle, en mettant l'accent sur la résistance, la durabilité et la performance.
Consultation technique	Offre des services de consultation techniques pour aider sa clientèle à choisir les meilleurs matériaux pour leurs applications.
Recherche & Développement	Investit continuellement dans la R&D pour développer de nouveaux matériaux élastomères avancés, respectueux de l'environnement et répondant aux normes de qualité les plus élevées.
Fabrication sur mesure	Propose des solutions de fabrication sur mesure pour produire des pièces en élastomère conformes aux spécifications de sa clientèle.
Formation & Sensibilisation	Offre des programmes de formation pour aider sa clientèle à comprendre les propriétés et les utilisations des élastomères, ainsi que les meilleures pratiques en matière de manipulation et de maintenance.

Mise en contexte

Au cours des deux dernières années, ÉFIS a enregistré une augmentation significative de sa clientèle. Parallèlement, le départ à la retraite imminent de son ingénieur chimiste de longue date contraint l'entreprise à élargir son équipe. Ainsi, le service des ressources humaines a entamé le processus de recrutement pour pourvoir un poste d'ingénieur.e chimiste.

La pénurie de main-d'œuvre qui frappe de plein fouet le Québec ne fait pas exception chez ÉFIS. Après plusieurs semaines, plusieurs entrevues et propositions faites auprès de candidatures potentielles, le poste demeure toujours vacant. La compétition est forte entre les entreprises du même secteur d'activité et ÉFIS doit trouver des solutions pour pourvoir son poste vacant afin de ne pas perdre de contrats.

En tant que nouvelles recrues au sein du département des ressources humaines, vous êtes sollicitées pour donner votre avis sur un poste vacant en ingénierie chimiste. Après plusieurs réunions avec l'équipe des ressources humaines pour évaluer les conditions de travail, les avantages sociaux et les plateformes de recrutement, vous identifiez un élément qui n'avait jusqu'à présent jamais été pris en compte. En analysant les CV reçus au cours des derniers mois, voire des dernières années, vous constatez que les candidatures de femmes, en particulier celles de femmes immigrantes, ont tendance à ne pas être retenues pour une entrevue.

Ce constat suscite une forte réaction au sein de l'équipe, qui s'explique en mentionnant que les candidatures n'étaient pas sélectionnées en raison d'autres critères tels que le manque de formation ou d'expérience lié au poste. Bien préparées, vous démontrez à l'équipe, en anonymisant les CV, que de nombreuses candidatures auraient pu être considérées. Votre exercice réussit à sensibiliser l'équipe des ressources humaines, qui réalise qu'elle avait tendance à négliger d'excellentes candidatures par habitude d'embaucher le même type de profil, à savoir des ingénieurs québécois. L'équipe des ressources humaines revisite alors les CV reçus au cours des derniers mois pour convoquer les candidatures potentielles en entrevue, en utilisant la même grille d'entrevue. Le comité de recrutement constate que les entrevues se déroulent bien, et après trois entretiens, il recrute une ingénieure correspondant au profil recherché. Mme Lyna Aouissi, ingénieure, fait ainsi son entrée chez ÉFIS.

À sa première journée, Lyna Aouissi signe son contrat de travail. Son entrée en poste dans le département de recherche et développement se fait de manière précipitée. Toutefois, le processus d'accueil et d'intégration semble bien se dérouler puisque ni Lyna ni l'équipe ne mentionne des enjeux et des difficultés jusqu'à présent.

Au cours du suivi d'intégration de trois (3) mois de Lyna, vos collègues et vous avez été surpris par les éléments qu'elle a soulevés. Lyna a exprimé des préoccupations concernant sa position dans l'équipe et la correspondance de son poste avec sa description. Elle a partagé qu'on lui confie fréquemment des tâches qui ne relèvent pas de ses responsabilités, telles que le classement de dossiers, ainsi que des tâches techniques telles que le nettoyage d'équipements et le prélèvement d'échantillons, qui sont plutôt des tâches de technicien.ne. Elle a admis avoir cherché sa position dans l'organigramme, mais en tant que nouvelle arrivante, elle hésite à poser des questions à ses collègues, car on lui rappelle souvent son statut de nouvelle et que "ça fonctionne comme ça dans un milieu de gars". De manière transparente, Lyna a mentionné avoir contacté la CNESST pour obtenir des informations sur les normes du travail, notamment son contrat. Elle a constaté des lacunes dans son contrat, notamment le fait de travailler près de 45 heures par semaine sans compensation pour les heures supplémentaires. Lyna souhaite trouver des solutions avec vous, car elle souhaite rester employée chez ÉFIS, croyant fermement qu'elle peut contribuer davantage au développement des produits et de l'entreprise.

Après la rencontre, la première réflexion d'un de vos collègues est de penser à mettre fin au contrat de Lyna. Il reconnaît la possibilité que l'embauche d'une femme monoparentale ne soit peut-être pas l'option idéale pour le département de recherche et développement. Toujours axé sur la recherche de solutions, vous partagez divers points de réflexion avec ce collègue, notamment en ce qui concerne le poste actuellement vacant, les coûts liés au roulement du personnel, la responsabilité des gestionnaires en matière de prévention du harcèlement et de la discrimination, ainsi que l'impact sur la réputation de l'entreprise, entre autres. Vous lui suggérez de développer un plan d'action détaillé afin d'éviter de se retrouver dans une situation similaire à l'avenir. Malgré des attentes modestes, mais avec confiance en vos compétences, le directeur des ressources humaines accepte votre proposition.

Votre mandat

Le projet que vous avez à proposer à votre directeur est très important. Il peut avoir un impact significatif sur le développement de l'équipe et de l'entreprise, et ce de façon plus cohérente avec les valeurs de l'organisation. Vous devez lui présenter :

- les enjeux actuels dans la gestion des ressources humaines et ses impacts
- les pratiques de gestion des ressources humaines à réviser ou à mettre en place
- les actions à entreprendre auprès de Lyna et de l'équipe

En résumé, comment allez-vous changer de manière significative les pratiques de l'entreprise?

Bonne résolution!

Annexes

Annexe #1 - Principes directeurs de la gestion des ressources humaines (GRH)

Philosophie de la GRH

La gestion des ressources humaines au sein de l'entreprise vise à créer un environnement où les employés se sentent valorisés, inspirés et encouragés à contribuer à la réussite de l'entreprise. Elle s'aligne sur la mission et les valeurs de l'entreprise pour favoriser l'innovation, la durabilité et l'excellence dans tous les aspects de ses activités.

ÉFIS adopte une approche axée sur l'humain en reconnaissant que les employés sont la principale ressource de l'entreprise. Sa philosophie repose sur la valorisation, le développement et l'engagement des employés.

Recrutement et Sélection :

- Le processus de recrutement est rigoureux, visant à identifier les meilleurs talents dans le domaine des élastomères, de la recherche et du développement, de la fabrication et d'autres domaines pertinents.

Formation et Développement :

- ÉFIS investit dans la formation continue pour améliorer les compétences des employés, les aidant à rester à la pointe de leur domaine.
- ÉFIS offre des opportunités de développement professionnel et encourage la participation à des programmes de formation externes.

Évaluation des Performances :

- Les employés sont évalués régulièrement en fonction d'objectifs et de critères préétablis.
- Les évaluations des performances sont utilisées pour identifier les forces et les domaines d'amélioration et pour déterminer les promotions et les augmentations de salaire.

Communication et Participation :

- La communication est un élément clé de la GRH. ÉFIS encourage l'ouverture, l'écoute et la rétroaction au sein de l'entreprise.
- ÉFIS organise régulièrement des réunions d'équipe, des séminaires et des événements pour favoriser la collaboration.

Avantages et Bien-être :

- Un ensemble d'avantages compétitifs sont offerts, y compris des soins de santé, des régimes de retraite, des congés payés et des programmes de bien-être.
- La santé et le bien-être des employés sont importants, et ÉFIS encourage un équilibre entre le travail et la vie personnelle.

Diversité et Inclusion :

- ÉFIS s'engage à promouvoir la diversité et l'inclusion dans l'entreprise. Nous croyons que la diversité renforce la créativité et la prise de décision.

Gestion du Changement et de la Performance :

- La GRH joue un rôle clé dans la gestion du changement, en aidant l'ensemble du personnel à s'adapter aux évolutions de l'entreprise et de l'industrie.
- ÉFIS met en place des systèmes de gestion de la performance pour suivre et améliorer la productivité.

Annexe #2 - Principes directeurs sur les conditions de travail (Prise d'effet : 01-04-2023)

Nous nous engageons à créer un environnement de travail où les employés se sentent valorisés, en sécurité et motivés à donner le meilleur. Nous croyons que des conditions de travail de qualité sont essentielles pour atteindre nos objectifs en matière d'innovation, de durabilité et de satisfaction de notre clientèle. Cette politique vise à énoncer notre engagement envers le bien-être de nos employés.

1. Santé et Sécurité au Travail

1.1. Nous nous conformons à toutes les normes de sécurité et de santé au travail applicables, tant légales que sectorielles. Notre objectif est de garantir un environnement de travail sécuritaire et sain pour tous nos employés.

1.2. Nous encourageons la formation continue en matière de sécurité et de santé et veillons à ce que nos employés soient informés des procédures de sécurité.

1.3. Les employés sont encouragés à signaler toute préoccupation concernant la sécurité, et les problèmes signalés sont pris au sérieux et traités de manière appropriée.

2. Respect et Éthique Professionnelle

2.1. Nous insistons sur le respect mutuel, la diversité et l'inclusion au sein de notre entreprise. Tout comportement discriminatoire, harcelant ou inapproprié est inacceptable.

2.2. Nous exigeons que nos employés maintiennent une conduite professionnelle et éthique envers leurs collègues, nos clients et les partenaires.

3. Équilibre Travail-Vie Personnelle

3.1. Nous reconnaissons l'importance d'un équilibre sain entre le travail et la vie personnelle. Les employés sont encouragés à prendre des congés payés et des jours de repos pour maintenir cet équilibre.

4. Avantages et Avantages Sociaux

4.1. Nous offrons des avantages compétitifs, y compris des soins de santé, des régimes de retraite, des congés payés et des programmes de bien-être pour soutenir le bien-être de nos employés.

5. Formation et Développement Professionnel

5.1. Nous investissons dans la formation continue pour permettre aux employés de développer leurs compétences et de progresser dans leur carrière.

6. Participation des personnes salariées

6.1. Nous encourageons les employés à partager leurs idées, à participer à la prise de décisions et à contribuer à l'innovation et à l'amélioration continue.

7. Respect des Lois et Règlements

7.1. Nous nous engageons à respecter toutes les lois et réglementations en vigueur relatives aux conditions de travail et à l'emploi.

8. Mise en Application

8.1. Cette politique est applicable à tous les employés d'ÉlastoFlex Innovation Solutions. L'ensemble des employés est tenu de lire, comprendre et se conformer à nos principes directeurs.

9. Révision

9.1. Nous révisons périodiquement ces principes pour s'assurer de son efficacité et de sa conformité aux normes en évolution.

Chez ÉlastoFlex Innovation Solutions, nous considérons nos conditions de travail comme un élément fondamental pour garantir un environnement de travail positif, sain et productif. Nous sommes déterminés à respecter ces principes et à travailler en partenariat avec nos employés pour les mettre en œuvre avec succès.

Annexe #3 – Principes directeurs de la rémunération

1. Équité salariale : Nous nous engageons à maintenir une rémunération équitable pour l'ensemble des employés, en tenant compte de facteurs tels que l'expérience, les compétences, la performance et le marché du travail. Par exemple;

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ingénieur chimiste	31,15\$	36,20\$	37,29\$	38,41\$	39,56\$	40,75\$	41,97\$	43,23\$	44,53\$	45,86\$
Technicien chimiste	23,99\$	24,71\$	25,45\$	26,21\$	27,00\$	27,81\$	28,64\$	29,50\$	30,39\$	31,30\$

2. Compensation compétitive : Nous surveillons régulièrement les taux de rémunération du marché pour nous assurer que nos salaires et avantages sociaux sont concurrentiels et en ligne avec l'industrie.

3. Classification des postes : Tous les postes sont classés en fonction de leur niveau de responsabilité, de compétence et de contribution à l'entreprise. Cette classification guide la détermination des salaires de base.

4. Augmentations de salaire : Les augmentations de salaire sont basées sur la performance individuelle, l'ancienneté, la réalisation des objectifs et l'inflation. Les révisions salariales sont effectuées annuellement.

5. Politique de bonus : Nous offrons des primes basées sur la performance globale de l'entreprise ainsi que sur la performance individuelle. Les critères de bonus sont clairement définis et communiqués à tous les employés.

6. Avantages sociaux : Nous offrons une gamme complète d'avantages sociaux, y compris afin de soutenir le bien-être de nos employés.

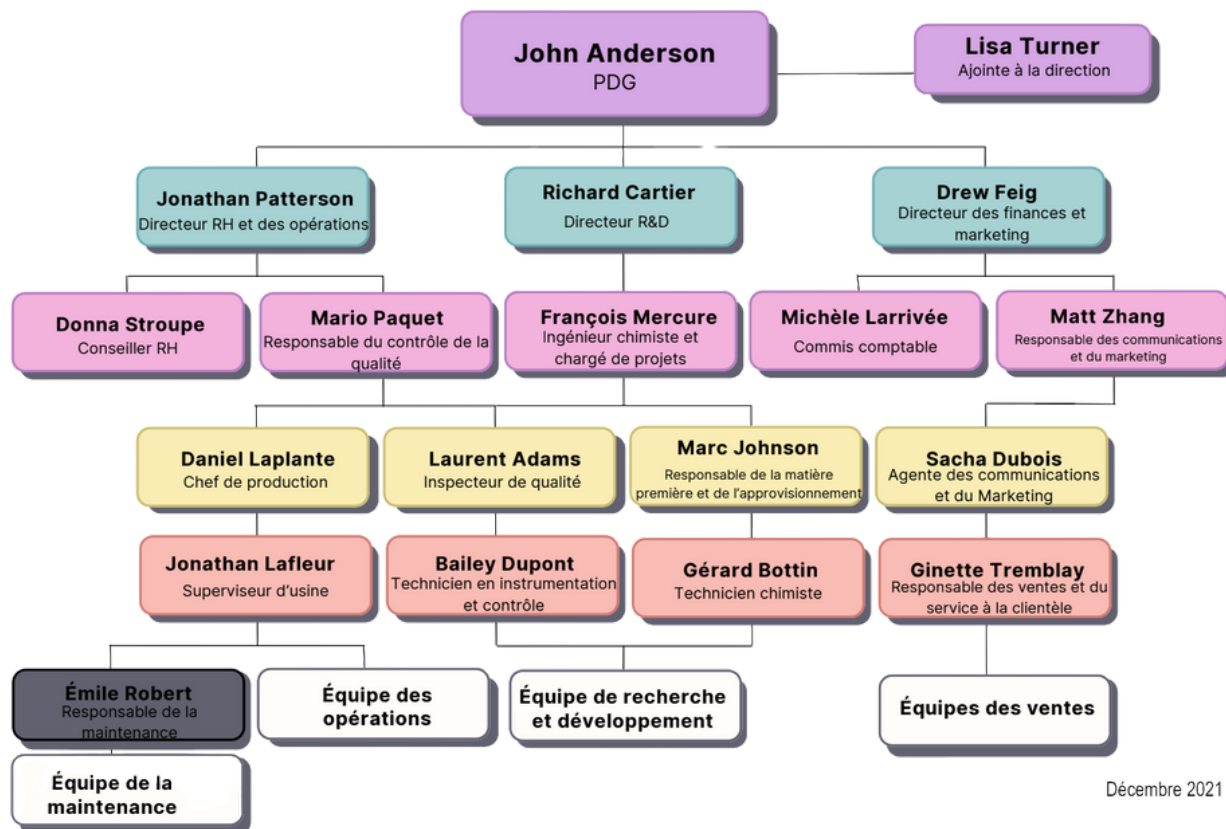
7. Transparence : Nous nous engageons à faire preuve de transparence en ce qui concerne notre politique salariale. Les employés ont accès à des informations sur la politique de rémunération de l'entreprise et peuvent poser des questions ou exprimer des préoccupations.

8. Évaluation continue : Notre politique salariale est sujette à une évaluation régulière pour s'assurer qu'elle reste pertinente et équitable. Nous sommes ouverts aux commentaires des employés et aux ajustements nécessaires.

9. Non-discrimination : Nous ne tolérons aucune discrimination basée sur l'une des 14 caractéristiques protégées par la Charte des droits et libertés de la personne dans notre politique salariale.

10. Confidentialité : Les informations salariales des employés sont traitées de manière confidentielle et ne sont partagées qu'avec les employés.

Annexe #4 - Organigramme d'ÉlastoFlex Innovation Solutions



Annexe #5 - Description de poste, Ingénieur chimique

ÉlastoFlex Innovation Solutions (ÉFIS) est une entreprise fondée en 2000 qui se spécialise dans le domaine de l'innovation durable de l'industrie des élastomères. Les élastomères sont des polymères élastiques, tels que le caoutchouc, qui sont utilisés dans de nombreuses applications, notamment dans l'industrie automobile, aérospatiale, de la construction et bien d'autres. ÉFIS s'engage à prendre en main les défis de sa clientèle et trouver des solutions clés en main allant du diagnostic à l'optimisation de procédés de fabrication tout en réduisant les coûts et les risques associés pour ainsi maximiser le contrôle de la production.

ÉFIS se positionne en tant qu'expert et allié stratégique pour l'innovation durable dans ce secteur. Cela signifie qu'ÉFIS travaille à la pointe du développement technologique pour introduire des avancées qui favorisent la durabilité de l'industrie des élastomères. Les élastomères peuvent avoir un impact significatif sur l'environnement en raison de leur utilisation répandue, et ÉFIS s'efforce de développer des solutions innovantes qui réduisent cet impact tout en améliorant la performance et la durabilité des produits à base d'élastomères.

Son engagement envers l'excellence, la technologie et l'intégrité fait d'ÉFIS un véritable partenaire pour sa clientèle qui ont le souci d'améliorer les procédés de fabrication ainsi que leurs produits, ceci combinés avec une approche écoresponsable. ÉFIS cherche à établir des partenariats durables avec sa clientèle, à investir dans la recherche pour façonner l'avenir des matériaux élastomères, et à contribuer positivement aux communautés où l'entreprise opère.

Description de poste

Tâches :

- Contribuer au développement de nouveaux matériaux élastomères et procédés associés (formulation, comportement matériau, paramètres procédés influents, ...) à travers les projets de recherche et de développement et les traitements d'obsolescences et en collaboration avec les secteurs partenaires (production, bureaux d'étude, qualité, ...).
- Préparer l'avenir au travers des travaux amont et avec l'appui des experts du Centre de Compétences Matériaux Composites.
- Participer aux feuilles de route élastomères.
- Assurer le soutien à la production en cas d'anomalies et faits techniques.
- Exploiter les données de caractérisation des matériaux et rédiger les documents de définition associés.

Compétences :

- Baccalauréat et maîtrise en génie chimique
- 2 à 3 années d'expérience
- Connaissances hautement spécialisées dans un ou plusieurs types de matériaux
- Connaissances approfondies en physique-chimie
- Maîtriser les moyens de recherche documentaire (brevets, normes, revues, ...)
- Maîtriser la gestion de projet (planning, budgets, ressources, ...)
- Savoir animer une équipe projet
- Savoir gérer plusieurs projets en parallèle
- Savoir prioriser et faire remonter les enjeux
- Savoir encadrer des stagiaires, des techniciens ou des ingénieurs
- Savoir mener une expertise technique
- Français / Anglais obligatoire

Conditions de travail :

- Temps plein
- Salaire selon l'échelle salariale en vigueur
- En présentiel
- Des activités sociales organisées par un comité dévoué à offrir du plaisir et à favoriser le bien-être
- Équilibre travail et vie personnel
- Environnement de travail flexible avec une autonomie d'action
- Régime de retraite et assurance collective

LYNA AOUISSI

Ingénieure chimique

PROACTIVE

Je suis en constante recherche de défis.
L'amélioration et l'innovation me passionnent.

POLYVALENTE

J'apprends sans cesse et je touche à tout :
recherche et développement, gestion de
projets, conception et analyse de produits
chimiques et rédaction de rapports!

RIGOREUSE

Je suis digne de confiance, je respecte
en tout temps les échéanciers que l'on
me donne tout en suivant les protocoles et
les procédures.



ENJOUÉE

Je suis positive en tout temps
et j'aime voir le bon côté des gens.

FORMATION

Maîtrise en chimie | 2020

École Nationale Polytechnique d'Alger

Baccalauréat en génie chimique | 2018

École Nationale Polytechnique d'Alger

*Évaluation comparative des études effectuées
hors Québec obtenues par le MIFI*

EXPÉRIENCE

Ingénieure chimiste | 2020-2021

CCS, Algérie

- Veiller au respect des règles environnementales, d'hygiène et de sécurité en mettant à disposition les équipements prévus à cet effet et en expliquant clairement les processus et en évitant tout accident ou contamination
- Conduire des tests sur les chaînes de production en cherchant à évaluer et améliorer ses capacités et en étudiant les analyses obtenues
- Participer activement aux recherches innovation sur les membranes élastomères

Stage en laboratoire de recherche «

avancement des méthodes

écoresponsables en produits caoutchouc »

| 2019-2020

ENIT, Algérie

- Effectuer la conception et réalisation d'expériences en laboratoire
- Analyser les produits
- Rédiger des rapports techniques

Stage sur l'analyse des polymères |

2018-2019

Iris Polymère, Algérie

Candidature de : **Lyna Aouissi**

Date de l'entrevue : **08/08/2023**

Échelle de pointage

0 : Non pertinent pour le profil recherché 1 : Assez proche du profil recherché 2 : Très proche du profil recherché

ÉLÉMENTS D'ENTREVUE	COMMENTAIRES	POINTAGE
Présentation du comité de recrutement.	S.O.	S.O.
Quelle est votre compréhension du poste affiché ?	Recherche et développement Connait les tâches ciblées dans la DP Fait le lien avec ses anciens emplois hors Qc	2
Que connaissez-vous de notre entreprise ?	Bonne connaissance des produits, de la vision et de l'historique Fait des liens avec valeurs d'innovation et d'intégrité Partage les valeurs de l'entreprise	2
Qu'est-ce qui vous distingue dans votre parcours professionnel et qui peut être une valeur ajoutée pour l'entreprise ?	Capacité d'adaptation Expérience pays d'origine pertinente et complémentaire Pas d'expérience au Qc Vision intéressante de l'élastomère	1
Quelles sont les qualités qui font de vous un bon ingénieur ?	Sens du défi Travail d'équipe Innovation - centrée sur les solutions Rigueur	2

Annexe #7 - Grille d'entrevue de sélection, Ingénieur chimique (suite)

ÉLÉMENTS D'ENTREVUE	COMMENTAIRES	POINTAGE
Pour vous, quel sera le plus grand défi à relever à ce poste ?	<p>Le souci constant de faire évoluer l'équipe et l'entreprise dans leur expertise</p> <p>Faire reconnaître son expertise par ses pairs</p>	2
Avez-vous la capacité de travailler en équipe?	<p>Seule et en équipe selon les besoins</p> <p>Capacité d'affirmation et d'écoute</p>	2
Quelles mesures prenez-vous pour maintenir un environnement de travail sécuritaire et conforme aux normes de production?	<p>Parle de l'importance du respect des règles et des protocoles</p> <p>Fait l'analyse constante de l'environnement de travail et de l'équipe pour l'amélioration</p>	2
Parlez-nous de votre connaissance des propriétés physiques des élastomères et des recherches à venir.	<p>Connaissances approfondies des membranes élastomères</p> <p>A participé à des recherches récentes sur les membranes élastomères et sur l'avancement des méthodes écoresponsables en produits caoutchouc</p> <p>Souhaite s'investir encore en recherche innovation</p> <p>Très investie et passionnée</p>	2
<p>Êtes-vous disponible pour du temps supplémentaire?</p> <p>Avez-vous des enfants?</p>	<p>Idéalement 40h par semaine, sauf exception selon les besoins de l'entreprise</p> <p>3 enfants</p>	.5
Quelles sont vos attentes salariales ?	<p>Selon l'échelle, son expérience et sa formation</p> <p>Aimerait en discuter plus tard si elle est sélectionnée</p>	2

Annexe #7 - Grille d'entrevue de sélection, Ingénieur chimique (suite)

ÉLÉMENTS D'ENTREVUE	COMMENTAIRES	POINTAGE
Avant de terminer, avez-vous des questions ?	S'informe sur le climat de travail et les contrats en cours et à venir Démontre de l'intérêt et partage ses apports aux contrats en cours Disponible dès maintenant	2

Notes supplémentaires :

3 enfants au primaire, monoparentale, soutien de sa famille
Porte le voile
Bon français
S'exprime de façon concise et professionnelle
Motivation +++
Discrète
Complémentaire à l'équipe sénior actuel

Contrat de Travail

Entre

L'EMPLOYEUR :

Nom : ÉlastoFlex Innovation Solutions

Adresse : 50 rue de la Prairie, Sherbrooke, Québec

ET L'EMPLOYÉ :

Nom : Lyna Aouissi

Adresse : 125 rue Paul, appartement 12, Sherbrooke, Québec

ATTENDU que l'employeur considère que l'employé possède les qualifications, l'expérience et les capacités pour bénéficier à l'employeur;

ATTENDU que l'employeur souhaite engager l'employé et que l'employé convient d'accepter et d'entrer dans un tel emploi comme convenu selon les modalités et les conditions contenues dans la présente entente;

En considérant ce qui précède, les parties conviennent de ce qui suit :

DÉBUT ET DURÉE DU CONTRAT

L'employé commencera son emploi à temps plein le 14-08-2023

Le présent contrat est conclu pour une période indéterminée.

TITRE ET DESCRIPTION DU POSTE

- a) L'employé est attitré au poste suivant : Ingénieur chimique
- b) Règlements et directives; dans le cadre de l'exécution de cette entente, l'employé s'engage à se conformer aux instructions et directives de l'ensemble des personnes dirigeantes et supérieures auxquelles elle est rattachée et maintenir la confidentialité des informations, dont elle aurait pris connaissance dans l'exercice de ses fonctions, qui seraient susceptibles de nuire aux intérêts de l'employeur. L'employé sera par ailleurs tenu de conserver en toutes circonstances une attitude respectueuse, professionnelle et loyale à l'égard de son employeur.

RÉMUNÉRATION

L'employé sera payé pour les services rendus sous les termes de la rémunération suivante :

46 000 \$ par année

Initiales
employeur
Initiales
salarié

La rémunération sera versée chaque semaine (hebdomadaire) par dépôt direct. Un bulletin de paie sera remis par voie électronique.

HORAIRE ET LIEU DE TRAVAIL

- a) Heures de travail : Du lundi au vendredi, de 8h à 16h30. Une période de dîner de 30 minutes non rémunérée et deux pauses de 15 minutes rémunérées, non transférables ou cumulables. Totalisant ainsi 40 heures par semaine.
- b) Lieu de travail : 50 rue de la Prairie, Sherbrooke, Québec

ENGAGEMENT DE CONFIDENTIALITÉ ET DE NON-DIVULGATION

L'employé s'engage à traiter de manière strictement confidentielle toute information et tout document appartenant à l'employeur dont il pourrait prendre connaissance au cours de son emploi et à ne pas divulguer ni les utiliser au profit de tierces personnes. L'employé demeure lié à cet engagement deux ans après la cessation de la présente entente.

De plus, l'employé s'engage à remettre à l'employeur, à la cessation de la présente entente, tous les documents et outils mis à sa disposition pour l'exécution de son emploi. L'employé s'engage à ne pas divulguer, sans le consentement préalable écrit de l'employeur, les documents ou les informations qu'ils renferment.

EN FOI DE QUOI, les parties attestent qu'elles ont lu et accepté les conditions énoncées dans le présent contrat signé le 14-08-2023.

Signé à

Jonathan Patterson

14-08-2023

Employeur, directeur des ressources humaines

Date

Lyna Aouissi

14-08-2023

Employé, ingénieur chimique

Date

Fait en deux (2) exemplaires originaux, chacune des parties reconnaissant avoir reçu le sien.

Initiales
employeur
Initiales
salarié

