

Notre plus précieux capital

IPL considère ses employés comme le plus précieux de ses actifs. Leur santé et leur sécurité sont de première importance. Comité, bureau interne spécifique, diffusion d'information ainsi qu'évaluation des effets sur l'environnement et la santé et la sécurité sont des moyens utilisés par IPL pour respecter cet engagement auprès de son personnel.

- Un milieu de vie proactif, stimulant et novateur
- Innovation
- Respect et protection de l'environnement
- Organisation du travail au goût du jour
- Programme d'accès à l'égalité en emploi

Un milieu de vie proactif, stimulant et novateur

Le style de gestion d'IPL est prévisionnel, préventif et personnalisé. C'est une gestion axée sur le partage d'information et l'implication de son personnel dans le but de favoriser le développement des compétences de chaque employé.

Innovation

IPL ne cesse d'investir dans son personnel, dans ses procédés et dans ses capacités de production. L'entreprise a pris un engagement ferme à produire de meilleurs produits plastiques, à viser l'excellence dans son service à la clientèle et à se comporter comme un citoyen respectueux de la communauté dans laquelle elle exerce ses activités.

Si l'on ajoute à cet engagement, un travail inlassable pour devancer et repérer les besoins du marché, il en résulte une entreprise pour qui l'innovation est au coeur de tout ce qu'elle entreprend.

Respect et protection de l'environnement

En accord avec sa mission, ses valeurs fondamentales et autres politiques corporatives, IPL réduit, réutilise et recycle pour minimiser l'impact de ses activités, de ses procédés de fabrication et de ses produits et services sur l'environnement. IPL améliore annuellement sa performance environnementale par le biais d'une évaluation de ses objectifs et de ses cibles.

Tous les produits et la résine post-production sont 100% recyclables et/ou réutilisables.

Organisation du travail au goût du jour

Afin de s'adapter aux réalités géographiques et sociales propre à son environnement, IPL a mis des navettes à la disposition de son personnel résidant à Québec et sur la Rive-Sud de Québec. Cette initiative permet d'offrir à peu de frais un moyen de transport sécuritaire à son personnel demeurant à distance de St-Damien-de-Buckland.

Programme d'accès à l'égalité en emploi

Le programme d'obligation contractuelle, en vigueur depuis 1989, vise à favoriser une représentation équitable des groupes qui sont fréquemment victimes de discrimination en emploi. Il oblige certaines organisations qui veulent soumissionner pour des contrats gouvernementaux ou obtenir des subventions à s'engager à mettre sur pied un programme d'accès à l'égalité pour les femmes, les Autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapés si elles obtiennent ces contrats et subventions.

À ce titre, un questionnaire visant à identifier les personnes membres de ces groupes est disponible afin de pouvoir ensuite vérifier cette tranche de population est en proportion suffisante dans les différents emplois de l'organisation.

Les renseignements recueillis lors de cette identification ne serviront qu'aux fins de l'application du programme, seront strictement confidentiels et ne seront connus que des personnes responsables de l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi.

Pour toutes questions ou commentaires, nous vous invitons à communiquer avec nous.

Définition de :

Autochtones : Les Autochtones sont réputés être des Indiens, des Inuits ou des Métis du Canada.

Minorités visibles : Les membres des minorités visibles sont des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche. À titre indicatif, voici quelques exemples de personnes qui sont considérées comme faisant partie d'une minorité visible (veuillez noter toutefois que cette liste n'est pas exhaustive) :

- Noirs (Africains, Haïtiens, Jamaïcains, ...);
- Personnes originaires de l'Asie du Sud (Bengalis, Tamouls, Indiens de l'Inde, ...);
- Chinois (Hong Kong, Chine, Mongolie, ...);
- Coréens;
- Japonais;
- Personnes originaires de l'Asie du Sud-Est (Vietnamiens, Cambodgiens, Thaïlandais, Laotiens, ...);
- Philippins;
Autres personnes originaires des îles du Pacifique;
- Personnes originaires d'Asie occidentale et Arabes (Arméniens, Iraniens, Libanais, Marocains, Égyptiens, Turcs, ...);
- Latino-américains (Brésiliens, Colombiens, Cubains, Péruviens, Guatémaltèques, ...).

Personne handicapées : La Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (L.R.Q., c. E-20.1, a. 1) définit une « personne handicapée » comme suit : « ...toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. » Plus explicitement, une personne handicapée est une personne ayant :

- une déficience (soit une perte, une malformation ou une insuffisance d'un organe ou d'une structure, de naissance ou acquise au cours de la vie);
- entraînant une incapacité (soit une réduction de la capacité à fonctionner sur le plan intellectuel, psychologique, physiologique ou anatomique d'une façon ou dans des limites considérées comme normales);
- significative (dont le degré de sévérité et de gravité rend impossible la restauration à un niveau normal des capacités de la personne par l'utilisation d'une prothèse telle que

des lunettes, des lentilles cornéennes ou d'une prothèse auditive ou encore d'une orthèse telle que des semelles ou des chaussures orthopédiques);

- et persistante (dont on ne peut prévoir la disparition);
- et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.

À titre indicatif, voici quelques exemples de situations problématiques que les personnes qui ont des incapacités significatives et persistantes sont susceptibles de vivre dans le contexte d'un emploi (veuillez noter toutefois que cette liste n'est pas exhaustive et qu'il ne s'agit pas de définitions légales) :

- difficulté à se servir de leurs mains ou de leurs bras, par exemple, pour saisir ou utiliser une agrafeuse ou pour travailler au clavier;
- difficulté à se déplacer d'un local à un autre, à monter ou à descendre les escaliers, etc.;
- incapacité ou difficulté à voir, à l'exception du port de lunettes ou de lentilles cornéennes;
- incapacité ou difficulté à entendre;
- incapacité à parler ou difficulté à parler et à se faire comprendre;
- difficulté à conduire un véhicule non adapté;
- difficulté à fonctionner sur le plan mental ou intellectuel.