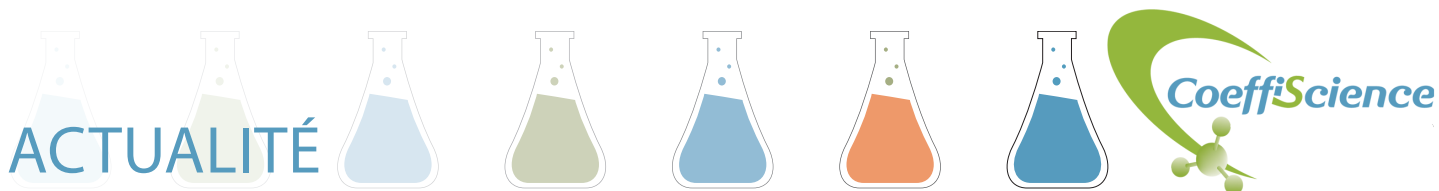


DANS CE NUMÉRO :

Actualité • PAGE 1
 Information | Quoi de neuf • PAGE 2
 Capsule RH • PAGE 3
 Événements • PAGE 4

L'ÉNERGIE D'UNE MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE



ACTUALITÉ

CELANESE : un modèle en matière de SST

Un peu d'histoire

Elle a été construite en 1974. À cette époque, l'usine est la propriété de Produits Nacan Ltée et comporte deux départements : la section « Émulsions » abritant un seul réacteur de polymérisation, et la section « Adhésifs » qui fabrique des colles. De 1989 et 1991, deux autres réacteurs viennent s'ajouter à la force de production. C'est en février 2005 que Celanese Canada Inc. fait l'acquisition du site et y démarre ses activités de fabrication d'émulsions.

Les produits

Celanese Boucherville fabrique des résines à base d'eau principalement utilisées dans la préparation de peintures et d'adhésifs et comprend trois unités de production. Le site fait partie de la division Emulsions, qui opère huit usines similaires dans le monde. Présentement, une quarantaine de personnes œuvrent à Boucherville.

Les équipements utilisés dans les trois unités de production sont sensiblement les mêmes: des réservoirs de mélange initial, réservoirs d'addition lente et des réacteur, notamment. Toutefois, certains équipements sont différents, tels les condenseurs, les pompes de transfert et les agitateurs des réacteurs. Des réservoirs d'entreposage de produits finis sont aussi disponibles pour chaque unité de production, de façon à permettre une meilleure gestion de la demande de la clientèle.

Le contrôle des réacteurs se fait grâce à un système distribué (Distributed Control System - DCS). Cet équipement permet aux opérateurs de contrôler tous les paramètres de fabrication reliés à chacun des réacteurs et donne des informations en temps réel concernant ce qui se passe dans les réacteurs. Le DCS affiche les informations d'opération et signale, grâce à des alarmes, toute déviation des paramètres, permettant ainsi à l'opérateur de contrôler le processus de fabrication. Ce type de système permet également de contrôler le temps de cycle et d'assurer la sécurité du procédé.

Un modèle en SST

Celanese est une entreprise qui exploite ses sites en fonction de normes très élevées en matière de santé et de sécurité au travail ainsi qu'en matière de sécurité des procédés. Tous les équipements contenant du monomère sont situés dans des salles de classification électrique « classe 1, division 2 » afin d'assurer la sécurité. La santé-sécurité est une valeur fondamentale de l'entreprise et fait partie du quotidien de tous les employés. Le dynamisme de Celanese dans ce domaine a d'ailleurs été reconnu par la CSST en 2008, alors que le site de Boucherville fut nommé lauréat national du Prix Innovation en Santé et Sécurité du Travail pour le système de nettoyage automatisé d'un réacteur, éliminant ainsi le travail en espace clos. En 2013, le site a une fois de plus reçu un Grand prix de la CSST pour la mise en œuvre d'un équipement permettant l'élimination des contraintes ergonomiques au poste de chargement des camions.

En plus de l'investissement du personnel dans sa vie professionnelle, les employés s'impliquent au sein de divers organismes à but non lucratif et participent activement au programme de santé en entreprise implanté il y a quelques années.





De gauche à droite: MM. Gilles Boucher, Richard Laliberté, Claude Vallières, André Goudreau et Pierre Morin.

Celanese Canada inc. — lauréat d'un Grand Prix santé et sécurité du travail 2013 de la CSST dans la catégorie Innovation : petites et moyennes entreprises.

PROGRAMME DE BOURSES DE STAGE

Faites-vous connaître auprès de la relève spécialisée en recrutant des candidats pour un stage d'été.

Coeffiscience peut vous appuyer dans votre démarche grâce à son programme de bourses de stage!

- Coeffiscience contribue en y investissant le même montant que vous (maximum de 500\$)
- Coeffiscience assure la diffusion et la promotion auprès des établissements d'enseignement de votre choix.

Date limite pour participer
15 février 2015

Pour participer, visitez www.coeffiscience.ca/bourses ou communiquez avec nous pour tous les détails.

INFORMATION

PROGRAMME DE GESTIONNAIRES PREMIER NIVEAU REMISE DE DIPLÔMES

Coeffiscience est fier d'annoncer la certification d'une sixième cohorte de Gestionnaire premier niveau qui s'est terminée le 21 janvier dernier.

Dix participants provenant de 5 entreprises ont réussi avec succès la formation.



PROCHAINE COHORTE G1N
AVRIL 2015



INSCRIVEZ-VOUS RAPIDEMENT!
IL NE RESTE QUE QUELQUES
PLACES!

AMENER LA RELÈVE AUPRÈS DU SECTEUR!

Depuis 2001, l'organisme Montréal Relève soutient la préparation de la relève en proposant son programme Classes Affaires. Cette initiative offre aux élèves de la 3e et de la 4e secondaire l'occasion de réaliser un stage d'exploration de carrières d'une semaine en période estivale, leur permettant ainsi de découvrir votre secteur, le marché du travail et les perspectives d'emploi.

Vous pourrez donc valoriser les professions de votre secteur d'activité auprès de la relève et faire vivre une expérience concrète aux jeunes qui souhaitent s'y diriger. Votre implication est alors indispensable pour faire une juste promotion de la profession et ainsi préparer la relève de demain.

Montréal Relève et Coeffiscience vous invitent à participer en grand nombre en offrant à des élèves une immersion dans votre milieu de travail.

L'expérience vous intéresse?



Communiquez avec :

Maude Faulkner

Conseillère, Partenariats

514.270.3300 poste 6

mfaulkner@montrealreleve.ca

Identifier vos besoins de formation pour rentabiliser votre investissement !

Vous valorisez l'importance de la formation continue et positionnez le développement de votre main-d'œuvre comme un investissement. Excellent ! Mais en pratique, connaissez-vous vraiment vos besoins de formation ? Comment identifiez-vous les employés à former et les formations à suivre ?

Plusieurs entreprises optent souvent pour le raccourci: ouvrir un catalogue de formation et inscrire les employés à « sa » formation annuelle selon l'offre. Mais est-ce que ces formations ont toujours répondu à vos besoins? Ont-elles contribué à améliorer la performance de l'employé ? Et celle de l'entreprise ?

Pour vous assurer que vos efforts et votre investissement en formation donnent les résultats escomptés, il est important de canaliser vos actions dans le développement de compétences qui méritent une amélioration et qui contribuent à augmenter votre performance. La clé du succès : **l'analyse et l'identification de vos besoins de formation.**

Pour maximiser l'impact de la formation

- Cerner le bon besoin de formation
- Qualité de la formation et du formateur
- Avoir un soutien de son gestionnaire
- Appliquer dans son travail les apprentissages réalisés
- L'ouverture du participant à reconnaître la valeur des apprentissages

1- Analyser les compétences nécessaires pour votre organisation : une vision globale

La première phase vise à analyser les compétences qui sont et seront à développer dans le futur. Pour débiter la réflexion, répondez à ces trois questions clés :

- Quels sont les écarts de performance actuelle ?
(Indicateurs de performance, informations factuelles déjà disponibles)
- Quels sont les changements et améliorations désirés ?
- Quels sont les résultats visés ?

Suite à cette analyse, identifiez les compétences dont votre entreprise aura besoin afin d'assurer l'atteinte de ces objectifs.

2- Identifier les besoins de formation : l'écart de compétence

La deuxième phase consiste à déterminer l'écart entre les compétences requises pour réaliser vos objectifs d'entreprise et les compétences actuelles de vos employés. Pour faire ce bilan, différentes stratégies s'offrent à vous :

- Bilan conjoint : l'employé et son superviseur remplissent le questionnaire et en discutent.
- Autoévaluation : seul l'employé remplit le questionnaire.
- Bilan par le supérieur immédiat.

Une fois cet écart identifié, distinguer les cibles qui peuvent être atteintes par de la formation. Il s'agit de votre besoin de formation. Il faut, toutefois, garder en tête que la formation ne constitue souvent qu'une partie de la solution pour combler cet écart.

3- Établir des priorités de formation : le plan de besoin de formation

La dernière phase vise à établir les priorités. Choisir d'investir vos efforts de formation là où ils rapporteront le plus !

2 types de formation :

- **Formation de base** : nécessaire pour l'exécution de son travail.
- **Formation de perfectionnement** : vise l'amélioration du rendement et de la performance.

Enfin, si l'identification de vos besoins de formation est primordiale, le choix de la formation l'est tout autant. Coeffiscience a pour mission de favoriser le développement de la main-d'œuvre en offrant des formations subventionnées spécifiquement adaptées aux besoins du secteur. Ainsi, nous voulons connaître vos besoins afin d'adapter notre offre de formation. **SOYEZ OPPORTUNISTE ! Participez à la rencontre de consultation du secteur le 19 mars prochain et partagez-nous vos besoins de formation.**

CALENDRIER

À ne pas manquer!

FÉVRIER 2015

- **LES GRANDS DÉJEUNERS CSMO -**
Une saine gestion des conflits: mission possible !

CONFÉRENCE

3 février, St-Nicolas, Hôtel l'Oiselière

5 février, Orford, Manoir des sables

11 février, Boucherville, Club de Golf

12 février, Montréal, Novotel

- **FORMATION TRAVAILLEURS NON-SPÉCIALISÉS**
Dates: 19-26 février et 5 mars, Collège Ahuntsic

FORMATION

- **FORUM PROVINCIAL DES CARRIÈRES EN CHIMIE**
27 FÉVRIER - Pavillon A.-Desjardins de l'Université Laval, Québec

SALON CARRIÈRES

MARS 2015

- **PLANIFICATION STRATÉGIQUE DE COEFFISCIENCE,**
19 MARS - Hôtel Sandman, Longueuil

CONSULTATION

- **FORMATION TRANSVAIR - INSCRIVEZ-VOUS !**
Dates: **26 mars - 8 avril - 22 avril - 20 mai - 17 juin**
et **26 août**, Club de Golf d'Anjou

FORMATION

- **SALON DE L'EMPLOI**
25 MARS- Institut des procédés industriels - IPI

SALON CARRIÈRES

- **CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL,**
25 MARS- Centre de congrès Palace, Laval

SALON CARRIÈRES

- **AQUISEP**
25 MARS - Concorde Québec, Québec

SALON CARRIÈRES

AVRIL 2015

- **CARRIÈRES ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL**
8-9 avril - Palais des congrès, Montréal
24 avril - Hôtel Mortagne, Boucherville

SALON CARRIÈRES

- **FORMATION G1N-Cohorte VII**
21 AVRIL

FORMATION

INSCRIVEZ-VOUS!

PROCHAINE ÉDITION DU CATALYSEUR
AVRIL 2015

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

ADICQ
Bitumar inc.
CEPSA Chimie Montréal S. E. C.
Chimie ParaChem S. E. C.
CPMT
La Coop fédérée
Éthanol Greenfield Québec inc.
FIM-CSN
Gaz Métro
General Dynamics Canada
IPI
Lavo inc.
MFQ
MEIE
PPG Revêtements architecturaux
Produits Chimiques Magnus Itée
Saint-Jean Photochimie inc.
Suncor Énergie
Unifor
Énergie Valero inc..

LA PERMANENCE

Guillaume Legendre - Directeur général
Suncica Kolev - Communications
Benoit Robichaud - Chargé de projets - Recherche
Ève Laniel- RH et Formation

RÉALISATION ET INFOGRAPHIE

Sun Kolev, Coeffiscience

RÉVISION

Émilie Pelletier

NOUS JOINDRE

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

WWW.COEFFISCIENCE.CA

Publication : Février 2015
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