

INFORMER

DU NOUVEAU EN MÉCANIQUE DE MACHINES FIXES

Cours obligatoire Mécanique de machines fixes – classe B

Halocarburés, centrifuges (compresseurs) et cycle de réfrigération

Emploi-Québec a approuvé en novembre dernier le cours Mécanique de machines fixes – classe B - Halocarburés, centrifuges (compresseurs) et cycle de réfrigération. Maintenant que ce cours est autorisé, sa réussite sera obligatoire pour se présenter à l'examen de qualification. Il est important de rappeler qu'auparavant, étant donné que ce cours n'était pas disponible, l'apprenti en était exempté.

Afin d'en savoir plus sur ce cours et sur les autres cours qui sont actuellement en voie de développement et qui seront prochainement offerts pour les autres classes de mécanique de machines fixes, nous invitons les personnes intéressées à contacter directement les commissions scolaires qui offriront la formation.

Centre de formation professionnelle de Québec
Claire Lemelin, conseillère pédagogique
Tél. : 418 525-8354, poste 7439
lemelin.claire@cscapitale.qc.ca
http://www.cfpquebec.ca

Commission scolaire de la Jonquière
Centre des services aux entreprises
Denise Gagnon, directrice
Tél. : 418 548-7373, poste 225
denise.gagnon@csjonquiere.qc.ca
André Cloutier, responsable MMF
Tél. : 418 548-7373, poste 238
andre.cloutier@csjonquiere.qc.ca
www.csejonquiere.com

Commission scolaire de la Rivière
Service aux entreprises
André Dallaire, conseiller en formation sur mesure
Télé. : 819 293-4524
dallairea@csriveraine.qc.ca
http://fp.csriveraine.qc.ca/entreprises/

Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys
Services aux entreprises et de formation continue
Réjean Du Cap, consultant en formation
Tél. : 514 855-4500, poste 8845
rejean.ducap@csmb.qc.ca
www.services-aux-entreprises.ca

Pour en savoir plus sur les processus de qualification ou pour toute question en cours d'apprentissage, contactez le Centre administratif de la qualification professionnelle d'Emploi-Québec au 1 866 393-0067. Il est également possible de visiter leur site Internet afin de connaître la disponibilité et les coordonnées pour s'inscrire à ces cours obligatoires. Notez que le cours obligatoire dont il est question ici soit MMF-B - Halocarburés, centrifuges (compresseurs) et cycle de réfrigération (45 h) y apparaîtra sous peu.

MATÉRIEL DIDACTIQUE

En complément au cours obligatoire, un guide a été publié en novembre dernier soit Halocarburés, compresseurs centrifuges et cycle de réfrigération / cours obligatoire – Classe B. À noter que d'autres guides sont actuellement en production en mécanique de machines fixes et seront bientôt disponibles pour bonifier le matériel didactique de cette qualification. Par ailleurs, quatre cahiers d'exercices de la classe 4, en lien avec les fascicules PanGlobal de la même classe, sont maintenant offerts pour aider l'apprenti dans son cheminement pour l'obtention de sa certification.

Pour en savoir plus sur le matériel didactique offert pour les différents cours, n'hésitez pas à contacter le Centre d'élaboration des moyens d'enseignement du Québec (CEMEQ) par courriel à information@cemeq.qc.ca, par téléphone au 819 822-6886, poste 221, ou visitez le www.cemeq.qc.ca.

OUTIL D'ÉVALUATION EN LIGNE

Par ailleurs, il est possible de bénéficier d'un outil d'évaluation en ligne afin d'aider l'apprenti à déterminer s'il est prêt à se soumettre à l'examen de qualification d'Emploi Québec. Cet outil d'évaluation, développé par le CEMEQ en collaboration avec CoeffiScience, est maintenant offert par les commissions scolaires. Nous vous invitons à parcourir la version démo qui est présentement en ligne afin de visualiser cet outil des plus pratiques, qui permet à l'apprenti de cibler ses forces et ses faiblesses en vue de parfaire ses apprentissages avant de se soumettre à l'examen.

<http://www.cemeq.qc.ca/demoMMF/>

Pour information concernant l'outil d'évaluation en ligne, nous invitons les personnes intéressées à contacter directement les commissions scolaires qui offriront la formation.

SOIRÉE PORTES OUVERTES À L'ICP

TECHNIQUES DE PROCÉDÉS CHIMIQUES

4 février de 16 h à 20 h

Apportez un enfant, un ami, un parent...et faites-leur découvrir le programme d'étude de l'industrie!

- Visite des laboratoires avec simulation
- Rencontre avec les enseignants
- Animation

- Et bien plus...

C'est un rendez-vous!

6220, rue Sherbrooke Est
Montréal, H1N 1C1
*Stationnement gratuit
**Metro Cadillac

ICP INSTITUT DE CHIMIE
ET DE PÉTROCHIMIE
COLLÈGE DE MAISONNEUVE

Journée-carrière

LES FILLES ET LES SCIENCES,
UN DUO ÉLECTRISANT

C'est avec grand plaisir que CoeffiScience retourne encore cette année à la journée carrière « Duo des filles et des sciences ».

Pour la onzième année, des entreprises du secteur des hautes technologies et des établissements d'enseignement ont décidé de travailler ensemble à l'organisation d'une journée d'information sur les carrières scientifiques et technologiques dédiées aux jeunes filles des 2e et 3e secondaires.

Le 6 février prochain à la Polytechnique, c'est là que ça se passera!

JOYEUSES FÊTES!

Aux 19 300 personnes qui oeuvrent dans le secteur de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz ainsi qu'à nos fantastiques partenaires, nous souhaitons que ce temps des Fêtes soit rempli de moments agréables.

Nous vous reviendrons en janvier avec un site Internet amélioré ainsi qu'une multitude de projets qui vous donnerons le goût de vous impliquer dans « votre » comité sectoriel.

Bonne année 2010!

Publication : Décembre 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)

La Commission des partenaires du marché du travail contribue financièrement à la réalisation de cette publication.

Commission
des partenaires
du marché du travail
Québec

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Akzo Nobel

Avmor Itée

Bitumar

Chimie ParaChem s.e.c.

Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

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)

Ministère de l'éducation, des loisirs et des sports (MELS)

CEPSA Chimie Montréal S.E.C.

Petro-Canada

Produits Shell Canada

Saint-Jean Photochimie

Station d'épuration, Ville de Montréal

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

Syndicats des métallos (FTQ)

Ultramar Itée

LA PERMANENCE

Danielle Dunn
Directrice généraleMélanie Collette
Chargée de projet – Communications-
service aux entreprisesMaude Vandal
Adjointe à la direction

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 :

Forum sur l'avenir de la main-d'œuvre • PAGE 1

Rapport préliminaire de l'enquête • PAGE 1

Ateliers du Forum • PAGE 2

Mécaniciens de machines fixes • PAGE 5

Portes-ouvertes à l'ICP • PAGE 6

Joyeuses Fêtes! • PAGE 6

Le
catalyseur
EXPRESS
bulletin d'information

L'ÉNERGIE D'UNE MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE

actualité

Forum sur l'avenir de la main-d'œuvre

UN ÉVÉNEMENT QUI FERA DATE

En invitant représentants patronaux et syndicaux à se pencher sur les enjeux auxquels est soumis le secteur, le Forum sur l'avenir de la main-d'œuvre pose un jalon dans l'histoire de l'industrie.

Le 26 novembre dernier, CoeffiScience et ses partenaires ont accueilli représentants patronaux et syndicaux à l'occasion du tout premier Forum sur l'avenir de la main-d'œuvre de



l'industrie de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz naturel. L'événement, qui se tenait au Golf métropolitain Anjou, a réuni quelque 45 participants.

S'inscrivant dans la foulée de l'enquête sur la main-d'œuvre amorcée en juin, le Forum sur l'avenir de la main-d'œuvre avait pour principal objectif de donner une suite aux problématiques soulevées par le rapport préliminaire.

Deux temps forts ont donc marqué le déroulement de la journée. D'abord

UN PORTRAIT PRÉLIMINAIRE

Dans le cadre du Forum sur l'avenir de la main-d'œuvre, CoeffiScience a présenté les résultats préliminaires du diagnostic sectoriel amorcé en juin dernier. Cette analyse reposait sur l'analyse des statistiques des entrevues et un sondage auxquels ont participé une quarantaine d'entreprises et une douzaine de travailleurs. En voici les faits saillants.

PORTRAIT SECTORIEL

Le secteur regroupe 381 établissements. Quelques 19 300 travailleurs oeuvrent au sein de ces entreprises,

la plupart évoluant au sein des secteurs des produits du pétrole et charbon (18%), savons, détachants et produits de toilette (17%), produits chimiques de base (15%), peintures, revêtements et adhésifs (14%) et autres produits chimiques (14%). Le secteur est majoritairement composé de PME et 80% des entreprises comptent moins de 100 employés.

PERFORMANCE NATIONALE

Entre 2004 et 2008, le nombre d'établissements de l'industrie chimique a diminué de 12,6% au Québec, alors

la présentation des résultats de l'enquête sur la main-d'œuvre et leur validation auprès des participants. Puis, un échange de vues portant sur les stratégies et les moyens à mettre de l'avant dans notre secteur pour répondre aux défis et enjeux identifiés par le rapport.

C'est à partir des pistes de solutions identifiées lors de ces ateliers que votre comité sectoriel et ses partenaires mettront en place des moyens pour soutenir le développement de la main-d'œuvre et, du coup, l'avenir du secteur.

qu'en Ontario la variation s'est établie à 6,2%.

Par contre, sur le plan de la main-d'œuvre, le Québec fait meilleure figure avec une variation de 3,7% de ses travailleurs contre 9,6% pour l'Ontario. Au cours de cette période, les entreprises du Québec enregistrent des hausses de revenus de 8,7% alors que l'Ontario se contente de 3,4%.

ÉVOLUTION DU MARCHÉ

Au cours des trois dernières années, alors que 35% des entreprises



suite...

sondées ont connu une croissance de leur chiffre d'affaires, 45% d'entre elles ont dû rationaliser leurs activités.

Les répondants considèrent par ailleurs que la proximité des marchés (45%), la qualité de la main-d'œuvre (45%) et le coût avantageux de l'énergie (45%) figurent parmi les principaux avantages qu'offre le Québec.

GESTION ET FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

45% des entreprises sondées estiment que la planification de la relève et les problèmes engendrés par les départs massifs à la retraite constituent les principaux défis à relever au cours des prochaines années.

Parmi les stratégies à mettre de l'avant pour faire face à cette problématique, on signale, par ordre décroissant d'importance, l'amélioration

de la polyvalence, l'instauration de plans de gestion de la relève et une plus grande participation des travailleurs à la prise de décision.

En ce qui a trait à la gestion de la main-d'œuvre, alors qu'une forte proportion de répondants dit posséder une politique de rémunération (50%) et appliquer une politique de rétention et de recrutement du personnel (45%), seulement 10% ont admis avoir instauré une stratégie de planification de la relève.

Ateliers du Forum sur l'avenir de la main-d'œuvre

UN ÉCHANGE DE VUES FRUCTUEUX

Après la présentation, les participants ont été invités à se réunir en atelier afin de débattre de thèmes cruciaux pour l'avenir de notre secteur.

Ces ateliers de discussion ont donné lieu à des échanges



productifs qui ont permis de mettre en relief les préoccupations des participants à l'égard de ces enjeux et d'identifier quelques priorités d'action afin d'y faire face. En voici un aperçu:



ENVIRONNEMENT EXTERNE

On constate que la concurrence étrangère, notamment celle des pays asiatiques, où les industriels profitent de frais d'exploitation moindres et ne sont pas soumis aux mêmes normes environnementales et de fabrication que l'industrie québécoise, exerce une pression baissière sur les coûts de fabrication et menace l'avenir des fabricants de produits de base. La prise en compte du bilan environnemental des entreprises pourrait toutefois favoriser le secteur québécois à plus long terme.

On estime par ailleurs que les exportations vers le marché américain et les autres provinces canadiennes sont compromises par la force du huard. De plus,

l'environnement commercial créé par l'ALENA semble également peu propice au développement du secteur. Les participants reconnaissent cependant que l'influence de ces facteurs varie selon la taille de l'entreprise et son secteur d'activité.

Les marchés sont en constante évolution et ils exigent une adaptation continue. Cependant, les entreprises québécoises doivent composer avec des règles de financement qui ne favorisent pas la R&D et l'innovation. On relève du même souffle le manque de représentation dont souffre le secteur au niveau gouvernemental et la lourdeur du processus réglementaire. Les participants déplorent en outre l'image négative accolée au secteur ainsi que les fermetures d'usines passées sous silence.

Les priorités d'action

Redéfinir les modèles d'affaires québécois et bâtir un plan de redressement pour le secteur de manière à ce qu'il puisse se démarquer de la concurrence.

Instaurer une veille sectorielle et stimuler l'innovation afin de mettre au point des produits à forte valeur ajoutée et de développer de nouveaux marchés.

Obtenir l'appui des gouvernements fédéral et provincial pour favoriser les investissements à l'interne et attirer les investissements à court terme.

Accroître la représentation du secteur auprès des divers paliers de gouvernement et se rapprocher du milieu associatif, notamment des chambres de commerce.

Favoriser la flexibilité des entreprises et la polyvalence des travailleurs pour accroître la compétitivité du secteur.

Promouvoir une image positive de l'industrie pour attirer la relève, notamment en soutenant la performance en SST, en rehaussant le bilan environnemental du secteur et en favorisant la communication de masse par la publication de ses bons coups.

Améliorer l'échange d'information au sein de l'industrie et accroître la diffusion des services offerts aux entreprises par CoeffiScience.

QUALIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Le secteur exige un niveau de compétence varié de la part de ses travailleurs. On constate cependant que les gens de métiers sont peu nombreux par rapport aux universitaires, bien que le secteur leur offre une rémunération souvent supérieure à celle des détenteurs d'un diplôme universitaire. Pour leur part, les PME hésitent à embaucher des professionnels de haut niveau (maîtrise, doctorat), ce qui peut nuire à leur croissance.

L'environnement technologique est en constante évolution au sein de l'industrie. Cependant, on déplore le manque de programmes de formation, à l'intention des gens de métiers, sur les nouveaux équipements de production. On souligne également le peu d'efforts consentis, au cours des dix dernières années, à la formation des professionnels et des gestionnaires.

Le secteur ne souffre pas seulement de la concurrence étrangère. Les entreprises ont aussi tendance à lutter

entre elles pour attirer les ressources, surtout en ce qui concerne la main-d'œuvre de production. Les PME, où le personnel de production est peu nombreux mais essentiel à la bonne marche des opérations, en sortent souvent perdantes. En région, il est encore plus difficile d'attirer et de conserver des ressources qualifiées.

La relève du secteur n'est pas assurée, bien que l'on s'attende à des départs à la retraite massifs au cours des cinq prochaines années. Alors que plusieurs affirment être déjà aux prises avec un manque de main-d'œuvre spécialisée, les taux d'inscription dans les écoles de métiers demeurent faibles. Par ailleurs, peu d'entreprises disent disposer d'un plan de relève et posséder des outils qui leur permettraient de favoriser le transfert de connaissances et d'améliorer l'embauche. On relève en outre que les femmes sont peu attirées par le secteur et que le taux de placement des immigrants est peu élevé, notamment dans la région de Québec.

Les priorités d'action

Favoriser l'intégration des personnes immigrantes et des femmes et promouvoir, auprès de cette dernière clientèle, les métiers non traditionnels.

Collaborer avec les ordres professionnels afin de faciliter la reconnaissance des acquis et normaliser les compétences.

Instaurer des comités paritaires afin d'accroître la polyvalence des travailleurs et soutenir la formation de formateurs de manière à améliorer le transfert de connaissance à l'interne.

Arrimer les actions d'Emploi-Québec et du ministère de l'Éducation afin d'optimiser les programmes de formation existants et de développer des formations novatrices.

Reconnaître la formation en techniques de procédés offerte par l'Institut de chimie et de pétrochimie (ICP).

Rehausser l'image de l'industrie et promouvoir les métiers et professions du secteur auprès des clientèles cibles.

MOBILISER

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Bien que la planification de la relève, à tous les niveaux de l'entreprise, semble être une préoccupation partagée par plusieurs, peu d'efforts ont été consentis jusqu'ici à cette problématique. Si l'intégration des personnes immigrantes semble être une solution à privilégier, la barrière linguistique et les différences culturelles constituent autant de défis à gérer pour lesquels les gestionnaires sont mal outillés.

Alors que les entreprises de plus petite taille sont davantage touchées par la pénurie de main-d'œuvre, on observe que la fonction ressources humaines est plus ou moins bien définie au sein des PME. On relève en outre que les

membres de l'équipe de production possèdent rarement les habiletés pour jouer ce rôle. La rationalisation semblant être le mot d'ordre, les GRH sont davantage en mode réaction et, par conséquent, disposent de peu de moyens pour mettre en place des politiques d'embauche et d'intégration efficaces.

Par ailleurs, il n'est pas rare de trouver dans les rangs d'une même entreprise des représentants de trois générations différentes (baby-boomers, X et Y). Les valeurs de la génération Y étant différentes de celles de leurs aînés, ils sont par conséquent plus difficiles à mobiliser. Pour les attirer et les maintenir en emploi, il faut davantage miser sur des pratiques innovantes, comme la conciliation travail-famille.

Les priorités d'action

Favoriser l'embauche et l'intégration de la main-d'œuvre immigrante.

Développer une vision stratégique des ressources humaines.

Valoriser la fonction RH auprès des entreprises du secteur.

Actualiser les politiques de gestion des ressources humaines.

FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les coûts élevés des activités de formation et la difficulté à libérer les travailleurs sont les principales raisons invoquées par les PME pour justifier leur faible investissement en formation. On estime également que les besoins de formation sont parfois mal évalués.

Les participants considèrent d'autre part que les formations offertes en ligne sont bien adaptées à certains besoins, mais qu'elles ne peuvent répondre à tous leurs

besoins, notamment lorsque leurs travailleurs doivent faire face à un changement technologique. Ils soulignent en outre le manque d'outils en transferts de compétence afin d'assurer la relève du secteur.

On souligne également que certaines formations, plus générales, sont facilement transférables d'une entreprise à l'autre. Par contre, lorsque l'activité de perfectionnement est plus spécialisée, ses coûts sont souvent prohibitifs, ce qui renforce l'intérêt pour les mutuelles de formation.

Les priorités d'action

Adopter une vision bien définie et assumer un leadership en matière de formation.

Favoriser le regroupement d'entreprises afin de profiter d'une offre étendue d'activités de perfectionnement et d'une meilleure accessibilité à celles-ci.

Faciliter le transfert de compétences de manière à assurer la transition fluide de la relève.

Multiplier les modes de diffusion des activités de formation (en salle, en ligne, compagnonnage).

MERCI À NOS COMMANDITAIRES



9197, Boulevard Acadie, Montréal –
Tél. : 514.905.0428 – Téléc. : 514.905.0431