

## DANS CE NUMÉRO :

Avrum Morrow honoré • Page 2

Des techniciens et des opérateurs bien formés • Page 3

Différentes générations de travailleurs • Page 3

L'arrimage des besoins en Montérégie • Page 4

Chapeau aux filles • Page 5

Un club vert pour aider les PME • Page 6

# Le catalyseur

bulletin d'information

L'ÉNERGIE D'UNE MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE

## actualité



## BITUMAR, UNE ENTREPRISE FAMILIALE QUI GRANDIT!

Bitumar est un bel exemple de petite entreprise qui a pris de l'expansion tout en préservant un esprit de famille à l'intérieur de ses équipes de travail. CoeffiScience vous en trace ici le portrait.

Lorsque Marcel Thériault a fondé Bitumar en 1977, quatre employés travaillaient pour l'entreprise qui se spécialisait dans la fabrication d'abat-poussière pour l'épandage sur les routes non revêtues. En 2007, Bitumar contribue à l'habillage des routes et des toits puisque l'entreprise est devenue un important producteur de bitumes liquides qui compte sur près de 150 employés répartis dans trois villes.

Elle exploite en effet deux usines de production à Montréal comptant au total 90 employés. Son usine d'asphalte à toiture démarrée en 2000 à Baltimore, aux États-Unis, emploie aujourd'hui 29 personnes et son usine implantée en 2004 à Hamilton en Ontario a ajouté 27 personnes à la famille Bitumar.

### Spécialiste de l'asphalte

La recherche et développement ont toujours été une priorité pour Bitumar. L'entreprise a su tirer le maximum de cette priorité par l'entremise de ses investissements majeurs pour ainsi devenir le leader dans la vente de bitume au Québec. « Nous produisons pas moins de 27 variétés de grades d'asphalte pour pavage en plus de trois principaux grades pour les toitures et ces données ne tiennent pas compte des produits spéciaux qui répondent à des spécifications particulières de nos clients »

note fièrement Normand Lauzon, chef de la direction financière à Bitumar. À partir de ses trois centres de production, Bitumar Inc. peut couvrir les marchés de tout l'est du Canada, des États du nord-est, du mid-ouest et du centre-est des États-Unis.

### Savoir passer la main

Le nom Bitumar est issu de la conjonction du mot bitume et du prénom de son fondateur, Marcel Thériault. Celui-ci a su préparer sa relève puisque trois de ses enfants occupent des postes stratégiques dans l'entreprise qui



La direction de Bitumar est ici représentée, de gauche à droite, par Isabel Thériault, vice-présidente administration et ressources humaines, Daniel Thériault, vice-président exécutif, Marc Thériault, vice-président aux ventes, et Jean Lussier, président.

suite...

est depuis 2000 sous la présidence de Jean Lussier. Son fils Daniel est vice-président exécutif, sa fille Isabel, vice-présidente administration et ressources humaines, et Marc, est vice-président aux ventes.

### Faire progresser les employés dans l'entreprise

Parmi les employés de Bitumar, on retrouve principalement des chimistes, des ingénieurs, des techniciens de procédés, des mécaniciens, des soudeurs, du personnel administratif et des opérateurs. Depuis un an, l'entreprise s'est dotée d'un service de ressources humaines qui s'active à fournir un encadrement plus formel pour la formation des employés et l'établissement d'échelles de progression dans les corps d'emploi.

« On veut des employés qui sont des champions dans leur poste et qui font preuve d'esprit de famille, de dynamisme, d'entraide et de respect » explique Éric Sirois, directeur des ressources humaines à Bitumar. Une fois ceux-ci en place, on veut aussi les garder et Bitumar déploie beaucoup d'efforts pour y arriver.

Par exemple, l'entreprise met en place en 2007-2008 un système de progression pour

technicien de procédés basé sur les compétences. Autrefois, les postes de techniciens ne comptaient que deux niveaux, et donc pas de possibilité d'avancement intéressant. Il y aura dorénavant cinq niveaux pour les techniciens de procédés, soit d'apprenti à senior, et des ajustements salariaux conséquents. Les candidats pour les postes de contremaître auront également à subir des tests de psychométrie et de leadership. Bitumar a mandaté l'Institut de chimie et pétrochimie du Collège Maisonneuve pour créer sur mesure des examens impartiaux assurant la transparence du processus.

Un plan général de formation annuel est aussi mis en place afin de répondre aux besoins de l'entreprise selon son plan d'affaires, mais aussi en fonction de l'évaluation de rendement des employés et des besoins ponctuels. Soulignons que les syndicats des usines de Bitumar font partie intégrante de ces refontes dans la gestion des ressources humaines et que la collaboration entre les parties est jugée exemplaire.

### 30 ans à fêter en famille

L'année 2007 marque les 30 ans de l'entreprise de la famille Thériault. Afin de souligner

l'événement, les employés de Bitumar Montréal seront conviés à une grande fête en plein air à l'Île-aux-pirates de Saint-Adolphe-d'Howard en août prochain. Des activités similaires se tiendront également à Hamilton et à Baltimore. Il s'agira de fêtes familiales, évidemment!



## AVRUM MORROW NOMMÉ MEMBRE DE L'ORDRE DU CANADA

Avrum Morrow, philanthrope et fondateur de Avmor Ltée, est la première personne de l'industrie de l'entretien sanitaire à être nommée membre de l'Ordre du Canada. Cette distinction lui a été remise le 23 février dernier pour honorer son accomplissement en affaires mais aussi son dévouement exceptionnel à la communauté.

En 1948, Avrum Morrow fonde Avmor Ltée, manufacturier chef de file au Canada pour les solutions de nettoyage professionnel pour les marchés de l'entretien et des services alimentaires.

Cet homme d'affaires est aussi un passionné des arts. Son amour est tellement grand que M. Morrow a transformé le bureau chef d'origine de Avmor situé en plein cœur du Vieux Montréal, en galerie d'art privée. Au cours des années, il a trouvé des façons créatives d'appuyer de nouveaux artistes et des organismes de bienfaisance. Fidèle à sa conviction que chaque enfant mérite de faire l'expérience du bonheur, il aide également les jeunes dans le besoin en leur donnant des occasions de grandir. Parmi les organismes qui bénéficient de sa générosité et de son leadership, mentionnons l'Institut de cardiologie de Montréal, ainsi que les universités Concordia, McGill et d'Ottawa



# services aux entreprises

## FORMER

### DES TECHNICIENS ET DES OPÉRATEURS BIEN FORMÉS

Il y a maintenant plus de sept années que l'Institut de chimie et de pétrochimie (ICP) du Collège de Maisonneuve offre une attestation d'études collégiales (AEC) en conduite de procédés biologiques et chimiques en discontinu.

Ses finissants occupent le plus souvent des postes d'opérateurs et de techniciens de procédés principalement dans deux domaines, soit en chimie (chimie fine, cosmétiques, peintures, détergents, etc.), un secteur dont les besoins en main-d'œuvre à court et moyen terme sont importants, ou en biotechnologie, un secteur en émergence au Québec où les possibilités d'avancement sont nombreuses. Parmi les aptitudes requises chez les candidats, on demande une bonne dextérité, une capacité d'analyse, la facilité de travailler en équipe et la rigueur.

Le programme d'AEC en conduite de procédés biologiques et chimiques en discontinu est d'une durée totale de 1 005 heures réparties sur 40 semaines. Une fois cette formation complétée, les finissants sont aptes à :

- Contrôler le fonctionnement de l'équipement et de l'appareillage industriel ;
- Contrôler les procédés en analysant des données durant le déroulement des procédés ;
- Utiliser l'instrumentation de contrôle et les instruments de mesure ;
- Évaluer la qualité des produits, contrôler et optimiser la production en participant aux changements technologiques.

Notez que le procédé en discontinu est aussi appelé « procédé en cuve » et il comporte toute une série d'étapes plus ou moins complexes, ayant une durée définie pouvant varier de quelques heures à quelques semaines, et produisant une quantité déterminée de produit.

#### Un excellent taux de placement

Plus de 90 % des diplômés de l'AEC en conduite de procédés en discontinu obtiennent un emploi dès leurs études terminées, surtout dans le secteur bioalimentaire, le secteur pharmaceutique et celui des cosmétiques. L'ICP compte diplômer 17 de leurs étudiants en juillet 2007 et 15 autres en novembre de cette année. Parmi les étudiants, il arrive fréquemment que l'on retrouve des immigrants dont les diplômes professionnels obtenus dans leur pays, en chimie notamment, ne sont pas reconnus au Canada. Cette formation de moins d'un an leur permet d'intégrer le marché du travail et d'ensuite faire reconnaître leur compétence.

Pour en savoir plus sur cette formation et ses diplômés, consulter le site web [www.cmaisonneuve.qc.ca/icp](http://www.cmaisonneuve.qc.ca/icp).

### DIFFÉRENTES GÉNÉRATIONS DE TRAVAILLEURS, DIFFÉRENTS BESOINS

Les employés sont le capital le plus important d'une entreprise. Savoir attirer et conserver des travailleurs intéressés et compétents sont donc des atouts sur lesquels les entreprises ont avantage à miser. Chaque génération de travailleurs possède des particularités et des besoins spécifiques.

En collaboration avec le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc, CoeffiScience offrira deux ateliers ayant pour thème **Les générations de travailleurs et la rémunération**. Les conférenciers, Jean-Philippe Naud et Yves Trépanier, sont respectivement psychologue organisationnel – conseiller principal et vice-président principal pour le groupe Aon.

Le premier atelier aura lieu à **Bromont le 25 septembre** et le second le **27 septembre à Montréal**. Ces ateliers seront gratuits pour les membres de CoeffiScience. Les informations sur les modalités d'inscription seront diffusées au cours du mois d'août.

### L'ARRIMAGE DES BESOINS EN MONTÉRÉGIE

**CoeffiScience** a été invité le 12 juin dernier à présenter ses travaux aux participants de la table des répondants locaux en information sur le marché du travail (IMT) en Montérégie. Devant les représentants des 20 centres locaux d'emploi de la région ainsi que des économistes de la direction régionale d'Emploi-Québec, la chargée de projet du service aux entreprises de **CoeffiScience**, Ginette Chicoine, a tracé le portrait de la situation de l'emploi dans le secteur de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage. Elle a également partagé les résultats de certaines études menées par le comité sectoriel de main-d'oeuvre et fait part des formations mises sur pied ces dernières années pour soutenir le développement de la main-d'œuvre.

« Ce type de rencontres favorise l'arrimage des actions des différents intervenants du marché de l'emploi en permettant de connaître qui fait quoi et en nouant des contacts utiles pour nos entreprises » a été à même de constater Ginette Chicoine. **CoeffiScience** a d'ailleurs déjà participé à une rencontre similaire avec les répondants locaux de la région de Laval l'an dernier.

### LE CYBERMENTORAT

Vous aimeriez partager votre passion pour votre métier et inspirer la relève? Devenez cybermentor et facilitez ainsi le choix de carrière de jeunes de 14 à 30 ans. Ce service gratuit pour les jeunes et les cybermentors est offert par l'entremise d'un site Internet sécuritaire et confidentiel sous la gouverne d'Academos, une corporation Éducentre du Collège de Bois-de-Boulogne.

Quelques minutes par semaine ou quelques heures par mois, apportez vos conseils et des encouragements à un jeune adulte qui se pose des questions sur son avenir professionnel. Pour plus d'information, rendez-vous à [www.academos.qc.ca](http://www.academos.qc.ca).



### UNE MAIN-D'ŒUVRE AVEC TOUTES LES COMPÉTENCES DU MONDE!

L'intégration des personnes issues de l'immigration au marché du travail est un enrichissement pour notre société et peut être une valeur ajoutée à votre entreprise grâce à un apport judicieux de compétence. Voici un portrait de l'immigration actuelle au Québec\* :

- Les personnes immigrantes représentent en 2006 10 % de la population totale.
- Leur âge moyen est de 27,3 ans (39 ans pour la population totale).
- 55 % d'entre eux parlent le français, 51 % l'anglais et 33 % les deux langues.
- 67 % sont des immigrants sélectionnés par le Québec en fonction de critères rigoureux, comme leur potentiel d'employabilité et de mobilité professionnelle.
- 35,25 % des immigrants admis entre 1999 et 2003 ont entre 25 et 34 ans et 60 % ont entre 25 et 45 ans.
- 65,5 % ont complété plus de 14 années d'études.
- 88 % sont installés dans la Région métropolitaine de Montréal.
- À Montréal, une personne sur trois est immigrante.

**S'ouvrir à la diversité culturelle, c'est aussi ouvrir son entreprise au monde.**

\* Source : Conseil d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes immigrantes (CAMO-PI) [www.camo-pi.qc.ca](http://www.camo-pi.qc.ca)

## PROMOUVOIR

CoeffiScience s'applique à faire connaître, de multiples façons originales et innovantes, l'industrie et ses métiers, tant aux élèves du secondaire en vue de préparer la relève de demain, qu'aux intervenants ayant à diffuser de l'information sur le marché de l'emploi. Lors des derniers mois nous avons participé à plusieurs activités. En voici quelques-unes :

### Stratégie de diffusion nationale - 12 mars

CoeffiScience a répondu à l'invitation de la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre. Cette coalition montréalaise tenait une rencontre réunissant une vingtaine de comités sectoriels de main-d'œuvre et plus de 70 personnes oeuvrant dans des organismes communautaires qui offrent des services favorisant l'intégration et le maintien en emploi auprès de différents groupes cibles : personnes immigrantes, jeunes, personnes handicapées, femmes, etc. L'objectif premier de la rencontre était de tisser des liens entre les diffuseurs d'informations sur le marché du travail et les relayeurs de ces données. Une opération réussie !

### Journée carrière de l'industrie du gaz - 18 avril

Organisée en collaboration avec l'École de technologie gazière, la 1<sup>re</sup> édition de la Journée carrière de l'industrie du gaz naturel a connu un grand succès. En effet, plus de 600 personnes ont circulé sur le site et ont pu découvrir la diversité et le dynamisme des emplois de cette industrie où une pénurie de main-d'œuvre est anticipée. CoeffiScience a contribué à la tenue de l'événement qui se déroulait sous la houlette de l'Association québécoise du gaz naturel. Actuellement en plein essor, l'industrie gazière offre de multiples possibilités de carrière et des emplois bien rémunérés, faisant appel à des connaissances techniques avancées et se pratiquant à l'aide d'équipements à la fine pointe de la technologie (ingénieur, tuyauteur, préposé au soutien technique, soudeur,

technicien en réseau gazier et plusieurs autres).

### Tournée régionale en Montérégie - 19 avril

En compagnie de 20 autres comités sectoriels de main-d'œuvre, CoeffiScience a participé à une rencontre d'une journée visant à échanger et informer sur les différentes carrières possibles dans nos secteurs d'activités respectifs. Une centaine de participants provenant d'un peu partout en Montérégie ont ainsi actualisé leurs connaissances de notre marché du travail. Cet atelier était ouvert exclusivement aux représentants d'Emploi-Québec de la région et aux membres de l'Association québécoise d'information scolaire et professionnelle.

## CHAPEAU AUX FILLES DU PROGRAMME DE TECHNIQUES DE PROCÉDES CHIMIQUES

Elles sont jeunes, passionnées par leur travail et fières de leur choix. Karine Guilmain et Caroline Carrière, finissantes au programme techniques de procédés chimiques du Cégep de Maisonneuve, font partie des lauréates du concours Chapeau, les filles! 2006-2007.

Ce concours d'envergure nationale s'adresse aux étudiantes inscrites dans des programmes de formation professionnelle ou technique menant à une profession ou à un métier habituellement exercé par des hommes.

Caroline et Karine avaient toutes deux entrepris des carrières sur le marché du travail avant d'opter définitivement pour le monde de la chimie et des raffineries en entreprenant des études techniques dans le domaine. L'une était traductrice et l'autre audioprothésiste. Elles se sentent maintenant dans leur élément. CoeffiScience salut leur détermination!



Karine Guilmain



Caroline Carrière

## INFORMER

### UN CLUB VERT POUR AIDER LES PME

Énoncés de développement durable, objectifs de performance environnementale, changements dans les seuils de normes acceptables... Ce sont des sujets qui soulèvent certaines inquiétudes chez les PME qui sont souvent englouties par la production quotidienne et n'ont pas les ressources et l'expertise pour s'engager dans un processus de révision environnementale.

Trois organismes du gouvernement du Canada, dont Environnement Canada, ont décidé de conclure un partenariat avec le secteur privé pour réaliser le concept **Enviroclub**, qui permet aux dirigeants de PME de mieux comprendre les avantages de la gestion environnementale et de faire l'expérience d'un projet de prévention de la pollution.

En premier lieu, les experts d'**Enviroclub** aident l'entreprise à définir son projet et en évaluent les retombées potentielles. Une fois le projet accepté, l'entreprise acquitte des frais d'inscription pour participer à l'Enviroclub, ce qui lui donne accès à



quatre jours de formation et à 90 heures de consultation et d'accompagnement pour réaliser le projet en usine. Chaque entreprise réalise le projet choisi avec l'aide d'un consultant. Les frais d'adhésion pour l'entreprise sont de 2 500 \$. Le soutien financier par projet est de 8 100 \$. Depuis 2000, 17 Enviroclubs ont été complétés.

Pour obtenir plus d'information sur les Enviroclubs existants et prendre connaissance des projets à ce jour réalisés, rendez-vous à [www.enviroclub.ca](http://www.enviroclub.ca).

Pour plus d'information, vous pouvez également téléphoner au 514 283-4670 ou 1 800 463-4311.

## MISSION

CoeffiScience est le nom générique utilisé pour désigner le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage. Sa mission reste la même, c'est-à-dire agir à titre d'organisme de concertation, de coordination et d'orientation en matière de formation et de développement de la main-d'œuvre pour contribuer à la compétitivité des entreprises et à la croissance de l'emploi dans son secteur d'activité économique.

Publication : Juin 2007

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

ISSN : 1705-1843 (imprimé) ISSN : 1705-1851 (en ligne)

Emploi-Québec contribue financièrement à la réalisation de cette publication.

**Emploi**  
**Québec**



## LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Association canadienne de l'industrie de la peinture et du revêtement (ACIPR)

Avmor ltée

Basell Canada inc.

Chimie ParaChem s.e.c.

Gaz Métro

Institut de chimie et de pétrochimie

Les produits chimiques Delmar inc.

Petresa Canada inc./Interquisa Canada, s.e.c.

Petro-Canada

Pétromont, s.e.c.

Produits Shell Canada

PTT Poly Canada

Saint-Jean Photochimie

Ultramar ltée

Station d'épuration, Ville de Montréal

Fédération de la métallurgie (CSN)

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (FTQ)

Syndicats des métallos (FTQ)

Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE)

Direction de l'intervention sectorielle (DIS),  
Emploi-Québec

## LA PERMANENCE

Francine Jeannotte  
Directrice générale

Ginette Chicoine  
Chargée de projet – Services aux entreprises

Annie Delage  
Agente à la logistique – Service de sécurité  
industrielle

## COORDINATION ET RÉDACTION

Carole Pinsonneault

## DIRECTION ARTISTIQUE

Michelle Aubé  
Designer graphique

2194, avenue de La Salle, bureau 200  
Montréal (Québec) H1V 2K8  
Téléphone : 514 251-6302  
Télécopieur : 514 251-2475  
[info@coeffiscience.ca](mailto:info@coeffiscience.ca)

[www.coeffiscience.ca](http://www.coeffiscience.ca)