

GUIDE DES OUTILS DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

C'EST NOTRE TOURNÉE!

Comment établir le profil de poste d'un tuyauteur industriel? Comment identifier et choisir les éléments de rémunération d'un ingénieur chimiste? Comment définir les besoins de formation d'un technicien de procédés? Comment élaborer un modèle efficace d'intégration du personnel?

Le Guide des outils de la gestion des ressources humaines, élaboré par CoeffiScience, répond de façon pratique et concrète à toutes ces questions, et à bien d'autres, puisque son contenu a été élaboré par et pour les entreprises du secteur.

Adapté aux besoins de toutes les personnes qui ont à gérer du personnel, ce guide constitue de ce fait un atout majeur alors que la main-d'œuvre se raréfie. Cet outil vous intéresse et vous aimeriez le consulter et, éventuellement, vous le procurer? C'est simple. Il suffit de communiquer avec nous pour prendre rendez-vous et nous nous rendrons à votre lieu de travail vous en faire une présentation.

INFORMER

CONSERVER NOTRE MAIN-D'ŒUVRE : UN EXEMPLE PRATIQUE

Dans les deux dernières éditions du Catalyseur, nous avons beaucoup insisté sur les différentes stratégies à mettre en œuvre pour aider l'industrie à conserver sa main-d'œuvre spécialisée en attendant la reprise. L'annonce, en mars dernier, de la fermeture prochaine de PTT Poly Canada nous a tristement fourni l'occasion de tester nos moyens d'action.

Nous nous sommes en effet rendus chez PTT pour y rencontrer les travailleurs licenciés. Afin qu'ils sachent quelles entreprises cibler dans leur recherche d'emploi nous leur avons brossé un portrait détaillé de notre secteur et de ses sous-secteurs.

Nous leur avons également présenté la nouvelle section Placement en ligne de CoeffiScience. Cette section renouvelée, qui se veut un pivot central en donnant accès aux offres d'emploi émanant de notre secteur ainsi qu'à une banque de candidats qualifiés dans différentes disciplines, conduit également au site d'Information sur le marché du travail

COMMUNIQUÉ SPÉCIAL - LA NOTION DE SUPERVISION DANS LES MÉTIERS RÉGLEMENTÉS HORS-CONSTRUCTION

Le 1^e avril, le Conseil d'administration de CoeffiScience rencontra la direction de la qualification réglementée. L'objectif de cette rencontre était de mieux comprendre la notion de supervision dans le Règlement sur les certificats de qualification et sur l'apprentissage en matière d'électricité, de tuyauteurie et de mécanique de systèmes de déplacement mécanisé dans les secteurs autres que celui de la construction (F-5, r.1.2) et le Règlement sur les certificats de qualification et sur l'apprentissage en matière de gaz, de mécanique de machines fixes et d'appareils sous pression (L.R.Q. c. F-5, r. 1.3)

LA SUPERVISION SUR PLACE ET À PROXIMITÉ

Cette supervision nécessite une intervention d'un travailleur détenteur du certificat pour les travaux supervisés avant, pendant ou après l'exécution des travaux par l'apprenti. La

d'Emploi-Québec, où sont affichés de nombreux postes en lien avec notre secteur.

Nous jugeons primordial de faire connaître l'industrie aux travailleurs touchés par un licenciement massif et, ainsi, accroître les chances de maintenir à flots le bassin de main-d'œuvre qualifiée de notre secteur. C'est pourquoi CoeffiScience entend jouer pleinement son rôle de courroie de transmission entre les travailleurs et les entreprises du secteur en faisant circuler l'information, notamment au moyen de présentations en entreprise.

Espérons que cette initiative aura des retombées positives pour les travailleurs de PPT, à qui nous souhaitons la meilleure des chances dans leur recherche d'emploi.

Pour partager votre opinion, écrivez à

info@coeffiscience.com avant le 15 août 2009

DQR rappelle que, s'agissant d'un apprentissage, l'encadrement des travaux ne nécessitait pas une même implication du travailleur qualifié dépendamment du moment, dans le déroulement du programme d'apprentissage (un nouvel apprenti nécessitait beaucoup plus de présence du travailleur qualifié que lorsque l'apprenti est finissant pour l'élément de qualification visé). L'important qui a été rappelé est que le «sur place et à proximité» devait permettre à l'apprenti de pouvoir se référer rapidement à l'expertise d'un travailleur certifié pour obtenir un conseil, une aide dans l'exécution des tâches qui lui ont été confiées.

LA SUPERVISION GÉNÉRALE

Elle peut être assimilée au processus interne de contrôle de l'exécution et de la qualité des travaux. Néanmoins, afin de vérifier la conformité de travaux avec les exigences d'un

SUITE...

programme d'apprentissage réglementé, cette supervision doit être réalisée par un travailleur détenteur du certificat pour les travaux supervisés.

AUTRES QUESTIONS ABORDÉES

On a mentionné que les communications avec le Centre administratif de la qualification professionnelle (CAQP) sont parfois difficiles. La DQR répond que, malgré toute la bonne volonté du personnel, ce service qui est récent et qu'il a beaucoup été sollicité. De surcroît, les règlements sont nouveaux et chaque nouvelle question peut donner lieu à une interprétation des textes ou du processus administratif.

Finalement, on demande pourquoi les informations ne sont pas transmises aux entreprises lorsque leurs travailleurs obtiennent un certificat de qualification. La DQR fait remarquer que démarche de qualification est individuelle et que c'est dans l'intérêt de l'employé de communiquer ses résultats aux examens le plus rapidement possible.

ÇA GAZE AU SEIN DE COEFFISCIENCE!

C'est avec plaisir que nous accueillons officiellement, au sein de notre comité sectoriel, les entreprises du secteur du gaz naturel. Depuis la fondation du comité sectoriel, ces entreprises siégeaient officieusement au sein du conseil d'administration à titre de partenaire. CoeffiScience devient ainsi le Comité sectoriel de la main-d'œuvre : chimie, pétrochimie, raffinage et gaz. La mission demeure la même, seule l'appellation change.

POUR ÊTRE UN AS DU GAZ!

Saviez-vous que l'École de Technologie Gazière (ÉTG) dispense des formations pratiques ou théoriques pour l'obtention d'un certificat de qualification au gaz ? Saviez-vous que certaines de ces formations sont ouvertes au grand public ? Saviez-vous que l'ÉTG fait de l'accompagnement en entreprise pour la période d'apprentissage ?

Vous êtes intéressés ? Pour en savoir davantage, allez sur le site de l'ÉTG <http://www.etg.gazmetro.com/?culture=fr-CA> et regarder sous « certification de qualification au gaz ». Téléphone : 450 449-6960, poste 321

Il nous fait plaisir d'annoncer la nomination de madame Caroline Renaud au poste de coprésidente du conseil d'administration de CoeffiScience. Gestionnaire en gestion des ressources humaines pour Saint-Jean Photochimie, Madame Renaud possède une longue feuille de route en matière de développement de la main-d'œuvre. Nous la remercions de son implication active et lui souhaitons la bienvenue au sein de notre équipe.

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 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

Association québécoise de l'industrie de la peinture (AQIP)

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)

Petresa Canada inc./Interquisa Canada, 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 générale

Mélanie Collette

Chargée de projet – Communications-service aux entreprises

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 :

Bitumar déménagement • PAGE 1

7 personnes sont devenues formateur • PAGE 3

C'est le temps de préparer la rentrée • PAGE 3

Ne planifiez pas sans lui • PAGE 3

Métiers réglementés • PAGE 4

Cap sur la diagnostic sectoriel • PAGE 4

Conserver notre main-d'œuvre • PAGE 5

Communiqué spécial • PAGE 5

actualité

Bitumar, ou l'équilibre entre la fonction RH et la relation client

Approche-client, Recherche et Développement et engagement des employés, les trois piliers de la réussite de Bitumar.

Depuis sa fondation en 1977, la croissance de Bitumar suit une courbe ascendante. Si bien que le 16 juin prochain, clients, fournisseurs et personnalités publiques sont conviés à l'inauguration du Complexe Marcel-Thériault, qui réunit, rue Sainte-Catherine Est à Montréal, son nouveau siège social, une nouvelle usine de BurPack et un bureau pour le service du Transport et de la Logistique. Plus tôt en 2009, c'est leur nouveau laboratoire qui sortait de terre sur le site de l'usine de Bitumar sur la rue Broadway.

Depuis 30 ans, Bitumar a connu une croissance continue et remarquable. La compagnie œuvre dans le domaine de la production d'asphalte liquide utilisée tant pour le pavage des routes que pour la toiture. C'est un secteur important de notre économie qui connaît une croissance constante.



UNE RÉUSSITE BÂTIE SUR TROIS PILIERS

Le secteur d'activité n'explique pas à lui seul cette vitalité. La vision des

Le catalyseur

bulletin d'information

L'ÉNERGIE D'UNE MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE



dirigeants de Bitumar y compte également pour beaucoup. En misant sur la diversification de leurs produits – Bitumar offre aujourd'hui de multiples grades d'asphalte tant pour le pavage que pour la toiture – et en investissant constamment dans la recherche et le développement afin de mettre au point des produits novateurs, ils ont permis à Bitumar de se hisser en tête dans son marché.

Cette position enviable est renforcée par une présence active sur la côte est de l'Atlantique. En plus de ses deux usines de production située à Montréal, Bitumar a étendu son rayonnement en acquérant, en 1999, une usine d'asphalte à Baltimore, MD aux États-Unis, puis en construisant, en 2004, une nouvelle usine à Hamilton en Ontario. Ainsi, en période de pointe, c'est près de 165 employés qui assurent le bon déroulement de ses activités.

Autre facteur déterminant pour la réussite de Bitumar : la gestion de la relation avec le client. Depuis toujours, la direction de Bitumar s'est acharnée à bâtir de solides relations avec ses clients. « Même chose avec nos fournisseurs, précise son directeur des ressources humaines, Éric Sirois. En améliorant la fonction achat, nous nous assurons

de mieux répondre aux besoins de nos clients. L'établissement de notre nouveau complexe à proximité des axes ferroviaires nous permettra ainsi d'optimiser et d'assurer notre approvisionnement en matières premières. »



Toutefois, sans le support de ses employés, Bitumar n'aurait pu mettre en application cette stratégie de développement. Conscients que son personnel constitue une composante très importante de sa compétitivité, en 2006 ses dirigeants confient donc à Éric Sirois la tâche de structurer la fonction ressources humaines et de la doter des outils nécessaires pour poursuivre sa croissance.

DES PRATIQUES INNOVATRICES

Les outils de gestion ne peuvent suffire, à eux seuls, pour assurer l'engagement des employés : il faut également savoir les mobiliser. En invitant ses employés

suite...

à se prononcer sur l'aménagement de leur nouveau siège social, Bitumar a trouvé un moyen original de les impliquer dans le processus décisionnel. « Je me suis occupé d'identifier les fournisseurs, mais c'est un comité d'employés qui a décidé, de concert avec un designer et un ergonomiste, des couleurs et de l'ameublement des nouveaux locaux », indique M. Sirois.

Le nouvel édifice met également l'accent

POUR COMBATTRE LE TAUX DE ROULEMENT

Avant 2007, le taux de roulement des techniciens de procédés était trop élevé. Depuis, grâce à un système de progression mis au point en collaboration avec le syndicat des travailleurs, il est tombé presque inexistant. « Auparavant, le technicien de classe 2 devait attendre le départ d'un technicien de classe 1 pour espérer améliorer ses conditions de travail, résume Eric Sirois. Avec le temps, ceci pouvait avoir un effet négatif sur la motivation de plusieurs »

BITUMAR DÉMÉNAGE!

Le 16 juin prochain, clients, fournisseurs et partenaires sont conviés à l'inauguration du Complexe Marcel-Thériault, qui réunit le siège social de Bitumar et son usine de Bur Pack, rue Sainte-Catherine Est à Montréal. Le choix de cet emplacement, à proximité du réseau ferroviaire, s'inscrit dans la vision de développement de l'entreprise qui souhaite ainsi faciliter son



sur la qualité de vie au travail. Comme près de 90 % des postes de travail sont à aire ouverte, ils ont été aménagés en périphérie afin que tous puissent profiter de la lumière naturelle. De plus, chaque poste de travail dispose d'un placard et d'un fauteuil pour accueillir les visiteurs, tandis que l'aire centrale est revêtue d'un tapis afin d'amortir les sons. Un code de vie, élaboré par les employés, a non seulement été bien accueilli mais, jusqu'ici, il est respecté.

Enfin, une salle à manger attrayante, où un écran diffusera des messages, et une salle d'entraînement avec douches et vestiaires, complètent l'aménagement du nouveau Complexe Marcel-Thériault. Les employés profitent également d'une terrasse extérieure et des installations du parc Marcel-Thériault, coin Lelièvre et Ste-Catherine Est, qui sera cédé à la Ville lors de l'inauguration officielle du complexe.

Comportant maintenant quatre niveaux d'emploi technique, le système implanté consiste en un plan d'acquisition de connaissances et de compétences reposant sur un manuel de formation élaboré avec l'aide des contremaîtres de l'usine. La réussite d'un examen, préparé par l'Institut de chimie et de pétrochimie (ICP) en collaboration avec les contremaîtres de quart, permet d'accéder à un niveau de connaissance, d'emploi, et de salaire supérieurs. Tout le monde y gagne!

approvisionnement en matières premières.

Les dirigeants de l'entreprise profiteront de l'occasion pour annoncer la création de la Fondation Marcel-Thériault, instituée en mémoire du fondateur de Bitumar. Les fonds récoltés seront versés à la recherche sur la maladie de Parkinson et à des organismes de bienfaisance. Également, une partie du terrain, aménagée en parc aux frais de Bitumar, sera cédée à la Ville de Montréal, lors d'une cérémonie officielle.

APPEL À TOUS!

VOS TÉMOIGNAGES INSPIRANTS SUR LA GESTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Nous vous invitons, chers membres de notre vaste réseau, à partager avec nous vos pratiques gagnantes en matière d'intégration de clientèles cibles (femmes, nouveaux arrivants, personnes handicapées), de formation continue, de programme de qualité de vie au travail, de programme de santé et sécurité, etc. Vous le savez sans doute, la récession ne sera pas éternelle et une embellie illuminera inéluctablement l'horizon économique.

Ce que vous ignorez peut-être, c'est qu'une fois la reprise amorcée, notre secteur sera de nouveau confronté à une rareté de main-d'œuvre qualifiée. Une pénurie qui sera amplifiée, non seulement par une baisse des inscriptions dans les programmes techniques du collégial, mais également



parce que nombre de travailleurs spécialisés, mis à pied pour cause de ralentissement de l'activité, auront peut-être quitté le secteur.

Les solutions que vous avez développées sont des clefs essentielles pour attirer et fidéliser le personnel qualifié. Vous avez participé à une activité de maillage professionnel pour personnes immigrantes? Vous avez élaboré des mesures pour favoriser l'embauche de femmes ou de personnes handicapées? Vous avez implanté un programme de fidélisation? Vous avez monté un comité de qualité de vie au travail? Partagez votre expérience avec le secteur, CoeffiScience se chargera de la diffuser par son site Internet.

services aux entreprises

FORMER

7 PERSONNES SONT DEVENUS FORMATEURS EN 14 HEURES!

La formation sur le transfert des compétences et la gestion de la formation en entreprise, qui s'est déroulée les 21 et 28 avril derniers, s'est soldée sur une note positive! Les sept participants qui formaient la première cohorte sont unanimes : la formation a répondu à leurs attentes et leur a permis d'atteindre leurs objectifs.

Rappelons que cette formation, qui avait pour objectif de mettre en application les

notions du Guide du transfert des compétences en milieu de travail, élaboré par CoeffiScience et ses partenaires, était dispensée par la Société de formation industrielle de l'Estrie (SOFIE).

Ce programme de deux jours visait aussi l'acquisition d'habiletés essentielles au transfert de compétences et à l'élaboration de formations spécifiquement adaptées. Outre des notions théoriques, cette formation se complétait de discussions,



de mises en situation et d'exercices pratiques.

Bien que les participants aient mentionné avoir grandement apprécié cette formule, nous nous apprêtons à la réviser afin de l'adapter encore mieux à la réalité des entreprises du secteur. Pour en savoir davantage ou pour vous procurer dès maintenant le Guide, communiquez avec Mélanie Collette, chargée de projet au 514.251.6302 poste 222.

C'EST LE TEMPS DE PRÉPARER LA RENTRÉE!

L'été n'est pas encore à nos portes qu'il vous faut préparer la rentrée automnale! Pour vous aider dans la planification de vos prochaines activités de formation, CoeffiScience publiera d'ici quelques semaines, sur son site internet (coeffiscience.ca), un calendrier sommaire des formations qui seront offertes à l'automne.

En attendant, vous pouvez déjà inscrire à votre agenda de formation les séminaires

de perfectionnement sur les Bonnes pratiques de fabrication (BPF), qui seront donnés, à l'Institut de chimie et de pétrochimie (ICP), aux dates suivantes.

Pour les gestionnaires : Formation pour l'implantation des BPF (7 heures) Vendredi 5 juin ou Mardi 16 juin

Pour les travailleurs :

Introduction aux BPF (7 heures) : mardi 9 juin et mercredi 17 juin

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

NE PLANIFIEZ PAS SANS LUI !

Vous êtes impatient de planifier vos prochaines activités de formation? Le Guide des outils est maintenant disponible et prêt à vous seconder dans cette tâche! Élaboré par CoeffiScience, ce nouveau guide répertorie tous les produits et les actions mis au point par votre comité sectoriel au fil des ans.

Sous forme de fiches individuelles, claires et bien structurées, ce cahier résume toutes les informations nécessaires

à la planification de vos prochaines activités de formation. Analyses et perspectives sectorielles, guides de référence, cahiers et programmes de formation, outils et trousseaux de gestion, publications, présentations vidéo, références internet et matériel publicitaire, tout y est!

Pour en savoir davantage sur cet outil indispensable et sur les

moyens de vous le procurer, consultez notre site internet (coeffiscience.ca) ou communiquez avec nous.



MOBILISER

Métiers réglementés Emploi-Québec à l'écoute du secteur

Dans le numéro de janvier du Catalyseur, nous vous informons que les membres du conseil d'administration de CoeffiScience avaient déposé, à la Direction de la qualification réglementée d'Emploi-Québec, une requête à l'effet que soient reconnues les compétences et la qualification des travailleurs déjà en poste au sein des entreprises du secteur ainsi que les programmes de formations mis en place par les entreprises.

Cette requête a non seulement été entendue, mais elle a été accueillie favorablement par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT- Emploi-Québec). En effet, dans la Gazette officielle du Québec du 25 mars dernier, le législateur faisait paraître un avis en foi duquel le Règlement modifiant le Règlement sur les certificats de qualification et

sur l'apprentissage en matière de gaz, de machines fixes et d'appareils sous pression pourrait être édicté par le gouvernement dans les 45 jours suivant la publication dudit avis. Si ce projet de règlement est accepté, et nous sommes confiants qu'il le sera, le certificat de qualification en tuyauterie de procédés techniques sera aboli. Également, il ne sera plus obligatoire de réussir l'examen de qualification pour obtenir le certificat de qualification en manutention de propane, à condition d'avoir suivi et réussi une formation déterminée. Les apprentis devront toutefois compléter leur apprentissage. Cette victoire fait une fois de plus la preuve que c'est par la mobilisation que nous pourrons faire avancer notre industrie et qu'en se concertant, nous pourrons faire reconnaître la spécificité des besoins de notre secteur.

Cap sur le diagnostic sectoriel Aidez-nous à vous aider !

Une première étape a été franchie dans la réalisation du diagnostic sectoriel de notre industrie. Les membres du comité ont en effet retenu les services de Raymond Chenel, de la firme Solexia, à la suite d'un appel de propositions lancé en mars dernier. Monsieur Chenel aura pour mandat de cerner les enjeux de l'industrie, notamment au regard de l'emploi, du profil de la main-d'œuvre et des enjeux et des perspectives d'avenir du secteur.

Pour réaliser la première partie de son mandat, à savoir le recensement

de données sur la main-d'œuvre, les emplois, la production, les marchés et la formation, M. Chenel disposera de données actualisées fournies par Emploi-Québec, le ministère de l'Éducation et le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation.

Quant à la seconde partie du mandat de Solexia, elle reposera d'abord sur des entrevues en profondeur touchant la gestion des ressources humaines et les problématiques qui y sont associées. Ces entrevues seront réalisées en juin

auprès d'une douzaine d'entreprises sélectionnées en fonction de leur représentativité au sein de l'industrie, de leur situation géographique et du degré de sophistication de leurs procédés.

Ce second volet se soldera par un sondage, auquel seront conviées toutes les entreprises du secteur. Votre participation à ce sondage est d'une importance cruciale puisqu'il permettra de cerner les principales problématiques liées à la gestion et au développement de la main-d'œuvre de notre industrie. Nous comptons sur vous!

PROMOUVOIR

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE

C'est le vendredi 12 juin prochain que CoeffiScience tiendra son assemblée générale annuelle. Ce rendez-vous annuel, essentiel à la santé démocratique et à la vie associative de notre regroupement, sera l'occasion, d'une part, de communiquer le bilan des résultats pour 2008-2009 et de présenter une rétrospective des activités

L'HEURE EST AU BILAN

réalisées ou amorcées au cours de cet exercice ainsi que les faits saillants qui l'ont marqué.

D'autre part, il nous permettra de vous présenter les grandes lignes de notre programmation pour la prochaine année. Nous profiterons par ailleurs de l'occasion pour amorcer une discussion

sur la formation en ligne et sonder l'opinion des participants sur la possibilité de mettre en place un tel projet.

Si vous ne pouvez être des nôtres le 12 juin prochain, rendez-vous sur notre site internet (coeffiscience.ca) ou communiquez avec nous pour obtenir un compte rendu de la rencontre.