



Une entreprise inclusive

L'intégration des travailleurs étrangers repose sur deux piliers fondamentaux : la francisation et l'emploi. En ce domaine, Vêtements Peerless inc. se distingue comme un modèle exemplaire, accueillant des travailleurs issus d'une quarantaine de nationalités différentes. Découvrez les raisons de cette réussite.

Vêtements Peerless inc. se distingue comme un modèle exemplaire de francisation au Québec en mettant en place des pratiques inclusives visant à faciliter l'intégration des travailleurs étrangers. Depuis plus de deux décennies, ce fabricant de vêtements a instauré des cours de francisation en milieu professionnel grâce à des subventions gouvernementales.

À l'origine de cette initiative, M. Mario Ayala, vice-président de la section syndicale Teamsters, Local 106 (FTQ) et originaire du Salvador, apporte une perspective unique ayant lui-même participé à un programme de francisation, il y a 35 ans. Fervent promoteur des cours de français en milieu de travail, il s'implique activement avec la direction dans le renouvellement annuel du programme de francisation auprès des autorités gouvernementales.

Un suivi attentif

L'entreprise met en œuvre des cours de francisation de deux heures par jour, deux fois par semaine, sur une période de trois mois. Ces formations sont dispensées en dehors des heures de travail.

Les cours sont adaptés en fonction du niveau de compréhension de chaque participant et de leurs responsabilités respectives. À la fin d'une session, les participants sont évalués et un suivi est proposé avec leurs collègues pour renforcer les acquis. Les nouveaux arrivants qui le souhaitent peuvent reprendre ces cours pour parfaire leur apprentissage du français. Chaque session accueille entre 40 et 120 travailleurs.

Un suivi attentif est mis en place, notamment pour les travailleurs absents lors d'un ou de plusieurs cours. Cela dans le but de comprendre les motifs d'absence et, si nécessaire, de fournir le soutien approprié. Lors d'une de ces rencontres, M. Ayala relate le cas d'un travailleur qui exprimait son sentiment d'insécurité concernant la machine sur laquelle il opérait. À la suite d'une analyse de risques, il est apparu que la machine présentait effectivement un risque, lequel a été rapidement corrigé.

Le suivi des travailleurs comprend également des évaluations mensuelles durant leurs trois premiers mois d'intégration, menées en collaboration avec les contremaîtres. Un formulaire est remis au service des ressources humaines pour évaluer la progression et le potentiel de réussite de l'intégration. Ce processus permet généralement d'anticiper le succès dès le premier mois et d'atteindre un taux de rétention de 90 %.



© Photo : Vêtements Peerless inc.

Secteur Habillement Vêtements Peerless inc.

Vêtements Peerless inc. est le plus grand manufacturier de la mode masculine en Amérique du Nord. Située à Montréal, l'entreprise compte 1100 travailleurs.

Gestion de
la prévention



Une démarche proactive de confiance

L'approche d'intégration des travailleurs étrangers, adoptée par les Vêtements Peerless inc., est fondée sur la confiance mutuelle. Elle semble jouer un rôle crucial dans la rétention du personnel.

Pour M. Ayala, l'apprentissage du français profite à l'ensemble du personnel. La connaissance du français facilite l'intégration des nouveaux arrivants, favorise une meilleure compréhension mutuelle, brise l'isolement et assure de la bonne compréhension des consignes de sécurité dans le contexte professionnel.

Grâce à ce programme de francisation, de nombreux travailleurs étrangers ont acquis une plus grande autonomie, ce qui favorise leur progression au sein de l'entreprise. Cette démarche proactive contribue à créer un environnement de travail inclusif, sécuritaire et propice au développement professionnel. ●

Exemple de fiche de suivi pour l'intégration des nouveaux travailleurs et des travailleurs étrangers.



**VÊTEMENTS
PEERLESS**
100th ANNIVERSARY

Vêtements Peerless Clothing Inc
8888 Boul. Pie-IX, Montréal, Québec, H1Z 4J5
Tel: (514) 593-9300 Fax: (514) 593-9640

PROCESSUS D'INTÉGRATION EMPLOYÉ D'USINE			
Section à remplir par les ressources humaines			
NOM DE L'EMPLOYÉ : _____			
NUMÉRO D'EMPLOYÉ : _____			
ZONE : _____		OPÉRATION : _____	
DATE D'EMBAUCHE : _____		FIN DE LA PROBATION : _____	
Section à remplir par le contremaître			
DATE D'ÉVALUATION:	1 ^{re} Évaluation	2 ^{re} Évaluation	3 ^{re} Évaluation
	Après 1 mois	Après 2 mois	Après 3 mois
PRODUCTION :	% : _____ Hr : _____	% : _____ Hr : _____	% : _____ Hr : _____
MÉTHODE DE TRAVAIL :	1. Excellent 2. Bon 3. À améliorer	1. Excellent 2. Bon 3. À améliorer	1. Excellent 2. Bon 3. À améliorer
COMPORTEMENT :	1. Excellent 2. Bon 3. À améliorer	1. Excellent 2. Bon 3. À améliorer	1. Excellent 2. Bon 3. À améliorer
PONCTUALITÉ :	1. Excellent 2. Bon 3. À améliorer	1. Excellent 2. Bon 3. À améliorer	1. Excellent 2. Bon 3. À améliorer
DATE À LA PIÈCE:			
INITIALES CONTREMAÎTRE			
INITIALES EMPLOYÉ			
COMMENTAIRES : _____ _____			

© Reproduit avec l'aimable autorisation de Vêtements Peerless inc.

En complément multiprevention.org

Fiche | Voir Publications et outils

- [Instaurer une démarche de mentorat en prévention](#)

Webconférence en rediffusion | Voir Répertoire

- [Instaurer une démarche de mentorat en prévention](#)