

# SERVICES AUX ENTREPRISES

## FORMER FORMATION SUR LES MOTEURS ÉLECTRIQUES ET LEURS DÉPANNAGES

Une formation de huit heures en entreprise se donne actuellement pour tous les planificateurs, le personnel de l'entretien ou toute personne qui doit connaître la base des moteurs électriques.

### Objectifs :

- Interpréter le langage, les tableaux, les schémas et les calculs se rapportant à la défectuosité de moteurs électriques.
- Interpréter l'analyse des symptômes liés aux moteurs électriques, à la suite de détections de défectuosités.

### Principaux éléments de contenu :

#### Facteurs de puissance :

- Rendement.
- Types de moteurs à courant alternatif (CA).
- Divers types de construction.

#### Tables de comparaison :

- Paramètres de sécurité.
- Différents bâtis.
- Schémas de branchements.

#### Courbes d'application :

- Chartes de dépannage.
- Tables de référence pour les courants nominales.
- Accouplement et roulement (survol).

Formateur : Expert de la Commission scolaire Marguerite-Bourgeois

Minimum de cinq personnes pour une formation  
150,00 \$ par personne + taxes pour la formation

Pour les inscriptions ou pour de l'informations, communiquez avec Mme Mélanie Collette au 514-251-6302, poste 222 ou Mme Sossie Der Stepanian au 450-443-9324, poste 2.



## NOUVELLE COHORTE DU PROGRAMME DE FORMATION DE GESTIONNAIRES DE PREMIER NIVEAU

Ce programme de formation a été conçu en collaboration avec des gens de l'industrie et tient compte des caractéristiques spécifiques des entreprises du secteur, autant sur le plan des opérations qu'en ce qui concerne les aspects légaux liés à la santé et la sécurité au travail.

Privilégiant l'approche de courtes périodes de formation suivies par de l'expérimentation en milieu de travail, ce programme de formation est la solution-clé pour les entreprises soucieuses d'augmenter les compétences en gestion de ses superviseurs tout en minimisant les impacts sur les opérations de l'entreprise.

Cette formation procure au superviseur les compétences nécessaires pour qu'il soit proactif dans son nouveau rôle de gestionnaire de premier niveau et pour qu'il soit en mesure d'évaluer la performance de ses employés ou d'apporter des correctifs pour améliorer le rendement de son entreprise.

Un accompagnement coaching est offert à la mi-parcours ainsi qu'en fin de parcours.

Pour plus d'informations, contactez Madame Mélanie Collette au 514-251-6302 poste : 222.

**Début des cours les 13 et 14 février 2013 — Les places sont limitées, faites vite !**

# MOT DU DIRECTEUR

Chers lecteurs, chères lectrices,

Comme tous les ans, la fin de l'année est un moment propice pour s'arrêter et prendre quelques instants afin de faire le point sur les différents projets et les activités de CoeffiScience. La gestion des ressources humaines et le développement des compétences doivent occuper une place centrale dans la stratégie organisationnelle d'une entreprise, et toute l'équipe du comité travaille sans relâche afin de soutenir notre industrie dans cette voie. Cette année, le comité a mis de l'avant un nouveau service de diagnostic des ressources humaines. S'adressant principalement aux entreprises de moins de 100 travailleurs ou à celles qui désirent avoir accès à des outils de ressources humaines pratiques, ce service permet à un de nos conseillers de se rendre en entreprise et d'évaluer les besoins en ressources humaines, et de proposer un plan d'action utilisant des outils développés spécialement pour l'industrie de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz. Dans un contexte de resserrement de la disponibilité de la main-d'œuvre et aussi dans l'optique où le recrutement de personnel qualifié et compétent est de plus en plus difficile, la gestion des ressources humaines devient donc un enjeu stratégique dans le développement des entreprises. Pour vous aider encore plus, nous avons décidé d'intégrer une nouvelle capsule RH dans le Catalyseur.

En cette fin d'année, je crois qu'il est également important de souligner l'accomplissement d'une trentaine de travailleurs de l'industrie qui ont obtenu ou qui sont en voie d'obtenir leur diplôme de gestionnaire de premier niveau. Comme vous le savez, ce programme, développé exclusivement pour l'industrie, permet à des travailleurs qui commencent de nouvelles fonctions de superviseur ou qui sont appelés à le devenir dans un avenir rapproché d'acquérir les compétences nécessaires pour devenir de bons superviseurs. Étant donné le succès répété de cette formation, nous sommes heureux de vous annoncer qu'une nouvelle cohorte sera lancée en février 2013. Je vous invite donc à vous inscrire très rapidement.

Nous ne le répétons jamais assez, mais les projets que nous développons et les succès qui en découlent sont possibles grâce à votre collaboration et à votre engagement. Je vous invite donc à communiquer avec l'un ou l'autre des membres de notre équipe si vous avez des questions relatives au secteur, aux ressources humaines ou à la formation. De plus, si vous avez des besoins particuliers, ce sera aussi avec plaisir que nous vous aiderons dans la recherche de solutions.

En terminant, toute l'équipe de CoeffiScience aimerait profiter de l'occasion pour vous souhaiter un merveilleux temps des fêtes, et que l'année 2013 soit une année où la chimie entre vous et CoeffiScience brillera de mille projets !

Joyeuses fêtes !

Jean-François Poirier, Directeur général

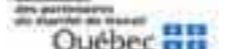
## PROCHAINE ÉDITION : JANVIER 2013

Si vous désirez faire paraître une nouvelle de votre entreprise, la date de tombée de la réception des textes est le jeudi 17 janvier.

Publication : Décembre 2012

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.



## LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Akzo Nobel  
Bitumar inc.  
CEPSA Chimie Montréal S. E. C.  
Chimie ParaChem S. E. C.  
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)  
Enerkem  
Ethanol Greenfield Québec inc.  
Fédération de l'industrie manufacturière (FIM-CSN)  
Gaz Métro  
General Dynamics  
Institut des procédés industriels  
Lavo inc  
Les produits chimiques Delmar inc.  
Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE)  
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)  
Produits Chimiques Magnus Ltée  
Produits Olin Chloralcalis (PCI)  
Saint-Jean Photochimie inc.  
Suncor Énergie  
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP)  
Syndicat des employés et employées des services publics (FEESP-CSN)  
Syndicat des métallos (FTQ)  
Ultramar Itée

## LA PERMANENCE

Jean-François Poirier - Directeur général  
Guillaume Legendre - Chargé de projets - recherche et information  
David Massé - Coordonnateur formation  
Mélanie Collette - Chargée de projets - communications et services aux entreprises

## RÉALISATION

CoeffiScience

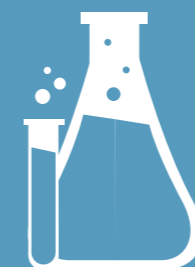
## INFOGRAPHIE

CoeffiScience

## NOUS JOINDRE

2194, avenue de La Salle, bureau 2002  
Montréal (Québec) H1V 2K8  
Téléphone : 514 251-6302  
Télécopieur : 514 251-2475  
info@coeffiscience.ca

## WWW.COFFISCIENCE.CA



VOL. 6 N° 2 - DÉCEMBRE 2012

### DANS CE NUMÉRO :

Actualité • PAGE 1  
Information • PAGE 3  
Quoi de neuf • PAGE 4  
Services aux entreprises • PAGE 5  
Mot du directeur • PAGE 6

# Le catalyseur

bulletin d'information

## L'ÉNERGIE D'UNE MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE



## SUNCOR ÉNERGIE, OU LA POURSUITE DE L'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

Tout au long de ses 57 années d'histoire, la raffinerie de Suncor, située sur la rue Sherbrooke dans l'est de Montréal, a su relever de nombreux défis. Depuis 2011, elle met toute son énergie à atteindre un nouvel objectif global : l'excellence opérationnelle. Seule raffinerie en opération à Montréal, elle s'est engagée sur cette voie pour assurer son avenir et celui de tous ses employés.

### Quand « zéro » est un objectif majeur

Tout d'abord, la compagnie Suncor, et par le fait même, la raffinerie de l'est de Montréal se sont fixé l'objectif « zéro », et ce, dans toutes les facettes de leurs opérations : zéro blessure au personnel, zéro blessure à l'environnement et zéro blessure aux installations.

« La mise en place de systèmes qui fonctionnent parfaitement et une amélioration continue sont essentielles à l'atteinte de cet objectif », mentionne Jean Côté, vice-président de la raffinerie. « À ce titre, des efforts importants ont été consentis pour assurer la sécurité du personnel, et des procédures ont été instaurées pour que tous les incidents et quasi-incidents soient analysés », ajoute-t-il.

Des actions sont prises à chaque incidence pour éviter la récurrence. Les informations sont aussi partagées non seulement à l'intérieur de la raffinerie, mais aussi avec les autres sites de la compagnie. La même procédure s'applique lors



d'événements causant un tord à l'environnement ou des pertes de production. Ensemble, ces outils de sécurité opérationnelle contribuent à améliorer la fiabilité des opérations.

### L'avenir, c'est déjà demain

Sans un personnel qualifié et motivé, l'excellence opérationnelle ne peut être atteinte.

C'est en pensant à demain que la raffinerie Suncor a mis sur pied un programme

rigoureux de formation continue. Elle s'assure ainsi de conserver un personnel hautement qualifié détenant le niveau d'expertise requis.

Pour assurer son fonctionnement, la raffinerie compte 405 employés répartis dans différents secteurs d'activités. Soixante pour cent d'entre eux sont syndiqués et 88,3 % sont des hommes. Au cours des dernières années, la raffinerie a su profiter des occasions causées par les fermetures d'autres sites pétrochimiques de la région

pour attirer une relève de qualité. Ainsi, 45 % des employés actuels ont été embauchés depuis 2006, et 20 % depuis 2010 !

#### Un citoyen pas comme les autres

L'excellence opérationnelle, c'est aussi respecter ses voisins. La raffinerie Suncor et ses employés ont à cœur d'être un citoyen corporatif exemplaire. À ce titre, contribuer à la qualité de vie de la communauté de l'est de l'île de Montréal est très important pour Suncor. La raffinerie a supporté plus de 100 partenariats au cours des dernières années. Action Secours Vie d'Espoir, le centre des femmes de Pointe-aux-Trembles, le programme « Je réussis », la Cuisine collective « à toute vapeur » de la société Saint-Vincent-de-Paul, les petits déjeuners dans les écoles, la patrouille de sécurité de l'Halloween, la clinique de sang Les Pointeliers et, bien sûr, Centraide sont quelques exemples de l'engagement de la raffinerie et de ses employés.

#### De grands projets

Enfin, l'excellence opérationnelle attire aussi les nouveaux projets.

Au cours des dernières années, la raffinerie a effectué des investissements majeurs qui lui ont permis de demeurer concurrentielle tout en respectant les exigences environnementales d'aujourd'hui.

INVESTISSEMENTS (MILLIONS \$)			
2005	181	2009	222
2006	140	2010	154
2007	158	2011	85
2008	273	2012	60

« Maintenant qu'elle dispose d'assises solides sur le plan du respect des normes environnementales et de la fiabilité et la sécurité de ses installations, la raffinerie

de l'est de Montréal est en bonne posture pour entreprendre des projets visant à améliorer sa capacité et sa rentabilité », fait valoir Jean Côté.

Depuis la fusion de Suncor et Pétro-Canada en 2009, l'accès au pétrole de l'ouest du pays est de plus en plus intéressant.

Ainsi, le projet de renversement de la ligne 9 entre l'Ontario et Montréal permettrait à la raffinerie de raffiner des bruts de l'Ouest canadien et favoriserait une plus grande intégration de la raffinerie de Montréal au réseau de raffinage global de Suncor. Ce serait une excellente nouvelle pour le futur de la raffinerie et la pièce maîtresse d'un avenir prometteur.



## INFORMATION

### DIAGNOSTIC 2013, LE PORTRAIT DE NOTRE INDUSTRIE

Dès janvier, CoeffiScience entamera son étude triennale de l'industrie québécoise de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz. Au cours du premier trimestre 2013, les quelque 650 entreprises qui composent le secteur seront invitées à se prononcer sur les enjeux et les perspectives d'avenir de leur établissement.

Pour chacun des 30 secteurs couverts par les CSMO, les diagnostics dressent un portrait socioéconomique de l'industrie tout en identifiant les besoins en termes de développement de la main d'œuvre. Cet exercice revêt une importance particulière lorsque

l'on sait que les données recueillies serviront à l'élaboration de projets et de politiques d'action gouvernementale, notamment en ce qui a trait à la formation des travailleurs.

Cette année encore, nous solliciterons la collaboration des entreprises du secteur pour mener à bien cette étude.

La version 2010 du diagnostic de CoeffiScience est accessible en ligne au [www.coeffiscience.ca](http://www.coeffiscience.ca)

### EMBELLIE DANS LES SECTEURS DE LA CHIMIE ET DES PRODUITS DU PÉTROLE

Malgré une légère baisse du nombre d'emplois à l'été 2012, les emplois des secteurs de la chimie et des produits du pétrole retrouvent les niveaux observés avant le ralentissement économique de 2009.

#### Les emplois de la chimie en hausse de 12 %

Après avoir encaissé de lourdes pertes entre l'automne 2007 et le plus fort de la crise économique de 2009, le secteur de la chimie affiche une hausse soutenue du nombre de travailleurs à son emploi, laissant croire à une solide reprise du secteur. Malgré une légère baisse à l'été 2012, les chiffres de l'industrie chimique oscillent autour de 14 000 travailleurs depuis plus d'un an, en hausse de 12 % depuis le creux observé en 2009.

heures de Statistique Canada, les emplois dans le secteur ont montré leurs premiers signes haussiers au premier trimestre 2010 avant de se stabiliser à 14 000 en juin 2011.

#### Retour au sommet pour les produits du pétrole et du charbon

Scénario similaire dans le secteur de la transformation des produits du pétrole et du charbon, le nombre d'employés a subi une diminution constante entre 2008 et 2009 avant d'amorcer sa relance au premier trimestre 2010. Des quelque 2900 emplois recensés à l'hiver 2009, le secteur affiche maintenant des données similaires aux sommets historiques de 2008 avec plus de 4500 travailleurs à son actif selon les derniers chiffres publiés par l'agence de statistique canadienne.

Selon les données de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les

### LE GUIDE EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES FAIT PEAU NEUVE !

L'aide en gestion des ressources humaines reste un enjeu majeur pour l'industrie. Il faut dire que près de 80 % des entreprises du secteur ont moins de 50 travailleurs à leur emploi. Par conséquent, elles n'ont pas nécessairement un service de ressources humaines. Afin de satisfaire à cet enjeu, CoeffiScience a retravaillé le Guide GRH que le comité avait lancé en 2008, pour ainsi l'actualiser au goût du jour et pour répondre plus adéquatement aux besoins pratiques des PME du secteur.

Depuis septembre, M. David Massé, CRHA et coordonnateur à la formation chez CoeffiScience, est sur la route pour rencontrer les

entreprises intéressées à améliorer leurs pratiques RH. Grâce à un outil diagnostic novateur, mais surtout adapté à la réalité des PME, les entreprises pourront avoir un portrait précis de leurs fonctions RH et un plan d'action concret basé sur l'utilisation des outils du Guide. Une quinzaine d'entreprises ont reçu sa visite, et plusieurs autres ont déjà pris rendez-vous.

Si vous désirez vous démarquer en matière de gestion de votre capital humain, n'hésitez pas à communiquer avec M. David Massé au 514-251-6302, poste 225 ou par courriel au [dmasse@coeffiscience.ca](mailto:dmasse@coeffiscience.ca)

## QUOI DE NEUF

### PROMOTION COEFFISCIENCE Y ÉTAIT

L'île au savoir et le CRÉ de Montréal tenaient, le 26 novembre dernier, un premier rendez-vous pour l'innovation dans l'action pour une relève en science et technologie.



Lors de cette journée, une centaine d'intervenants dans la promotion des sciences et de ses carrières ont joué le jeu afin de déterminer les obstacles et les défis de leur travail. De cette réflexion plusieurs pistes de solutions ont émergé, ne reste plus qu'à voir ce que l'avenir nous réserve.

## SAVIEZ-VOUS QUE ?

Il existe un portail scientifique du nom de « Science Plus ! », dont le but est de promouvoir les études et les carrières scientifiques au Québec !

Résumons : le projet « Science Plus » voit le jour à la suite d'un programme de subvention proposé par le MELS visant à répondre à la transformation de la structure du marché du travail, caractérisée par une nette augmentation de la demande pour les diplômés universitaires en sciences. Actif depuis le 21 janvier 2010, le projet résulte d'un partenariat entre l'Université de Montréal et les collèges Bois-de-Boulogne, Lionel-Groulx et Vanier.

Concrètement, « Sciences Plus ! » est un portail contenant des articles scientifiques introductifs, des fils d'actualité scientifique, des outils de recherche ainsi que de l'information sur les études et le marché du travail dans les secteurs de la biochimie, de la bio-informatique, de la chimie, de la géographie, de l'informatique, des mathématiques, de la physique et des sciences biologiques. Le projet se révèle utile aussi pour organiser des conférences sur les sciences et les études qui s'y rapportent, des ateliers et des laboratoires à l'Université de Montréal, des séjours découvertes, ou « étudiant d'un jour », et même des expériences de mentorat. Le site est ouvert à tout le monde, et son objectif principal, comme mentionné plus haut, reste d'accroître l'intérêt général porté aux sujets d'ordre scientifique. Nous croyons que nous pouvons faire mieux, au Québec, pour aider les étudiants, les amateurs de sciences et même ceux qui n'y sont pas initiés à s'émerveiller devant les possibilités du savoir humain et à envisager une carrière dans le domaine scientifique.

**N'HÉSITEZ PAS À CONSULTER LE PORTAIL À L'ADRESSE :**  
[HTTP://WWW.SCIENCESPLUS.CA/](http://www.sciencesplus.ca/)

## À mettre à l'agenda

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE COEFFISCIENCE  
11 décembre — Club de golf métropolitain d'Anjou

GRANDS DÉJEUNERS CSMO  
22 janvier — Saint-Nicolas  
23 janvier — Bromont  
6 février — Montréal  
7 février — Boucherville

ANIMATIONS EN CLASSE  
hiver-printemps

SALON DES PROFESSEURS DE MONTRÉAL  
15-16 avril — Montréal

## LES GRANDS DÉJEUNERS CSMO : LA COMMUNICATION AU COEUR DE VOS ACTIONS

Pour vous inscrire ou pour plus de renseignements sur cette activité, communiquez avec Mme Mélanie Collette par courriel au [mcollette@coeffiscience.ca](mailto:mcollette@coeffiscience.ca) ou par téléphone au 514-251-6302, poste 222.

Horaire : de 8 h 00 à 12 h 00

Conférencier : M. Robert Bouchard

Formation approuvée par le CRHA.

Frais de 60 \$ plus taxes par participant (incluant le petit déjeuner). Pour toute annulation reçue moins de cinq jours ouvrables avant le début de l'activité, les frais ne seront pas remboursés. Une substitution de participant est acceptée.

## CAPSULE RH

### CAPSULE RESSOURCES HUMAINES PME — RECRUTEMENT L'ÉCHANTILLON DE TRAVAIL : UNE MÉTHODE PEU COÛTEUSE ET EFFICACE

Beaucoup de gestionnaires en conviennent : le recrutement n'est pas une science exacte ! Comment évaluer rapidement et efficacement les multiples facettes d'une candidature ? Il existe une méthode facile, peu coûteuse et efficace pour étoffer les dossiers de candidatures : l'échantillon de travail. L'idée est de compléter l'entrevue dite classique par un test, fait « maison » par l'entreprise.

Afin d'assurer la validité des résultats, il est important que ce test soit appliqué de façon uniforme pour tous les candidats. De plus, il doit mesurer une ou des compétences centrales dans le poste concerné. Par exemple, un test pour un poste d'adjoint (e) administratif pourrait être la mise en page d'une lettre. Un bon exercice pour évaluer un futur commis à l'entrepôt pourrait être de « monter une palette » de façon rapide et efficace. Ces exercices durent au plus une trentaine de minutes et apportent souvent un nouvel éclairage à une candidature. La technique devient particulièrement efficace quand elle est utilisée pour valider l'information recueillie lors de l'entrevue. Par exemple, si une personne dit qu'elle a été adjointe administrative pendant sept ans, cela devrait se refléter dans son test.

Le but d'un processus de sélection est de sélectionner et de discriminer des candidatures sur la base de critères pouvant prédire le rendement d'une personne dans un poste donné. À cet effet, plus l'employeur dispose d'éléments d'information pertinents pour appuyer ses décisions, moins grande est l'incertitude et plus l'exercice de prédiction de l'avenir a des chances de s'avérer probant.