



<https://entouragesearch.com/emploi/gestionnaire-senior-rh/>

## Gestionnaire senior RH

### Description

Notre client, le plus grand fournisseur mondial d'étiquettes et d'emballages, recherche un responsable des ressources humaines senior !

Le gestionnaire senior des ressources humaines est responsable de la dotation en personnel en fonction des besoins de l'entreprise, de la paie de l'usine, du maintien des programmes RH essentiels et de la gestion globale des talents. Ce rôle s'associera au directeur général de l'usine pour s'assurer que toute initiative plus large inclut les considérations RH appropriées. Le gestionnaire senior des ressources humaines doit avoir une connaissance technique pratique de toutes les réglementations pertinentes en matière de travail et d'emploi, d'excellentes compétences en communication et une forte motivation pour faire progresser les valeurs fondamentales et la culture de l'entreprise. Le

gestionnaire HR se concentrera sur plusieurs domaines clés, notamment :

Avoir les bonnes personnes au bon endroit au bon moment

Le gestionnaire principal, Ressources humaines, tirera parti des outils d'acquisition de talents pour répondre aux demandes ouvertes ainsi qu'à la prospection des besoins stratégiques en personnel. Ce rôle travaillera en étroite collaboration avec les agences de recrutement locales pour pourvoir des postes temporaires au sein de leur (s) usine (s) et sera principalement responsable de toutes les embauches directes à l'heure. Le responsable des ressources humaines sera également un contributeur essentiel dans les processus de sélection pour les rôles de gestion de l'usine. Une partie de la garantie d'une dotation adéquate comprend également la mise en œuvre et la maintenance d'une variété d'outils de prévision de la main-d'œuvre et de rapports «après coup» (par exemple, le roulement) pour comprendre les besoins futurs en main-d'œuvre ainsi que pour comprendre pourquoi / où Multi-Color perd des talents existants. Développer nos managers et notre équipe RH pour réussir dans un environnement en constante amélioration

De plus, ce rôle jouera également un rôle de leadership dans l'exécution du processus d'identification des talents et de planification de la relève de Multi-Color (également appelé «plan des personnes»). Le Sr Manager dirigera ce processus pour son usine, y compris l'étalonnage et travaillera également avec le directeur des ressources humaines pour agréger les données du plan de personnel et présenter les talents clés internes dans le cadre des listes de nouvelles ouvertures au sein de leur segment. Le Sr HR Manager doit également avoir une influence sur le déploiement d'un processus de planification de développement individuel ainsi que sur notre processus de gestion de la performance. Ce rôle dirigera également une évaluation semestrielle des talents au sein de leur segment dont les objectifs sont d'évaluer les offres de formation actuelles en entreprise et également d'identifier les besoins et les programmes pour l'année à venir. Le gestionnaire principal des ressources humaines doit enfin s'assurer que toutes les questions de discipline et de politique progressives sont exécutées de manière appropriée conformément aux règles du travail et de l'emploi ainsi qu'aux politiques de notre entreprise.

### Organisation d'embauche

Entourage RH

### Type d'emploi

Temps plein, Interne

### Secteur d'emploi

Ressource humaine

### Lieu de travail

Ville Saint-Laurent, Quebec, Canada

### Salaire de base

135 000 \$ - **Salaire de base**

150 000 \$

### Date postée

7 septembre 2022

Le gestionnaire principal, ressources humaines jouera un rôle clé pour assurer l'exécution de l'intégration de notre entreprise stratégiquement et également fournir des commentaires pour l'amélioration continue de notre programme d'intégration. Le Sr HR Manager surveillera, pilotera et aidera à améliorer n'importe quel nombre de communications bilatérales avec les associés avenues, y compris les assemblées publiques, les réunions mensuelles à l'échelle de l'usine, les réunions des nouveaux employés et les commentaires réunions « table ronde ». Le Sr HR Manager s'assurera que son segment respectif est attentif à nos enquête annuelle de rétroaction des associés «Speak Up», notamment en s'assurant que tous les associés ont le l'occasion de répondre à l'enquête et de s'assurer que son ou ses usines complètent les plans d'action visant à améliorer la culture globale qui sera mesurée par les résultats de l'enquête.

## **Responsabilités**

Responsabilités des ressources humaines :

- Veiller à ce que les usines affectées disposent d'un personnel approprié à la planification de la main-d'œuvre. Cela comprend le lancement du processus d'approbation des demandes de poste, la publicité, la sélection des CV, les entretiens, la participation de la direction au processus de sélection et l'approbation des offres.
- Permettre à l'usine de disposer des ressources nécessaires pour répondre aux demandes de production est une responsabilité principale de ce rôle.
- Le responsable principal des ressources humaines s'entretiendra également avec des personnes exonérées et d'autres cadres supérieurs si nécessaire.
- Diriger et améliorer continuellement notre programme d'intégration à l'échelle de l'entreprise dans le but de garantir que toutes les nouvelles recrues reçoivent une présentation appropriée de l'entreprise, de leur emplacement et de leur travail tout au long de leurs 90 premiers jours.
- Gérer le processus d'établissement des objectifs et d'examen des performances tout au long de l'année pour s'assurer que tous les associés reçoivent des commentaires sur les objectifs et les performances tout au long de l'année.
- Travailler avec l'équipe de direction locale et l'équipe SIRH de l'entreprise pour assurer la maintenance des outils HCM et de paie, y compris le processus de paie hebdomadaire ; s'assurer que les événements RH sont enregistrés correctement et en temps opportun dans le système RH.
- En tant que membre de l'équipe de direction de l'usine, assurer un environnement de travail sécuritaire où les accidents sont évités dans la mesure du possible et toute blessure/incident est traité avec le bien-être de l'associé comme priorité absolue, puis en traitant l'administration de l'indemnisation des accidents du travail et les causes profondes et les contre-mesures pour prévenir de futurs événements.
- Fournir des informations et des rapports sur des données telles que la rotation du personnel, les coûts, etc.
- Ce rôle doit être à l'aise avec l'utilisation de la technologie afin d'agréger et d'analyser des données afin de prendre des décisions fondées sur des faits.
- Travailler avec le directeur des ressources humaines et le directeur de l'usine pour s'assurer que les plans des ressources humaines répondent aux besoins de l'entreprise, mais sont également suffisamment flexibles pour faire face aux changements dans l'organisation, au fur et à mesure qu'ils se produisent.

- Atteindre les résultats des projets spéciaux en identifiant et en clarifiant les problèmes et les priorités ; communiquer et coordonner les exigences, accélérer l'exécution ; évaluer les réalisations marquantes ; évaluation des cours d'action facultatifs; changer les hypothèses et la direction.
- Interagissez de manière transparente avec vos pairs au sein du service des ressources humaines, mais également de manière interfonctionnelle.
- La coordination des décisions et des communications entre les multiples parties prenantes de l'usine est une responsabilité importante de ce poste.
- Gérer et diriger les enquêtes locales sur les rémunérations, les propositions d'équité sur le marché et le processus annuel de mérite.
- Superviser l'administration de la paie et des avantages sociaux pour s'assurer que les associés sont payés en temps opportun et avec précision, et reçoivent les avantages sociaux qu'ils choisissent.
- Cela devrait également inclure la gestion de diverses LOA, y compris STD, FMLA, etc.  
Traduire divers documents RH de l'anglais vers le français ou du français vers l'anglais de temps à autre, sur demande.
- Assiste la direction de l'usine dans l'examen annuel, la préparation et l'administration du programme des salaires et traitements.
- Consulte un conseiller juridique avec l'autorisation du directeur des ressources humaines, le cas échéant.
- Soutenir la direction en fournissant des conseils, des conseils et des décisions en matière de ressources humaines ; analyser les informations et les candidatures.
- Le responsable principal des ressources humaines doit être à l'aise pour remettre en question les hypothèses et avoir le courage d'être autonome lorsque cela est approprié, tout en maintenant des partenariats productifs et durables avec d'autres dirigeants de l'organisation.
- Guide les actions de la direction et des employés en recherchant, développant, rédigeant et mettant à jour les politiques, procédures, méthodes et directives ; communiquer et faire respecter les valeurs de l'organisation.
- Se conforme aux exigences légales fédérales, étatiques et locales en étudiant la législation existante et nouvelle ; anticiper la législation; assurer le respect des exigences ; conseiller la direction sur les actions nécessaires.
- Modèles de rôle nos valeurs fondamentales et notre code de conduite et coaches et communiquent la même chose à travers leur segment, y compris leur équipe de responsables des ressources humaines.
- Des déplacements seront requis par intermittence afin de fournir une formation sur le terrain et d'assister à des réunions ad hoc.
- Autres tâches assignées.

#### Responsabilités de la paie :

- Sert de première ligne de contact pour les gestionnaires, les superviseurs et les RH sur le terrain et les aide à s'assurer que leurs demandes de paie ont été résolues de manière approfondie, de manière rapide, professionnelle et courtoise.
- Examine les feuilles de temps après l'approbation du responsable pour vérifier les informations manquantes ou incohérentes, et communique avec le superviseur et les RH sur le terrain, en collaborant pour clarifier et corriger si nécessaire.
- Gère les responsabilités au niveau du site pour un processus de paie multi-sites, hebdomadaire et bihebdomadaire rapide et précis, en veillant au respect de toutes les politiques et pratiques internes.

- Examiner et vérifier les fiches de présence des employés rémunérés à l'heure, les heures supplémentaires et les demandes de congé non approuvées avant de traiter la paie.
- Traiter tous les changements liés aux employés tels que les nouvelles embauches, les licenciements et les ajustements salariaux, s'assurer que les ajustements rétroactifs sont saisis en conséquence.
- Traiter toutes les augmentations de salaire, les paiements de commissions et de primes et d'autres types d'activités de rémunération.
- Organiser une formation individuelle sur la paie et le temps et les présences avec les superviseurs et les gestionnaires.
- Rechercher et corriger les problèmes rencontrés lors du traitement. Déterminez la cause première des erreurs récurrentes.
- Conseiller et assister les superviseurs et les gestionnaires concernant la gestion des feuilles de temps, les entrées de temps, l'enregistrement approprié du travail et diverses politiques concernant l'apport de main-d'œuvre.
- Travailler en étroite collaboration avec l'équipe SIRH/Paie pour résoudre les problèmes concernant le traitement de la paie (c'est-à-dire les résolutions de saisie-arrêt, les cotisations syndicales et diverses autorités fiscales) et communiquer et coordonner avec le terrain et le SIRH/Paie pour répondre aux besoins nouveaux ou changeants.
- Consulte le SIRH/Paie et d'autres dirigeants pour identifier les opportunités d'amélioration.
- Met en œuvre des contre-mesures pour améliorer la précision et l'efficacité des processus.
- Examiner et valider les rapports de flux de données pour l'exactitude du système RH au système de paie.
- Concilier la paie avant la transmission et valider les rapports finaux pour approbation.
- Répondre à la vérification de l'emploi et à d'autres demandes de renseignements sur les salaires.
- Aider à la mise en œuvre d'initiatives de paie à l'échelle de l'entreprise.
- Aide à la préparation des demandes d'audit.
- Assurez-vous que toutes les exigences de conformité de l'entreprise, fédérales, étatiques, locales et autres applicables sont respectées.
- Vérifier la paie pour maintenir l'intégrité.
- Préparer des rapports et des analyses hebdomadaires, mensuels et ponctuels au besoin.
- Cultiver et maintenir une relation de travail efficace avec les départements interfonctionnels.
- Communiquer les changements clés et le statut de la paie.

## Qualifications

Qualifications:

Un diplôme de premier cycle en ressources humaines ou dans une discipline connexe est préférable mais non requis

5 ans et plus d'expérience de généraliste en RH (plus d'expérience requise si aucun diplôme de premier cycle). Expérience préférée dans la fabrication et également dans la gestion des ressources humaines dans des opérations multi-sites, 24h/24 et 7j/7.

Connaissance pratique des règles réglementaires, légales et statutaires régissant l'emploi et le droit du travail.

L'expérience de la paie et la connaissance des logiciels de paie sont bénéfiques, en particulier Ceridian Dayforce

Excellentes compétences en communication et en présentation

Niveau d'énergie élevé et capacité à mobiliser des ressources pour accomplir des projets, des tâches et des initiatives de changement

Orientation client exceptionnelle et capacité à établir des relations de travail efficaces à tous les niveaux de l'organisation

Capacité à s'adapter à un environnement changeant et à prendre en charge plusieurs clients.

Haut degré de professionnalisme, de discrétion et d'intégrité.

Nous accueillons et encourageons les candidatures de personnes handicapées.

Des accommodements sont disponibles sur demande pour les candidats qui participent à tous les aspects du processus de sélection. Notre société est un employeur garantissant l'égalité des chances.