



LES FILLES ET LE SECTEUR DE LA CHIMIE : UN DUO GAGNANT!

CoeffiScience et l'Institut de chimie et de pétrochimie (ICP) ont participé à la journée « Les filles et les sciences : un duo électrisant! » qui avait lieu le 6 février à la Polytechnique de Montréal. L'événement vise à faire connaître aux adolescentes de 2e et 3e années du secondaire, la nature exacte des professions scientifiques et technologiques. Près de 800 passionnées de science ont défilées au kiosque de CoeffiScience pour assister à la fabrication de la pâte à dent « maison ». Elles ont donc constaté que l'industrie de la chimie est présente dans toutes les sphères de la vie quotidienne et offre des débouchés professionnels passionnants et inédits. Bravo à l'équipe du Duo filles et Sciences pour cette journée mémorable et à l'année prochaine!

UN LABORATOIRE VIRTUEL POUR INTÉRESSER LES JEUNES À LA CHIMIE!

Les mots « produits chimiques » rebutent souvent les jeunes. Pour faire tomber les préjugés quoi de mieux qu'un jeu? CoeffiScience a créé un laboratoire virtuel accessible sur le site très fréquenté de scienceenjeu.ca. Le jeu fonctionne ainsi : chaque utilisateur du site doit se créer un « avatar » (personnage virtuel) afin de remplir des missions sur une île virtuelle. Le laboratoire servira aux participants à créer une nouvelle recette de dentifrice pour enrayer la mauvaise haleine qui se propage sur l'île. L'expérience du dentifrice sera en ligne à la fin du mois de mars. Vous pouvez déjà l'expérimenter en visitant le www.scienceenjeu.ca.



24 HEURES DE SCIENCES, SAMEDI 8 MAI 2010

Dans le but de valoriser la science, l'organisme Science pour tous a conçu la journée 24 heures des Sciences. Cette année encore, CoeffiScience et l'Institut de chimie et de pétrochimie (ICP) se joindront à l'événement samedi le 8 mai 2010. L'Institut ouvrira ses portes pour faire vivre une expérience enrichissante sur l'univers d'une entreprise chimique du Québec. Les participants pourront visiter un laboratoire de procédés chimiques, parler des procédures de santé et sécurité qui s'imposent à ce genre d'industrie et finalement réaliser leur propre dentifrice. Une journée à ne pas manquer!

INFORMER

DU NOUVEAU SUR NOTRE SITE INTERNET

POUR MIEUX VOUS CONNAÎTRE : NOUVELLE BASE DE DONNÉES EN LIGNE SUR LE SITE WWW.COEFFISCIENCE.CA

Afin de rendre les entreprises du secteur accessibles auprès des chercheurs d'emploi, de diffuser plus rapidement des informations sur le secteur aux entreprises et de contribuer à la mise à jour des données sectorielles, CoeffiScience a intégré sa base de données à son site Internet qui est continuellement mise à jour. Nous vous invitons à la consulter et à nous donner vos commentaires.

LE SECTEUR DE LA CHIMIE ET LE RÉSEAUTAGE SOCIAL EN LIGNE

Afin de favoriser les échanges entre différents partenaires du secteur, CoeffiScience intègre les réseaux sociaux sur sa plateforme Internet. Ainsi, nous pourrions utiliser Facebook, Twitter, Linked In et autres pour diffuser plus largement les informations du secteur et pour intéresser plus de gens à l'univers des secteurs de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz.

L'objectif des réseaux sociaux est de favoriser un échange simple et efficace entre divers utilisateurs qui ont des intérêts communs. Pour CoeffiScience, le but ultime est de travailler avec les nouvelles technologies pour l'aider à sa mission principale : favoriser le développement de la main-d'œuvre.

UNE NOUVELLE DIRECTRICE À L'ADICQ

C'est avec plaisir que l'Association pour le Développement de l'Industrie Chimique du Québec annonce la nomination de leur nouvelle directrice générale, Mme Caroline Piché. Ingénieure chimique, Mme Piché a travaillé dans le domaine des parfums ainsi que dans les télécommunications. Elle a acquis de l'expérience dans l'organisation d'événements grâce à son implication dans l'Ordre des Ingénieurs.

SAVIEZ-VOUS QUE...

Dans le cadre de ses fonctions, le regroupement des entreprises en sous-traitance industrielle du Québec (STIQ) a publié un baromètre de la sous-traitance industrielle en janvier dernier. Le sondage a été réalisé auprès de 300 dirigeants de PME manufacturières québécoises, comptant entre 20 et 300 employés. Les participants ont été contactés en novembre 2009 par les sondeurs du Groupe IBI-DAA pour répondre à un sondage de 13 questions. Voici quelques unes de leurs données :

54 % des entreprises considèrent comme très ou assez important le problème du recrutement de main-d'œuvre spécialisée.

59 % des entreprises sondées voient **PLUS DE 25 % DE LEUR CHIFFRE D'AFFAIRES** provenir de leurs trois plus gros clients.

55 % des entreprises sondées ont fait appel à des sous-traitants pour réaliser des commandes en 2009.

BIENVENUE AUX NOUVELLES RECRUES CHEZ COEFFISCIENCE

Maude Vandal, adjointe à la direction

Cumulant plus de 7 années dans le domaine administratif et organisationnel, Maude Vandal travaille avec nous depuis 6 mois. Elle possède une très grande polyvalence et souhaite faire reconnaître ses compétences par la reconnaissance des acquis au Collège de Maisonneuve grâce au DEC qu'elle possède déjà ainsi que son expérience dans différents domaines.

Caroline Vallières, chargée de projets

Bachelière en Science politique de l'UQAM, Caroline Vallières a travaillé pendant plus de 2 ans en tant que chargée de projets pour différents organismes. Elle complète actuellement un DESS en gestion et développement durable au HEC Montréal et a su se démarquer par différents projets innovateurs qui lui ont valu la reconnaissance de plusieurs parties prenantes, dont la Ville de Montréal. Nous lui souhaitons la bienvenue au sein de l'équipe !

Audrey Lefebvre, chargée de projets

Audrey détient une formation universitaire en administration et en santé et sécurité au travail. Elle s'est impliquée depuis quelques années à la CSN en tant que formatrice et responsable des dossiers jeunesse. De plus, elle a été membre du comité consultatif jeune de la Commission des partenaires du marché du travail pendant 4 ans, et en était vice-présidente depuis un an.

Mélanie Collette, chargée de projets - communications - Un congé bien mérité

CoeffiScience souhaite un bon congé de maternité à Mélanie. L'équipe est très heureuse de lui souhaiter un beau bébé en santé et sera fière de la réintégrer dans son équipe dans un an.

CHANGEMENT AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

M. Gérald Cyr, de la compagnie Chimie ParaChem s.e.c. a obtenu son tout premier mandat comme co-président. Il laisse son poste de trésorier à Mme Brigitte Charpentier de la compagnie Akzo Nobel.

Publication : Mars 2010

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 Itée

CEPSA Chimie Montréal S.E.C.

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)

Produits Shell Canada

Saint-Jean Photochimie

Station d'épuration, Ville de Montréal

Suncor Canada

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

Syndicats des métallos (FTQ)

Ultramar Itée

LA PERMANENCE

Danielle Dunn

Directrice générale

Maude Vandal

Adjointe à la direction

Mélanie Collette

Chargée de projets – Communications et Services aux entreprises

Audrey Lefebvre

Chargée de projets

Caroline Vallières

Chargée de projets

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

actualité

École de technologie gazière Formation et mentorat vont de pair

La formation de base de l'ÉTG facilite l'intégration des recrues de Gaz Métro tout en leur permettant d'atteindre rapidement les objectifs opérationnels de leur employeur.

Processus officiel au cours duquel des travailleurs expérimentés partagent leurs connaissances avec les nouveaux employés, le mentorat fait depuis longtemps partie de la culture de Gaz Métro. En plus de permettre l'intégration rapide des recrues et de mettre en valeur le potentiel des techniciens d'expérience, le mentorat, conjugué à une solide formation de base, facilite le processus de planification de la relève, tout en réduisant le roulement de personnel.

Cette formule gagnante a été implantée chez Gaz Métro depuis plusieurs années à l'École de technologie gazière (ÉTG), le premier centre de formation interne voué à l'enseignement des technologies gazières inauguré en 1960. Ce centre offre une formation de pointe dans le développement des compétences requises dans le domaine technique lié à la distribution du gaz naturel.

« Depuis 1993, grâce à l'obtention d'une accréditation du ministère de l'Éducation qui lui confère le statut d'institution d'enseignement privé, l'École a étendu ses activités à l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur gazier, à qui elle offre notamment une AEC en technologie du chauffage et une ASP en réparation d'appareils au gaz en collaboration avec d'autres institutions d'enseignement,

souligne Pierre Beaulieu, chef de service formation externe à l'ÉTG. Mais au départ, ses activités étaient exclusivement centrées sur la formation de base aux employés de Gaz Métro. »

Il faut dire qu'à l'époque où Gaz Métro a été fondée, il n'existait aucun centre de formation spécialisé dans les technologies du gaz naturel au Québec. Comme le travail sur un réseau de distribution de gaz naturel requiert des compétences spécialisées, l'ÉTG a développé quatre programmes de formation pour combler les besoins spécifiques des techniciens de Gaz Métro.



DES FORMATIONS SUR MESURE

Le premier, le programme Polyvalence, forme

un tronc commun composé de quatre blocs de formation et s'adresse à tous les techniciens de Gaz Métro sans exception. Puis, suivant l'affectation professionnelle du technicien – acquisition ou exploitation –, ce cours de base se complète d'une formation spécialisée constituée de quatre blocs de formation. Les techniciens employés à l'entretien du réseau auront droit, eux aussi, à une formation complémentaire découpée en quatre blocs.

« Au terme de leur formation, les techniciens Exploitation auront suivi 441 heures de cours, tandis que leurs collègues Acquisition auront suivi 469, le tout échelonné sur 18 mois, précise Pierre Beaulieu. Ce qu'il y a de particulier avec ces formations de base, c'est que chaque bloc de formation théorique et pratique est suivi d'un stage supervisé par un technicien d'expérience qui permet aux nouveaux techniciens de mettre en pratique leurs apprentissages fraîchement acquis. »

Un progiciel de gestion intégrée (système SAP), en compilant les données reliées aux formations, aux examens et, le cas échéant, aux certificats de qualification, assure le suivi systématique des compétences des techniciens. Un incontournable lorsque l'on considère que, sur les 9 700 heures de formation dispensées par l'ÉTG en 2009, les



SUITE...

employés de Gaz Métro en ont suivi pas moins de 5 300 heures.

PRÉPARER LA RELÈVE

Cette tendance n'est pas près de s'essouffler, car Gaz Métro prépare activement sa relève. « Depuis quelques années, nous engageons des cohortes de techniciens en vue de combler une vague de départs à la retraite, signale Audrey Giguère, relationniste pour la société de distribution gazière. »

En effet, comme partout au Québec, l'âge moyen des employés de Gaz Métro tourne autour de 45 ans. En élaborant son plan de relève, le distributeur a identifié au sein de ses rangs des fonctions critiques, pour la plupart des postes uniques, liées à une expertise propre à Gaz Métro et souvent longue à acquérir. Ces fonctions critiques font



d'ailleurs l'objet d'un plan d'action spécifique visant à en assurer la relève en temps voulu.

« Notre formation de base, en s'appuyant sur un mentorat actif par jumelage avec un

technicien d'expérience, favorise un transfert de connaissances et de compétences optimal, expose Pierre Beaulieu. En plus de permettre d'échelonner les départs à la retraite des travailleurs plus expérimentés, le mentorat est une excellente façon de former les nouveaux employés et de réduire le roulement de personnel, tout en augmentant la productivité de l'entreprise, qui atteint ainsi plus rapidement ses objectifs opérationnels. »



PRIX EMPLOYEUR ENGAGÉ - RECONNAÎTRE L'IMPLICATION DES ENTREPRISES ENVERS LES PERSONNES HANDICAPÉES

Afin de souligner la contribution exceptionnelle d'un employeur à l'intégration et au maintien en emploi de personnes handicapées, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) décernera, le 3 juin 2010, le prix Employeur engagé. Ce prix national, remis dans le cadre de la Semaine québécoise des personnes handicapées,

reconnaît publiquement les réalisations d'un employeur envers les personnes handicapées.

Le MESS invite les entreprises à soumettre leur candidature jusqu'au 5 mars 2010. Ainsi, les employeurs qui vivent des expériences positives en matière d'intégration et de maintien en emploi des personnes

handicapées peuvent se procurer le formulaire de participation disponible sur le site du ministère au www.mess.gouv.qc.ca/prix-employeur-engage/

Pour plus d'informations, communiquez avec M. Rychard Gagnon, conseiller en communication, MESS au 418-643-9796.

LA GESTION DES MATIÈRES DANGEREUSES RÉSIDUELLES : QUELS SONT VOS BESOINS?

Toujours soucieux de répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs du secteur, CoeffiScience et ses partenaires élaborent présentement un nouveau projet portant sur la gestion des matières dangereuses résiduelles.

Nous avons mis sur pied un comité qui s'est rencontré à deux reprises afin d'élaborer l'orientation et les objectifs spécifiques du projet. En plus de mobiliser des entreprises du secteur telles que Akzo Nobel, Ultramar, Chimie ParaChem et Magnus, ce dossier suscite aussi l'intérêt de plusieurs partenaires comme l'Association sectorielle du transport et de l'entreposage (ASTE), le comité sectoriel Enviro-compétences et le Ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs (MDDEP).

Ce projet a pour objectif de réduire les incidents liés aux manipulations ou aux mélanges de ces dites matières. Il touche la plupart des entreprises en chimie, pétrochimie et raffinage qui produisent ou manipulent ces matières dangereuses résiduelles.

DEVENIR COMPAGNON EN MÉCANIQUES DE MACHINES FIXES

CoeffiScience et le Centre d'élaboration des moyens d'enseignement du Québec (CEMEQ) ont créé il y a quelques temps un guide à l'intention des compagnons en milieu de travail pour les mécaniciens de machines fixes. Ce guide traite des aspects de la

communication, de la formation et de l'évaluation de l'apprenti. Nous révisons ce guide afin de mieux répondre à vos besoins. D'ici quelques semaines, nous allons faire une rencontre avec des compagnons pour valider le manuel. .

services aux entreprises



FORMER

RECONNAISSANCE DU PROGRAMME DE L'INSTITUT DE CHIMIE ET DE PÉTROCHIMIE EN MÉCANIQUES DE MACHINES FIXES.

CoeffiScience et l'Institut de chimie et de pétrochimie (ICP) ont fait une intervention concertée pour faire reconnaître les compétences des finissants en Techniques de procédés chimiques (DEC et AEC) en ce qui concerne l'obtention du certificat de Mécaniques de machines fixes classe 4 (MMF-4). Non seulement la formation est reconnue mais les finissants sont même exemptés de l'examen de certification. Cette reconnaissance est une bonne nouvelle pour l'industrie car cette certification est un critère d'embauche dans plusieurs entreprises. Elle démontre encore une fois l'excellence de la formation de l'Institut et l'importance de la concertation.



COURS OBLIGATOIRES MÉCANIQUE DE MACHINES FIXES – CLASSE 4- NOUVEAUX TITRES À PARAITRE

Deux nouveaux titres seront disponibles en mars pour bonifier le matériel didactique des mécaniciens de machines fixes :

NOTIONS DE THERMODYNAMIQUE (COMPÉTENCE 3)

Cet ouvrage abordera les lois de la thermodynamique, les concepts de base de la matière et les machines simples en fonction de la densité, de la pression et du débit.

NOTIONS THÉORIQUES SUR L'OPÉRATION DES CHAUDIÈRES À VAPEUR ET À L'EAU CHAUDE (COMPÉTENCE 4)

Cette publication présentera les différents types de chaudières, leurs composants et le processus de combustion. Elle traitera également de l'opération des chaudières, du contrôle, des commandes et de l'entretien.

Pour plus d'informations, communiquez avec le Centre d'élaboration des moyens d'enseignement du Québec (CEMEQ), par courriel à information@cemeq.qc.ca, par téléphone au 819 822-6886, ou visitez le www.cemeq.qc.ca.

MOBILISER

AIDEZ LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE SHELL, DIFFUSEZ VOS OFFRES D'EMPLOI !

Le 7 janvier dernier, Shell a annoncé le démantèlement de sa raffinerie, ouverte il y a 75 ans, à Montréal-Est. Les installations serviront dorénavant de terminal pour y entreposer différents produits pétroliers déjà raffinés. Les opérations du futur terminal nécessiteront seulement la présence d'une trentaine de travailleurs.

À la suite de cette annonce, différents groupes tels que des élus municipaux, provinciaux et fédéraux, des centrales syndicales et des organismes de développement local, se sont mobilisés pour développer un plan de relance de cette raffinerie ainsi que de l'ensemble de l'industrie. CoeffiScience et l'Institut de chimie et de pétrochimie appuient les

efforts de la coalition.

Grâce aux efforts du comité, Shell a annoncé qu'il reportait la fermeture au 1er juin prochain, laissant ainsi le temps aux acheteurs potentiels de se manifester. Il n'y a plus qu'à espérer.

En tant qu'organisme de concertation, de coordination et d'orientation en matière de formation et de développement de la main-d'œuvre dans le secteur de la chimie, pétrochimie, raffinage et gaz, CoeffiScience est préoccupé par l'impact de cette annonce sur les 500 personnes qui travaillent pour Shell. Même si 125 personnes sont admissibles à une retraite anticipée, la main-d'œuvre de Shell est jeune et qualifiée. Plus de la moitié

des travailleurs et travailleuses sont âgés de moins de 40 ans et les opérateurs et opératrices sont tous issus de l'Institut de chimie et de pétrochimie.

CoeffiScience est persuadé que les connaissances et les compétences de cette main-d'œuvre seront grandement utiles à l'ensemble de l'industrie. Même s'il reste encore de l'espoir, nous invitons les entreprises du secteur à nous envoyer leurs offres d'emploi pour publication sur notre site web afin de faciliter le reclassement des travailleurs affectés par cette fermeture. De même, nous invitons ces mêmes travailleurs à mettre leur curriculum vitae en ligne sur notre site web.

VOS PRIORITÉS

Forum sur l'avenir de la main-d'œuvre - novembre 2009

Le Conseil d'administration s'est réuni le 21 janvier dernier pour réfléchir aux stratégies que CoeffiScience doit privilégier au cours des prochaines années. Cet exercice se base sur les défis identifiés par les participants au Forum sur l'avenir de la main-d'œuvre.

Voici quelques actions privilégiées par les participants au Forum du 26 novembre 2009 à Montréal :

ENVIRONNEMENT D'AFFAIRES

- Développer de nouveaux marchés et produits : innovation, recherche et développement
- Améliorer l'échange d'information dans l'industrie (Veille sectorielle)
- Changer l'image de l'industrie pour attirer davantage les jeunes
- Développer des stratégies d'intervention et de représentation politique
- Maintenir et augmenter la performance en SST et en protection de l'environnement
- Augmenter la capacité à innover : offrir des solutions complètes, développer les marchés, etc.
- Développer le partenariat syndicat / employeur et le partenariat entreprises / communauté
- Miser sur l'approche écologique et aller davantage vers l'éco-conception

QUALIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- Planifier la relève : beaucoup de départs à la retraite sont prévus
- Attirer les jeunes en améliorant l'image de l'industrie
- Favoriser la polyvalence, la flexibilité de l'entreprise et de la main-d'œuvre
- Intégrer du personnel immigrant et des femmes dans les métiers non-traditionnels
- Développer des outils permettant la reconnaissance des compétences
- Élaborer des programmes novateurs de formation
- Favoriser la collaboration avec les syndicats pour la formation ainsi que la formation de formateurs

RESSOURCES HUMAINES

- Regrouper les entreprises pour une plus grande offre et accessibilité à la formation
- Favoriser la collaboration inter-génération et le transfert de compétences
- Impliquer le personnel dans les projets et procédés à améliorer
- Travailler sur des modes de diffusion de la formation (salle de classe, intranet, compagnonnage, etc.)
- Travailler sur des plans stratégiques de formation (évaluation des besoins, évaluation de la formation)
- Travailler sur une vision stratégique des ressources humaines
- Travailler sur la vision des RH dans l'entreprise (l'image, les perceptions, le rôle)

L'enquête sur la main-d'œuvre ainsi que la planification stratégique de CoeffiScience seront disponibles lors de l'Assemblée générale annuelle de CoeffiScience qui se tiendra le 11 juin 2010.

PROMOUVOIR

INTÉGRATION DES PERSONNES IMMIGRANTES : OBSTACLES ET PRATIQUES

La planification de la relève est un défi majeur de notre industrie. En plus des jeunes, les entreprises peuvent puiser dans un bassin important de personnes compétentes et expérimentées : les nouveaux arrivants. Pourtant, malgré l'ouverture, l'intégration dans un milieu de travail est parfois assez difficile autant pour les entreprises que pour les personnes immigrantes. CoeffiScience et l'Institut de chimie et de

pétrochimie (ICP) mèneront une enquête pour explorer les blocages spécifiques au secteur et pour proposer des actions répondant à nos problématiques spécifiques. Au cours des prochains mois, les chercheurs rencontreront des entreprises, des syndicats, des chercheurs d'emploi, des travailleurs et des finissants de l'ICP pour avoir un portrait allant au-delà du « politiquement correct ». Nous comptons sur votre collaboration!

LE FORUM COMME SI VOUS Y ÉTIEZ!

Pour en savoir davantage, des vidéos du Forum sont disponibles sur You Tube, visionnez-les en visitant le

<http://www.youtube.com/coeffiScience>