

DANS CE NUMÉRO :

Prix innovation à Saint-Jean Photochimie • Page 2

Formation et transfert de compétences • Page 3

Une table de concertation pour l'Est de Montréal • Page 4

De la visite à Éthanol Greenfield • Page 5

Nouvelles normes • Page 6

Le catalyseur

bulletin d'information

L'ÉNERGIE D'UNE MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE

actualité



PORTRAIT COULEUR DE BENJAMIN MOORE

Il y aura 125 ans en 2008 que Benjamin Moore se lançait dans le marché de la peinture en fabriquant un premier revêtement mural dans une petite usine de Brooklin, New York. Aujourd'hui, la filiale canadienne de cette compagnie nord-américaine opère deux usines de production, une à Burlington en Ontario et l'autre à Montréal.

La présence de Benjamin Moore au Québec ne date pas d'hier puisque, dès 1923, l'entreprise se dote d'un entrepôt dans le Vieux Montréal. C'est en 1953 que l'usine de Montréal est construite sur le boulevard St-Michel. Au fil des ans et de l'augmentation des types de produits, l'usine s'agrandit. En 2000, on y concentre toute la production canadienne de produits à base de latex tandis que l'usine de Burlington hérite de la production de produits à base de solvants. De 50 à 60 produits différents sortent maintenant de la chaîne de production montréalaise.

« En 1975, nos installations de Montréal avaient une capacité de production de 1 200 gallons de peinture par jour », explique Josée-Ann Cloutier, spécialiste du marketing et des relations publiques de Benjamin Moore. « Aujourd'hui, on produit 18 000 gallons par jour » spécifie-t-elle. Dans l'usine, de grands panneaux affichent fièrement que la production totale de l'année 2004 a été de 3 000 000 de gallons et que celle de 2006 a atteint 4 000 000 de gallons.

En plus de produire ses résines et différents latex, les installations de Montréal abritent le service à la clientèle de l'entreprise pour tout le pays et assurent la distribution de la gamme complète des produits Benjamin Moore à ses détaillants de l'Est du Canada.



Des emplois et des employés stables

Environ 115 personnes travaillent pour l'entreprise située sur le boulevard St-Michel, dont 80 sont assignées à la production. Aucun groupe d'employés n'est représenté par un syndicat. La moyenne d'ancienneté est de 20 ans. Lorsqu'on entre chez Benjamin Moore, on y reste!

En usine, on retrouve, entre autres, des techniciens en laboratoire, des ingénieurs

chimiques, des chimistes, des spécialistes en assurance qualité, en santé et sécurité, des mélangeurs et des caristes. Le partage des compétences est assuré par une rotation des employés dans les différents postes de production. Ils acquièrent ainsi une vue d'ensemble des opérations et une meilleure compréhension du processus.

(Suite à la page suivante)

suite...

Des relations « gagnant-gagnant »

Pour Josée-Ann Cloutier, la fidélité des employés s'explique bien sûr en grande partie par les bonnes conditions de travail offertes, mais aussi par la reconnaissance qu'elle leur démontre et l'importance accordée à la santé et à la sécurité de ses travailleurs. « L'esprit de camaraderie et le sentiment d'appartenance sont des valeurs profondément ancrées chez nous » ajoute-t-elle.

Mais par-dessus tout, Benjamin Moore mise sur l'intégrité dans ses relations avec ses employés. « Nous voulons établir avec eux une relation " gagnant-gagnant " » précise Mme Cloutier. Ce type de relation est également le jalon sur lequel l'entreprise construit son modèle d'affaires. Ses produits sont distribués par des détaillants indépendants qui oeuvrent sous la bannière Benjamin Moore tout en conservant leur autonomie. À l'ère des grandes surfaces, Benjamin Moore privilégie la relation avec le détaillant donnant des services-conseils personnalisés aux consommateurs. Ses affiliations s'étendent maintenant aussi à des services de designers et de peintres.

Un partenaire important

Benjamin Moore s'avère un membre actif de CoeffiScience. L'entreprise a participé à l'élaboration de différentes formations, dont



Adrian Clarke, nuanceur

celle sur les caractéristiques de la peinture et du service à la clientèle, et, plus récemment, elle était membre du groupe de travail pour le projet de transfert de compétences des postes de mélangeur et de préposé à l'entretien mécanique du secteur de la peinture.

Située dans le quartier Saint-Michel à Montréal, Benjamin Moore s'associe également à différentes causes communautaires de son milieu, notamment en donnant la peinture pour l'aménagement de leurs locaux. Elle contribue ainsi à mettre un peu de couleur dans son environnement !



PRIX INNOVATION 2007 DE LA CSST REMIS À SAINT-JEAN PHOTOCHEMIE

Saint-Jean Photochimie, une entreprise de Saint-Jean-sur-Richelieu spécialisée dans la fabrication sur mesure de produits chimiques photosensibles, est lauréate dans la catégorie PME d'un prix innovation 2007 en santé et sécurité au travail. La conception et la mise en place d'un souleve-plaques leur a mérité cette distinction.

Les travailleurs de Saint-Jean Photochimie devaient autrefois soulever, soit environ deux fois par semaine, des plaques pesant entre 32 et 50 kg, afin de changer la configuration des filtres-presses. La méthode consistait alors pour deux travailleurs à lever ces lourdes plaques manuellement à bout de bras, au-dessus des épaules. Les risques de blessures au dos et aux membres supérieurs étaient très élevés.

La conception d'un souleve-plaques, répondant aux normes d'un équipement antidéflagrant, contribue dorénavant à prévenir ce genre de blessure. Les travailleurs soulèvent les plaques à l'aide d'un appareil de manutention mécanique et des rails fixés au plafond permettent de déplacer aisément les plaques au-dessus des filtres-presses.

CoeffiScience tient à transmettre ses félicitations à Saint-Jean Photochimie pour cette initiative ingénieuse et efficace. Le concours des Prix innovation est organisé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et vise à récompenser les initiatives en matière de prévention et à les faire connaître.

services aux entreprises

FORMER

FORMATION ET TRANSFERT DE COMPÉTENCES

Développer des outils de formation en milieu de travail avec et pour vous!

Comme les dirigeants de PME de taille modeste doivent pourvoir au plus urgent, ils ont peu de temps à consacrer à établir un plan de formation de leur main-d'œuvre. Pourtant, la formation en milieu de travail s'avère un outil très lucratif qui assure le transfert des compétences, un élément d'autant plus important quand l'équipe de travail est restreinte.

Afin d'aider les PME de son secteur à prévoir et organiser leurs besoins de formation, CoeffiScience a mandaté la Société de formation industrielle de l'Estrie (SOFIE) pour élaborer des outils de gestion de la formation en milieu de travail. Ces outils consistent en deux guides de formation : Analyse des besoins de formation et Transfert des compétences en milieu de travail.

Le but visé par ces outils étant de répondre aux besoins réels de nos PME, CoeffiScience met sur pied un groupe de travail composé de trois entreprises. Elles auront pour tâche de faire part des besoins des PME et aideront à identifier des mises en situation réelles qui seront présentées dans les guides. Les rencontres seront brèves et peu nombreuses sachant que leur temps est compté.

En guise de remerciement, les entreprises ayant collaboré au groupe de travail seront invitées à inscrire, sans frais, un employé de leur choix au groupe pilote de formation. En plus d'obtenir cette formation complète, l'entreprise bénéficiera d'un soutien téléphonique professionnel pour la mise en application des outils dans son entreprise.

Du nouveau pour les postes de mélangeur et ceux de préposé à l'entretien mécanique dans les entreprises du secteur de la peinture

En collaboration avec l'Association québécoise de la peinture, CoeffiScience développera dans les prochains mois une formation et un guide visant à assurer le transfert des compétences dans les entreprises de la peinture, spécifiquement pour les postes de mélangeur et ceux de préposé à l'entretien mécanique. Ces besoins avaient été identifiés lors d'un sondage auprès des membres de cette industrie il y a deux ans.

Les profils des compétences pour ces deux postes sont maintenant complétés. D'ici la fin de l'année, CoeffiScience offrira sa nouvelle formation, accompagnée d'un guide, qui vise à outiller les entreprises pour l'analyse des besoins de formation de leur candidat et la formation du formateur pour le transfert des compétences en milieu de travail. La première session de formation servira de rodage pour le programme et sera donc gratuite. Elle aura lieu avec un groupe-pilote formé d'entreprises du secteur de la peinture.

**Vous aimeriez participer à un groupe de travail ou un projet-pilote ?
Communiquez avec Ginette Chicoine,
chargée de projet aux services aux entreprises de
CoeffiScience : (514)251-6302, poste 1**

PROGRAMME DE CERTIFICATION EN SÉCURITÉ INDUSTRIELLE

CoeffiScience n'offrira plus le programme de certification en sécurité industrielle à compter du 1^{er} octobre 2007, le nombre d'inscriptions, entre autres, ne justifiant plus le maintien de cette offre de services.

GUIDE PRATIQUE EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES POUR LES PME

Les employés d'une entreprise constituent son capital principal. Il est donc important d'établir des stratégies pour en prendre soin et l'aider à se développer. Les petites et moyennes entreprises (PME) n'ont pas toujours les ressources adéquates à y consacrer.

CoeffiScience et le Comité sectoriel de la main-d'œuvre de l'industrie du Caoutchouc du Québec ont décidé d'unir leurs efforts pour développer un guide méthodologique et des outils de gestion des ressources humaines adaptés aux PME des secteurs de la chimie et du caoutchouc afin de les aider dans leurs pratiques quotidiennes.

FRP Groupe-conseil est chargé de réaliser le guide et les outils dont la livraison est prévue au printemps 2008. Un groupe de travail a déjà été mis sur pied et les rencontres sont aux différents agendas.

Les méthodes et les outils développés permettront aux PME, entre autres, de :

- Planifier leurs besoins en ressources humaines
- Comprendre et mettre en place un processus structuré de dotation
- Rémunérer efficacement les employés
- Évaluer le rendement des employés à l'aide d'outils appropriés
- Établir un budget pour la gestion des ressources humaines

Il s'agit pour CoeffiScience d'un premier projet conjoint avec un autre Comité sectoriel de main-d'œuvre. Une expérience sûrement à renouveler.

MOBILISER

POUR MIEUX NOUS CONNAÎTRE ET SE FAIRE CONNAÎTRE - UNE TABLE DE CONCERTATION DANS L'EST DE MONTRÉAL

La Table de concertation pour l'amélioration de la gestion du capital humain des entreprises de l'Est de Montréal a pour but d'agir de façon concertée à l'amélioration de la gestion du capital humain en vue d'accroître la productivité des entreprises de l'Est, ainsi que de maintenir et de créer des emplois de qualité.

Autour de la table se retrouvent les représentants de plusieurs comités sectoriels de main-d'œuvre (aérospatial, transport routier, chimie, caoutchouc, etc.), de chambres de commerce et de ministères, dont évidemment Emploi-Québec.

Travaillant tous à offrir des services et des ressources similaires mais spécifiques pour aider les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines, ces organismes ont éprouvé le besoin d'entreprendre une démarche leur permettant de mieux connaître les activités de chacun et d'envisager la mise sur pied de projets communs. Les entreprises de la région montréalaise sont sursollicitées, il ne faut pas se le cacher, et les rejoindre dans ce contexte est très difficile.

L'organisation d'activités communes semble être une avenue intéressante pour bien informer les entreprises sur les nombreux programmes dont ils peuvent profiter dans le domaine de la gestion de la main-d'œuvre. Ces dernières pourraient même être agréablement surprises, qui sait! Un dossier à suivre...

LE 3^e CONGRÈS SUR LE TRANSPORT DES MARCHANDISES DANGEREUSES (TMD), UNE OCCASION À NE PAS MANQUER

Le troisième congrès sur le transport des matières dangereuses aura lieu les 15 et 16 octobre prochain à Ottawa. Les participants s'attarderont à faire un examen exhaustif de l'harmonisation de la réglementation du transport des marchandises dangereuses au Canada, en Amérique du Nord et partout dans le monde.

On y présentera de l'information sur les initiatives liées à la réglementation sur la classification, l'étiquetage, les méthodes de confinement, la sécurité, la planification d'urgence et l'intervention en ce qui a trait au transport des marchandises dangereuses. Ayant lieu à tous les trois ans à Ottawa, ce congrès est organisé par l'Association canadienne des fabricants de produits chimiques avec la collaboration des gouvernements et diverses associations du secteur.

Pour obtenir plus d'information, communiquez avec Louis Laferrière, Association canadienne des fabricants de produits chimiques, au numéro de téléphone (613) 237-6215 poste 247, par télécopieur au (613) 237-4061 ou par courriel à l'adresse : llaferriere@ccpa.ca.

PROMOUVOIR

DE LA VISITE POUR ETHANOL GREENFIELD ET L'INSTITUT DE CHIMIE ET PÉTROCHIMIE



Le 31 octobre prochain, 25 conseillers des Centres locaux d'emploi (CLE) de la

Montérégie et de Montréal cogneront aux portes d'Éthanol Greenfield à Varennes, et ce ne sera pas pour quémander des bonbons!

Cette visite industrielle est organisée par CoeffiScience dans le but de mieux faire connaître nos secteurs d'activités et ses besoins spécifiques de main-d'œuvre à des conseillers qui, tous les jours, sont en contact direct avec des individus en recherche d'emploi. Rien de mieux que de voir de ses propres yeux et discuter

directement avec les différents intervenants pour bien comprendre un milieu et être ainsi à même d'en brosser un portrait fidèle.

La visite d'Éthanol Greenfield sera précédée d'une visite à l'Institut de chimie et pétrochimie. Les visiteurs auront l'occasion de se familiariser avec les différentes techniques offertes à l'Institut, le profil d'étudiants recherché et les débouchés qui s'offrent à eux.

VENEZ VOUS METTRE EN VITRINE

L'Institut de chimie et pétrochimie (ICP), en collaboration avec le service de placement du Collège Maisonneuve, organise deux journées carrière au cours des prochains mois : une première en novembre et une autre en mars. Ces journées ont pour but de mieux répondre aux besoins des entreprises dans leur recherche de visibilité et de main-d'œuvre qualifiée.

Participer à une journée carrière pour une entreprise, c'est une occasion privilégiée de rencontrer des étudiants qualifiés et ainsi de bien planifier sa relève. L'ICP forme des techniciens spécialisés dans les domaines suivants :

- Techniques de procédés chimiques
- Techniques de procédés biologiques et chimiques en discontinu
- Techniques d'automatisation industrielle
- Techniques de procédés nanométallurgiques (métallurgie des poudres et traitement de surface)

La première journée carrière aura lieu le 29 novembre prochain de 9 h à 15 h dans les locaux de l'ICP qui est situé au 6220 rue Sherbrooke Est à Montréal. Les entreprises sont invitées à profiter de cette vitrine unique pour y tenir un stand d'information sur leurs activités et y entreprendre le recrutement de candidats potentiels. Pour ce faire, elles doivent s'inscrire avant le 9 novembre auprès de Micheline Nepton. On peut la joindre par téléphone au (514) 255-4444, poste 6274, ou par courriel à mnepton@cmaisonneuve.qc.ca.

Mis sur pied en 1990, l'ICP forme des diplômés qui peuvent faire carrière dans tous les secteurs où l'on fabrique ou utilise des procédés chimiques : raffinage, pétrochimie, traitement des métaux, matières plastiques, produits pharmaceutiques et produits de beauté. L'ICP offre également diverses formules de formation aux adultes et de nombreux services de formation aux entreprises telles des séminaires de perfectionnement et des cours sur mesure.



NOUVELLE NORME PROFESSIONNELLE POUR LES MÉCANICIENS DE MACHINES FIXES

La nouvelle norme professionnelle de mécaniciens de machines fixes entrera en vigueur le 1^{er} janvier prochain. Cette norme vise à rehausser le métier en lui conférant plus de compétences et en l'élevant à des exigences similaires à celles des autres provinces. Elle concerne les domaines agroalimentaires, pharmaceutiques, du bois et des papetières, des municipalités, des centrales de production d'énergie, de la chimie, de l'immobilier, de l'informatique et des hôpitaux.

CoeffiScience travaille depuis plusieurs années à développer des outils pertinents pour faciliter l'acquisition et la mise à niveaux des compétences des mécaniciens de machines fixes des entreprises de son secteur qui devront rencontrer ces nouvelles exigences. Tout le matériel d'apprentissage, guides et carnets, est disponible en français. Le CEMEQ (Centre d'élaboration des moyens d'enseignement du Québec) assurera la distribution du matériel (www.cemeq.qc.ca).

Une formation à distance a également été mise sur pied et trois commissions scolaires sont en mesure de l'offrir par l'entremise de leurs services en entreprise. Il s'agit de la Commission scolaire de la Rivière, la Commission scolaire

de la Capitale et la Commission scolaire Marguerite-Bourgeois. La formation peut être offerte en entreprise ou par tutorat.

Afin de tout savoir sur cette nouvelle norme CoeffiScience organise deux journées d'information portant entièrement sur la nouvelle norme professionnelle de mécaniciens de machines fixes. Ces journées auront lieu à Montréal le 29 novembre 2007, *Au Cœur des sciences* de l'UQAM et le 4 décembre à Québec à l'Hôtel Palace Royal. Le déroulement de la journée comprendra une présentation et des explications de la nouvelle norme professionnelle, des nouveaux carnets et guides d'accompagnement ainsi que tous les outils afférents au développement de ces nouvelles compétences ou de leur mise à niveaux. De plus, le matériel et les différentes formations disponibles seront présentés.

Les places étant limitées, 300 places à Montréal et 150 à Québec, les entreprises doivent réserver sans faute pour avoir accès à ces journées d'information qui se dérouleront de 8 h 30 à 16 h. Pour plus de détails, visitez notre site web à www.coeffiscience.ca

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Association canadienne de l'industrie de la peinture et du revêtement (ACIPR)
Avmor ltée
Basell Canada inc.
Chimie ParaChem s.e.c.
Direction de l'intervention sectorielle (DIS), Emploi-Québec
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
Pétromont, s.e.c.
Produits Shell Canada
PTT Poly Canada
Saint-Jean Photochimie
Station d'épuration, Ville de Montréal
Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (FTQ)
Syndicats des métallos (FTQ)
Ultramar ltée

LA PERMANENCE

Francine Jeannotte
Directrice générale

Ginette Chicoine
Chargée de projet – Services aux entreprises

COORDINATION ET RÉDACTION

Carole Pinsonneault

DIRECTION ARTISTIQUE

Michelle Aubé
Designer graphique

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

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 est d'agir à titre d'organisme de concertation, de coordination et d'orientation en matière de développement et de reconnaissance des compétences 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 : Septembre 2007

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)

Emploi-Québec contribue financièrement à la réalisation de cette publication.

