

TOURNANT VERT ET RESSOURCES HUMAINES VOLENT LA VEDETTE À L'ADICQ

Coeffiscience était de la partie lors du Forum 2008 de l'Association pour le développement de l'industrie chimique québécoise (ADICQ). Cette sixième édition, qui avait pour thème principal la chimie verte et ses répercussions sur les modes de production, s'est tenue le 13 novembre dernier à Boucherville.

Alors que CoeffiScience y tenait un kiosque d'information, Danielle Dunn, directrice générale du Comité, participait à une table ronde sur les défis qui se posent à la gestion des ressources humaines dans notre secteur, dont la pénurie de main-d'œuvre, les départs massifs à la retraite et la relève de l'industrie.

Parmi les stratégies explorées pour faire face à ces défis, on note les moyens pour fidéliser la main-d'œuvre et stimuler l'intérêt envers les sciences ainsi qu'une plus grande ouverture, de la part des ordres professionnels, face aux compétences acquises à l'extérieur du Québec, et ce, afin de faciliter l'intégration des personnes immigrantes.

Réunissant quelque 85 entreprises du secteur de la chimie, l'événement s'est avéré un franc succès. C'est donc un rendez-vous à ne pas manquer l'an prochain, et nous en profitons pour lancer une invitation particulière aux petites entreprises du secteur.

INFORMER

Pour consulter le bulletin en ligne :
visitez le www.coeffiscience.ca

RALENTISSEMENT EN VUE : L'HEURE EST À LA MOBILISATION !

Coeffiscience suggère quelques avenues pour faire face au repli anticipé de l'économie. Entre autres, la nouvelle mesure offerte par Emploi-Québec aux entreprises confrontées au ralentissement de leurs activités (voir page 2). Cette mesure vous offre la possibilité d'utiliser la réduction du temps de travail pour développer les compétences de votre personnel. Du coup, elle vous permet d'éviter les mises à pied et de demeurer compétitifs lorsque l'économie prendra du mieux.

Malgré les nuages qui s'amoncellent à l'horizon, il est essentiel de mettre en place des stratégies pour conserver la main d'œuvre compétente et expérimentée dans le secteur. Nous vous invitons à communiquer avec nous si vous

LE POINT SUR LES MÉTIERS RÉGLEMENTÉS

Vous n'êtes pas sans savoir que, depuis le 1er janvier 2008, deux nouveaux règlements régissent les certificats de qualification et l'apprentissage des métiers hors construction.

Il s'agit en fait de modifications apportées à deux règlements, à savoir le Règlement sur les certificats de qualification et sur l'apprentissage en matière d'électricité, de tuyauterie et de mécanique de systèmes et de déplacement mécanisé dans les secteurs autres que celui de la construction (c. F-5, r.1.2) et le Règlement sur les certificats de qualification et sur l'apprentissage en matière de gaz, de machines fixes et d'appareils sous pression (c.F-5, r.1.3)

Il va sans dire que ces modifications obligent les entreprises à revoir l'organisation du travail au sein de leurs équipes. C'est pourquoi les membres du conseil d'administration de CoeffiScience ont déposé, à la Direction de la qualification réglementée d'Emploi-Québec, un avis sur cette question controversée. Cet avis fait notamment valoir que la reconnaissance de la formation des techniciens de l'Institut de

apprenez qu'une entreprise effectue des compressions de personnel ou si on forme un comité de reclassement. Nous souhaitons créer des passerelles entre les travailleurs mis-à-pied et les entreprises qui recrutent. Si une entreprise cherche à pourvoir un ou des postes au sein de ses rangs, nous serons ainsi en mesure de faire le pont avec votre comité de reclassement.

Coeffiscience met de plus à la disposition des employeurs et des travailleurs, par le biais de son site Internet (coeffiscience.ca), un service de placement en ligne. On y offre notamment un service d'affichage de postes et une banque de candidats. Très populaire, il reçoit la visite d'une centaine d'internautes chaque jour.

chimie et de pétrochimie du Collège de Maisonneuve (ICP), de même que la reconnaissance des compétences et de la qualification des travailleurs en poste, sont des conditions essentielles au maintien de la compétitivité des entreprises de notre secteur.

Les membres du Conseil ont donc exprimé le souhait que soit évaluée la possibilité de reconnaître la compétence et la spécificité des entreprises ayant déjà mis en place des programmes de qualification et de formation concernant les métiers visés. Les travailleurs actuellement en poste au sein de ces entreprises jouiraient ainsi d'un statut équivalent à celui des travailleurs nouvellement embauchés. La Direction de la qualification réglementée d'Emploi-Québec a accueilli avec intérêt notre requête. Nous attendons la suite !

MÉCANICIENS DE MACHINES FIXES, UNE CLASSE À PART

CoeffiScience prépare des journées d'information pour aider les entreprises et les travailleurs concernés à se conformer à la nouvelle réglementation visant les mécaniciens de machines fixes. Lors de ces rencontres nous présenterons les étapes et les ressources pour satisfaire aux nouvelles exigences réglementaires.

Nous prévoyons tenir une rencontre à Québec et une autre à Montréal. Prévues au mois d'avril 2009, ces rencontres réuniront nos partenaires le Centre d'élaboration des moyens d'enseignement du Québec (CEMEQ), les commissions scolaires La Riveraine, Marguerite-Bourgeoys. et de La Capitale qui ont conjointement élaboré les outils de formation pour les mécaniciens de machines fixes. La direction de la qualification réglementée d'Emploi-Québec participera aussi à cette journée.

Chacune des classes fera l'objet d'une présentation distincte. Nous prévoyons aussi une partie destinée aux compagnons et une autre pour les entreprises. Nous aborderont les obligations légales, les échéanciers, les différents modèles de formation (en salle, à distance, tutorat) ainsi que les outils de formation élaborés par nos partenaires et par votre comité sectoriel, dont un guide de formation et un programme de formation en ligne, basé sur les examens de qualification. Le but : permettre aux mécaniciens de machines fixes de planifier leur propre apprentissage.

Surveillez notre site Internet (coeffiscience.ca) ou communiquez avec Mélanie Collette au 514-252-6302, poste 222, ou à mcollette@coeffiscience.ca pour plus d'information.

LE PLACEMENT EN LIGNE, UN MONDE À UTILISER

La section placement en ligne du www.coeffiscience.ca permet à toutes les entreprises du secteur de diffuser leur offre d'emploi de façon pratique et efficace et d'avoir accès à une banque de candidats spécialisés dans le secteur de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage. Près d'une centaine de visiteurs à chaque semaine et une banque de plus de mille candidats potentiels n'attendent que vous.

C'est facile et l'inscription ne prend quelques minutes! ☺

ERRATUM :

Veuillez noter que la dernière parution du bulletin Le Catalyseur est le Vol. 2 No 1 et non le Vol. 1 No 1. L'équipe de CoeffiScience est désolée pour les inconvénients que cette erreur a pu apporter.

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 : Février 2009

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

Avmor Itée

Bitumar

Chimie ParaChem s.e.c.

Direction de l'intervention sectorielle (DIS),

Emploi-Québec

Fédération de la métallurgie (CSN)

Gaz Métro

Institut de chimie et de pétrochimie

Les produits chimiques Delmar inc.

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

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

Petro-Canada

Produits Shell Canada

PTT Poly Canada

Saint-Jean Photochimie

Station d'épuration, Ville de Montréal

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

Syndicats des métallos (FTQ)

Ultramar Itée

LA PERMANENCE

Danielle Dunn

Directrice générale

Mélanie Collette

Chargée de projet – Communications

RÉALISATION

CoeffiScience

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

www.coeffiscience.ca

DANS CE NUMÉRO :

On vise dans le mille depuis 120 ans • PAGE 1

Baisse de production, regain de formation • PAGE 3

Débutez l'année sous le signe de formation • PAGE 3

Immersion et immigration, une équation gagnante •

PAGE 4

On travaille pour vous ! • PAGE 4

Ralentissement en vue, l'heure est à la mobilisation

• PAGE 5

Mécaniciens de machines fixes • PAGE 6

actualité

On vise dans le mille depuis 120 ans



Édifice à bureau de General Dynamics à Le Gardeur

POUR DURER, IL FAUT SAVOIR GÉRER ET INNOVER. L'HISTOIRE DE GENERAL DYNAMICS EN TÉMOIGNE.

La gestion des ressources humaines constitue un défi quotidien pour la plupart des entreprises. General Dynamics produits de défense et systèmes tactiques Canada inc. [GD-OTS Canada] n'échappe pas à la règle. Née de l'acquisition, en 2007, de la société SNC Technologies inc., GD-OTS Canada est une filiale de la General Dynamics Corporation, une société établie en Floride. Ses racines plongent

Le catalyseur

bulletin d'information

L'ÉNERGIE D'UNE MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE



des munitions. L'usine de Valleyfield produit pour sa part des poudres propulsives et des explosifs destinés au secteur de la défense. Enfin, GD-OTS Canada exploite, pour le compte du gouvernement canadien, un polygone d'essai à Nicolet.

Chef de file reconnu dans l'industrie des produits de défense, GD-OTS Canada est aujourd'hui l'unique fabricant de munitions militaires au Canada et le principal fournisseur du ministère de la Défense nationale. Cette position enviable, GD-OTS Canada la doit à plusieurs facteurs. Au premier chef figure une restructuration en profondeur de son organisation, entreprise au tournant du siècle.

QUALITÉ ET SÉCURITÉ D'ABORD

Cette nouvelle structure se fonde sur quatre programmes principaux, chacun regroupant des produits similaires. « Chaque programme est administré par un directeur, appuyé dans sa tâche par une équipe de professionnels, dont des spécialistes de l'ingénierie et de l'assurance qualité, précise Daniel Sourdif, directeur Santé et sécurité & Protection. Son rôle est d'assurer l'exécution des contrats à l'intérieur des délais et des budgets prescrits, tout en respectant des standards de qualité élevés. »

Ces standards de qualité, autre pilier

suite...

de la réussite de GD-OTS Canada, reposent notamment sur un programme d'assurance qualité certifié ISO 9001. Prolongement naturel de ce référentiel, la méthode Six Sigma fournit, aux scientifiques, aux ingénieurs et aux travailleurs de ses usines, des outils de gestion et d'analyse visant l'amélioration continue de la qualité et l'efficacité des processus industriels.

Il va sans dire que l'industrie des produits de défense présente un risque élevé de préjudice pour ses travailleurs. C'est pourquoi la haute direction de GD-OTS Canada accorde une importance pri-



Laboratoire de production. - General Dynamics

LE CAPITAL HUMAIN, NOTRE RESSOURCE PREMIÈRE

On le sait, les idées, les compétences et la motivation du personnel sont à la base de la réussite d'une entreprise. D'où l'importance de recruter les bonnes personnes. Au sein de GD-OTS Canada, cette préoccupation se manifeste dès les premières étapes du recrutement.

« Avant de procéder à l'embauche, on s'assure que le candidat est à l'aise avec notre industrie, notamment en lui faisant visiter nos installations, indique Lise Laberge. Selon ses réactions, ses questions, nous sommes en

de suivre une formation sur les lois et règlements en vigueur ainsi que sur nos politiques internes. Nous visons, à cet égard, la responsabilisation de notre personnel et, par ricochet, son maintien à notre emploi. »

PLACE AU LEADERSHIP

La fidélisation des employés est l'autre clef de voûte de la pérennité de GD-OTS Canada. La société emploie environ 1 600 personnes, dont 80 ingénieurs et scientifiques. « Il faut compter une dizaine d'années pour bien former un ingénieur, signale Lise Laberge, directrice Formation et recrutement. C'est pourquoi nous mettons tout en œuvre pour conserver nos employés. »

La structure interne de GD-OTS Canada mise donc sur le travail d'équipe et laisse une grande place au leadership. « Chacun a son mot à dire, toutes les idées sont bienvenues, poursuit-elle. Si un employé suggère une modification à l'aménagement, par exemple, il sera entendu. »

Le processus d'embauche, tout comme le programme d'accueil, structuré et systématique, joue également en faveur de la fidélisation du personnel. Des programmes d'avancement ainsi qu'un plan annuel de formation renforcent pour leur part le sentiment d'appartenance. En effet, que serait une société comme GD-OTS Canada sans ses ressources humaines ? Poser la question, c'est y répondre.



www.snctec.com

mesure d'évaluer son intérêt. »

Ce n'est pas tout de recruter les bonnes personnes, encore faut-il savoir bâtir des équipes dynamiques. « Avant de procéder à l'embauche, on présente notre candidat à l'équipe qui l'accueillera, histoire de voir si la chimie passe, poursuit Daniel Sourdif. Je suis moi-même passé à travers ce processus, et ça fait maintenant 25 ans que je suis en poste. C'est tout dire. »

COEFFISCIENCE RETOURNE À L'ÉCOLE EN 2009 !

L'automne s'avère une saison propice à la promotion des métiers et professions du secteur de la chimie, de la pétrochimie et du raffinage. C'est ce que CoeffiScience a constaté en entreprenant une tournée de promotion visant à démystifier l'industrie auprès des élèves du secondaire de la région de Lanaudière.

Trois écoles secondaires ont ainsi reçu la visite de l'équipe de CoeffiScience. Il s'agit des écoles Horizon, de Le Gardeur, L'Odyssee, de La Plaine, et Des Coteaux, de Mascouche. L'accueil qui nous a été réservé témoigne

de l'intérêt des jeunes envers notre secteur et nous encourage à poursuivre dans cette direction.

C'est pourquoi nous entendons continuer sur cette lancée en 2009 ! Même que cette année, en plus de promouvoir les carrières du secteur auprès des élèves du secondaire, votre comité sectoriel assurera une présence active lors des 24 heures des sciences, qui se dérouleront au début du mois de mai, ainsi que dans le cadre du festival Eurêka, qui se tiendra à la mi-juin, dans le Vieux-Port de Montréal.

services aux entreprises

FORMER

BAISSE DE PRODUCTION, REGAIN DE FORMATION

Emploi-Québec, de concert avec la Commission des partenaires du marché du travail, a mis sur pied une mesure de soutien destinée aux entreprises touchées par le ralentissement économique. Dotée d'une enveloppe de 25 millions de dollars, cette mesure offre aux entreprises concernées la possibilité d'utiliser la réduction des heures de travail pour développer les compétences de leur personnel.

La mesure consiste à financer des formations de base ainsi que des formations liées aux activités de l'entreprise et favorisant le développement des compétences et la qualification de leurs travailleurs. Seules les entreprises qui procèdent à des réductions d'heures de travail ou à des mises à pied temporaires sont admissibles, et ce, sans égard à la masse salariale ni au secteur d'activité.

Une priorité est toutefois accordée au secteur manufacturier.

Pour plus d'information, communiquez avec le Service aux entreprises d'Emploi-Québec :

1-888-367-5647 ou 1-800-334-6728 ou votre Centre local d'emploi

www.emploiquebec.net

DÉBUTEZ L'ANNÉE SOUS LE SIGNE DE LA FORMATION !

Commencez l'année du bon pied grâce à deux formations de perfectionnement élaborées par CoeffiScience, en collaboration avec l'Institut de chimie et de pétrochimie (ICP). La première, une formation en santé et sécurité du travail (SST), donnée sous forme de séminaire de courte durée, saura garantir le bien-être de vos recrues et répondre aux besoins de votre entreprise en la matière.

En l'espace de sept heures de formation, vos employés amélioreront leurs connaissances sur les procédures de base en SST dans un contexte adapté aux activités du secteur. Au terme de cette formation, ils recevront une carte et un certificat, émis par Emploi-Québec, attestant de leurs acquis.

PROCHAIN COURS SST : semaine du 23 février 2009

La seconde, qui comporte quatre séminaires, se veut une introduction aux Bonnes procédures de fabrication (BPF).

Ces deux formations sont dispensées à l'ICP et sont inclus dans un programme d'aide remboursé par Emploi-Québec sous certaines conditions. Hâtez-vous, les inscriptions sont présentement en cours !

Pour obtenir plus d'informations sur ces formations, communiquez avec Mélanie Collette

À l'adresse mcollette@coeffiscience.ca • par téléphone au 514 251.6302, poste 222 ou visitez notre site Web à l'adresse : www.coeffiscience.ca/service_aux_entreprises/Programmes_de_formation

INVESTIR DANS L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION, C'EST PAYANT !

Bien intégrer les nouveaux employés représente un défi de taille alors que l'industrie doit composer avec une main-d'œuvre qui se fait rare. C'est pourquoi CoeffiScience vous a convié à un déjeuner-conférence intitulé Miser sur l'accueil et l'intégration, c'est payant !

En plus de poser un regard neuf sur les bienfaits liés à l'accueil et l'intégration, cet atelier a permis de bien cerner les dynamiques qui animent actuellement

le marché du travail. Il a aidé en outre à identifier les pratiques gagnantes en matière d'intégration des ressources humaines ainsi que les mesures à mettre en place afin de favoriser la fidélisation de vos employés.

Ces activités se sont déroulées de 8 h 30 à 11 h 30, les mercredis 21 janvier (Lévis), 28 janvier (Boucherville), 11 février (Laval) et 25 février (Bromont) et furent

un grand succès.

Vous pouvez communiquer avec Mélanie Collette, chargée de projet et des communications pour recevoir la présentation en format électronique par courriel au

mcollette@coeffiscience.ca.



MOBILISER

Immersion et immigration, une équation gagnante

Vous aimeriez donner la chance à un nouvel arrivant de se familiariser avec notre secteur ? Il vous suffit de participer à notre activité de maillage professionnel. Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec (MICC) a en effet proposé, à CoeffiScience et à Pharmabio Développement, de prendre part à un projet-pilote ayant pour but de favoriser l'insertion professionnelle des nouveaux arrivants à travers une activité de jumelage.

La formule est simple : il s'agit, pour les entreprises québécoises, d'accueillir un nouvel immigrant d'expression francophone dans le cadre d'un stage d'observation, non rémunéré, d'une durée de deux à cinq jours. À partir d'une banque de 8 000 participants élaborée par le MICC, CoeffiScience vous soumet, en fonction des besoins de votre entreprise, des candidats déjà formés sur la réalité et la culture du marché du travail québécois.

Les avantages d'un tel maillage professionnel sont multiples. À commencer pour les personnes immigrantes, qui pourront ainsi prendre le pouls du marché du travail québécois et étendre leur réseau de contacts professionnels. Mais aussi pour l'entreprise participante, qui pourra élargir son bassin de recrutement, se positionner comme un employeur de choix, évaluer les compétences des nouveaux arrivants et, éventuellement, recruter des candidats.

Mieux encore, en participant à ce projet-pilote, vous rencontrerez des personnes admissibles au Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). Cette mesure administrée par Emploi-Québec offre, à l'employeur, une aide financière substantielle pour compenser les dépenses liées à l'intégration du nouvel arrivant au sein de son entreprise. Cette formule vous intéresse ? Contactez-nous !

On travaille pour vous !

CoeffiScience appuie le Collège de Maisonneuve - CoeffiScience a en effet donné son appui au projet de Centre collégial de transfert de technologie dans le domaine des pratiques sociales novatrices (CCTT-PSN) soumis, par le Collège de Maisonneuve, au ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

Le projet déposé par le Collège vise le développement de pratiques sociales novatrices en matière d'intégration des immigrants au marché du travail. Une nécessité selon nous,

non seulement sur le plan humanitaire, mais également sur le plan économique, notamment pour répondre aux besoins grandissants de main-d'œuvre de l'industrie.



PROMOUVOIR

LES FINISSANTS DE L'ICP ET LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

CoeffiScience et l'Institut de chimie et de pétrochimie (ICP) ont confié, à la firme Solexia, le mandat de conduire une étude sur la situation de l'emploi et les perspectives d'embauche chez les finissants du diplôme d'études collégiales (DEC) et de l'attestation d'études collégiales (AEC) en Techniques de procédés chimiques.

Il ressort de cette enquête que près de la moitié des entreprises de l'industrie chimique sondées ne connaissent pas

les programmes en Techniques de procédés chimiques, pourtant élaborés en fonction de leurs besoins. Par contre, les entreprises qui embauchent à la fois des détenteurs de DEC et d'AEC considèrent que les deux régimes d'études répondent aussi bien l'un que l'autre à leurs besoins. Cependant, certaines entreprises disent préférer embaucher les finissants de l'AEC en raison de leur maturité et de leur expérience plus vaste.

Par ailleurs, on s'entend à dire que la formation offerte par l'ICP est très polyvalente, en permettant aux diplômés d'accomplir une multitude de procédés industriels. Enfin, l'enquête a permis d'évaluer à 500 le nombre de techniciens qui seront embauchés d'ici trois ans. De ce nombre, 40 % seront recrutés par des entreprises étrangères à notre secteur, tandis que 45 % des emplois seront créés à l'extérieur de la région métropolitaine.