

DÉMARRER LA JOURNÉE DU BON PIED AVEC LES GRANDS DÉJEUNERS RH

La fidélisation du personnel constitue l'un des principaux défis auxquels notre secteur doit faire face en cette ère de mouvance économique. Parmi les solutions envisagées pour éveiller le sentiment d'appartenance, outre la rémunération directe et indirecte, les programmes de reconnaissance se veulent un outil des plus efficaces.

Toutefois, dans notre secteur, rares sont les entreprises qui ont les moyens de se doter d'un programme de reconnaissance coûteux. Du mot de félicitations au congé payé pour souligner un anniversaire, il existe des actions peu coûteuses pour reconnaître le travail de ses employés.

C'est d'ailleurs ce que nous vous proposons de découvrir lors d'un déjeuner-conférence donné par André Savard, CRHA, expert en mobilisation et motivation du personnel. Quatre dates vous sont proposées, soit les 30 septembre (Terrebonne), 20 octobre (Boucherville), 21 octobre (Bromont) et 3 novembre (Saint-Nicolas). Les frais d'inscription sont de 50 \$, petit-déjeuner inclus, et constituent une dépense admissible au regard de la Loi 90.

INFORMER

Surveillez votre boîte de courriel et retournez-nous le bon d'inscription sur réception!

LES PROFESSIONNELS IMMIGRANTS COMME COMPOSANTE DE LA RELÈVE DE LA MAIN-D'ŒUVRE : VALEUR AJOUTÉE ET MODES D'ACCÈS

Au cours de ces dernières années, le spectre d'une grave pénurie de la main-d'œuvre qualifiée a inspiré une variété de pistes de solution aux acteurs de la relève. L'embauche de professionnels ou de techniciens issus de l'immigration constitue une voie mentionnée dans la majeure partie des cas parmi les solutions requises. Cette catégorie de la main-d'œuvre est-elle porteuse d'une certaine valeur ajoutée? Dans l'affirmatif, comment pourrait-on la capitaliser en milieu industriel et quelles sont les expériences déjà mises en œuvre en la matière?

L'embauche des professionnels et techniciens immigrants ne constitue pas uniquement un antidote à la baisse de productivité consécutive aux départs massifs des baby-boomers en retraite. Elle entraîne aussi des opportunités économiques et commerciales. En effet, les professionnels immigrants n'apportent pas seulement des compétences à leurs nouveaux emplois. Ils mettent souvent, à la disposition de nouveaux employeurs, leurs réseaux de contacts dans les pays d'origine et dans les pays de transit, ce qui se traduit souvent par l'acquisition des contrats ou l'ouverture des marchés d'exportation. Aussi, bien exploitées, les différences culturelles qu'ils apportent se muent en enrichissement en termes d'interculturalité.

Cependant, au cours de ces deux dernières décennies, dans certains secteurs industriels comme celui de la chimie et pétrochimie le mode de travail a beaucoup évolué à la suite de l'automatisation poussée des processus de fabrication. Il s'en est suivi l'élargissement des tâches autrefois appauvries par le mode de travail du type Taylor-fordiste. La main-d'œuvre immigrante qui vient des régions où le travail est encore peu automatisé éprouverait des difficultés à trouver de l'embauche sur le marché du travail québécois. La notion de manque d'expérience québécoise du travail signifierait dans ce cas que la personne en quête d'emploi pourrait avoir travaillé dans un schéma opératoire taylorien. L'intégration d'un tel travailleur dans une ligne de production nécessite une adaptation au titre d'apprentissage en milieu de travail.

Face aux pressions des besoins consécutifs à la pénurie de la main-d'œuvre qualifiée, la solution d'apprentissage présente un avantage certain au regard de peu de flexibilité de la durée requise pour la production de nouveaux diplômés dans les programmes scolaires et académiques.

Les mesures récemment mises de l'avant dans le cadre du Pacte pour l'emploi du gouvernement du Québec comportent, entre autres, celle qui favorise les formations d'appoint, considérées comme plus appropriées à l'adaptation rapide des professionnels immigrants au contexte québécois du travail. Spécialisé dans la mise en œuvre des partenariats sectoriels ou intersectoriels pour la réactivation ou l'enrichissement des compétences des personnes immigrantes, le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour les personnes immigrantes (CAMO-PI) intervient de concert avec les comités sectoriels de la main-d'œuvre (CSMO) pour le lancement des initiatives concrètes, généralement en réponse aux besoins spécifiques exprimés par les employeurs.

Les initiatives concertées mises en œuvre entre les CSMO et les partenaires du CAMO-PI mobilisent toujours un certain nombre d'incitatifs, notamment : le crédit d'impôt remboursable pour la formation (CIRF), la subvention à l'employeur pour la rémunération des personnes en stage, la subvention des coûts reliés à l'encadrement ou à la formation des stagiaires, les bénéfices de la loi de 1% et de l'initiative en matière de compétences en milieu de travail (ICMT), la reconnaissance des acquis et compétences acquises à l'étranger et la vulgarisation des normes d'embauche développées par un secteur de la main-d'œuvre ainsi que l'accès aux métiers réglementés.

Les initiatives collectives de formation permanente permettent toujours de réaliser des économies d'échelle pour des activités dont l'effet global porte sur le niveau de compétitivité des entreprises participantes.

Lambert Opula - Agent de développement à CAMO-PI.

ÉVÈNEMENT IMPORTANT DE L'ADICQ

L'Association pour le développement de l'industrie chimique québécoise (ADICQ), en collaboration avec le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, vous invite au 7e Forum de l'industrie chimique qui aura lieu le 29 octobre prochain à l'Hôtel Mortagne de Boucherville. Inscrivez-vous avant le 30 septembre pour profiter du tarif spécial. Visitez le site Internet de l'ADICQ autant pour vous inscrire au Forum que pour joindre l'équipe dynamique de l'association. <http://www.adicq.qc.ca> ou communiquer au 450 441-3325.



DÉFI EMPLOI DRUMMOND, DE RETOUR POUR UNE 7E ÉDITION

L'événement, qui se déroulera les 18 et 19 septembre prochain à Drummondville, est une grande foire de l'emploi qui permet aux chercheurs d'emplois de rencontrer les représentants d'environ 50 entreprises qui souhaitent combler plus de 1000 postes.

Nous vous invitons à visiter le site Internet : www.defiemploidrummond.com pour plus d'information.

L'AVENIR DE LA RAFFINERIE SHELL DE MONTRÉAL-EST

L'entreprise pétrolière Shell a annoncé le 7 juillet dernier qu'elle entreprenait une étude stratégique sur l'avenir à long terme de la raffinerie de Montréal-Est. Ainsi, l'entreprise envisage cinq scénarios dont la co-entreprise, la vente, la fermeture, la transformation des installations en terminal ou la poursuite des activités. Au moment d'écrire ces lignes, la ministre des Ressources naturelles, Nathalie Normandeau dit être en discussion avec Shell.

CoeffiScience s'intéresse de près aux développements dans ce dossier car Shell est un acteur majeur de notre secteur. Shell fera une mise à jour du dossier au cours du mois de septembre. On s'attend cependant à ce que le processus s'échelonne sur plusieurs mois.

Rappelons que la raffinerie de Montréal-est emploie plus de 550 employés et qu'elle produit 25% de l'essence consommé au Québec.

MISSION

CoeffiScience est le nom générique utilisé pour désigner le Comité sectoriel de main-d'œuvre de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz. 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 : Septembre 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.



LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Akzo Nobel

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)

Ministère de l'éducation, des loisirs et des sports (MELS)

SEPCA Chimie Montréal 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 :

Magnus et Magnor • PAGE 1

COIF • PAGE 3

Des équipes de travail mixtes • PAGE 3

Forum vers l'avenir de la main-d'œuvre • PAGE 4

Diagnostic sectoriel - sondage • PAGE 4

Base de données en ligne • PAGE 4

Déjeuners ressources humaines • PAGE 5

L'avenir de la raffinerie Shell • PAGE 6

actualité

Magnus et Magnor, ou l'âge vert du traitement de l'eau

Deux entités, une même destinée : le traitement de l'eau dans le respect de l'environnement et de la santé humaine.

Depuis bientôt 64 ans, Magnus et Magnor partagent une expertise complémentaire orientée vers la préservation de l'environnement et la santé et sécurité des travailleurs. Tandis que l'une s'occupe du traitement chimique de l'eau, l'autre s'occupe de son traitement mécanique. En aval comme en amont, Magnus et Magnor ont su se hisser au faite de l'industrie des technologies vertes du traitement de l'eau.

« Notre histoire a débuté en 1946, relate Denis Pichet, président du groupe et petit-fils du fondateur, Paul-Émile Pichet. À cette époque, l'entreprise familiale était affiliée au groupe Magnus USA, un regroupement d'entreprises présent dans 24 pays et dont la principale vocation était d'offrir des solutions chimiques pour prévenir l'entartrage et la corrosion des chaudières à vapeur. »

Rapidement, l'entreprise montréalaise développe de nouveaux segments de marché. Dès le début des années 1950, Magnus s'impose sur le marché de l'aéronautique en offrant, notamment à Pratt & Whitney et à Air Canada, des inhibiteurs de corrosion et des détarteurs pour l'entretien des moteurs d'aéronefs permettant d'en prolonger la durée de vie.

Le **catalyseur**
bulletin d'information

L'ÉNERGIE D'UNE MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE



INTERVENIR EN AMONT

Puis, en 1965, Magnus fonde sa division jumelle Magnor. « L'industrie s'était confinée à une bataille de colporteurs avec, en bout de ligne, une sur-utilisation de produits chimiques, rapporte M. Pichet. Pour inverser la vapeur, nous avons développé des appareils pour le prétraitement de l'eau, des systèmes d'injection de produits chimiques et des solutions automatisées, d'abord pour les centrales thermiques, puis pour la plupart des industries. »

Cette avancée marque le début d'une nouvelle ère pour l'industrie du traitement de l'eau. D'une part, les adoucisseurs, désalcalinisateurs, polisseurs et autres systèmes de filtration permettent de réduire l'utilisation de produits chimiques dans les procédés industriels et, de ce fait, améliorent la qualité des rejets d'eau usée. D'autre part, les systèmes d'injection réduisent les risques inhérents à la manipulation de certains produits chimiques sur la santé des travailleurs.

OPTIMISER LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE

À l'instar des solutions chimiques, ces

technologies mécaniques ont un effet direct et quantifiable sur le rendement énergétique des équipements industriels et des systèmes CVAC (chauffage, ventilation et air climatisé). Par exemple, l'ajout d'un adoucisseur d'eau en amont d'une chaudière à vapeur permet de prévenir les phénomènes d'entartrage. Du coup, on maintient un fort rendement de la chaudière en optimisant la consommation en énergie pour produire la vapeur. Ceci a une répercussion directe sur la production de gaz à effet de serre.

« C'est dans cet esprit que nos représentants techniques sillonnent une grande partie de l'est canadien, équipés de véritables laboratoires mobiles et proposent à nos clients diverses solutions, chimiques et mécaniques, afin d'optimiser le traitement de l'eau et le rendement énergétique de leurs systèmes d'échange thermique », note Denis Pichet.

DÉVELOPPER LA MAIN-D'ŒUVRE ET LA CHIMIE VERTE

Magnus, tout comme Magnor, investit beaucoup dans le développement de sa main-d'œuvre. Au fil des années, le groupe a su réunir un ensemble de compétences uniques dans



suite...

son marché, une équipe alliant expérience, stabilité et souci du détail. Chimistes, ingénieurs experts et représentants techniques sont d'ailleurs soumis aux mêmes exigences de rendement et doivent subir annuellement un examen interne et participer à des activités de perfectionnement bien définies.

Magnus, qui emploie aujourd'hui 12 chimistes dans ses laboratoires, a ainsi pu rapidement se mettre au diapason du développement durable. D'abord en important d'Europe, au tournant des années 2000, des idées et des technologies de traitement chimique de l'eau moins dommageable pour l'environnement. Ce transfert technologique s'est fait par l'embauche d'un premier

chimiste européen, puis d'un deuxième et, enfin, d'un troisième.

Cette transformation a aussi été appuyée par l'investissement de quelque 700 000 dollars dans un laboratoire destiné au développement d'une nouvelle gamme de produits chimiques plus respectueux de l'environnement. « Nous souhaitons servir le marché des hôpitaux, des édifices à bureaux et des centres commerciaux en mettant au point des solutions appropriées pour le contrôle des croissances microbiologiques dans l'eau des tours de refroidissement, ainsi que dans les réseaux d'eaux domestiques, signale le président de Magnus. »



« Nous avons d'ailleurs récemment fait l'acquisition d'un appareil permettant de détecter l'ADN de la Légionnelle en moins de 24 heures, ajoute-t-il. Nous travaillons actuellement à mettre au point un traitement préventif aussi efficace qu'écologique. »

CERTIFICATION ENVIRONNEMENTALE : UNE PREMIÈRE CANADIENNE POUR MAGNUS

Magnus vient d'obtenir la certification ÉcoLogo pour son inhibiteur de corrosion pour circuits fermés Magcare 104. Le programme ÉcoLogo, mis de l'avant par Environnement Canada et administré par l'organisme indépendant TerraChoice, atteste de la conformité environnementale d'un produit. Le Magcare 104 devient ainsi le premier inhibiteur de corrosion destiné au traitement de l'eau à obtenir cette certification au Canada.

FORMATION POUR LES MÉCANICIENS DE MACHINES FIXES

La commission scolaire Marie-Victorin offre deux formations préparatoires aux examens de certification pour les mécaniciens de machines fixes Classe 4 et Classe 3. Ces formations à temps partiel d'une durée de 90 heures sont offertes en classe et en ligne.

- CERTIFICAT EN MÉCANIQUE DE MACHINES FIXES - CLASSE 3 FORMATION PRÉPARATOIRE À L'EXAMEN
- CERTIFICAT EN MÉCANIQUE DE MACHINES FIXES - CLASSE 4 FORMATION PRÉPARATOIRE À L'EXAMEN

Les formations débutent dans la semaine du 14 septembre. Pour être admissible à une formation, vous devez réserver votre place au moins 1 semaine avant le début des cours. Pour plus d'information, téléphoner au 514 765.7650 ou regarder www.csmb.qc.ca/sae

APPEL À TOUS!

VOUS AVEZ DES QUESTIONS? NOUS AVONS LES RÉPONSES!

Une nouvelle à communiquer? Une question à soulever? Un point réglementaire à clarifier? Une opinion à exprimer? Une formation à planifier? Un poste hautement spécialisé à pourvoir? CoeffiScience, ses membres et ses partenaires, sont à votre écoute et prêts à vous aider!

que vous offre votre réseau sectoriel, ou simplement pour lui communiquer vos bons coups, Le Catalyseur se veut le forum tout indiqué.

Pour ce faire, il suffit de faire parvenir, à la permanence de CoeffiScience, un courriel résumant les grandes lignes de votre annonce ou de vos questions, d'ici le 21 décembre prochain, en vue du numéro de janvier du Catalyseur.

Pour partager votre opinion, écrivez à
info@coeffiscience.com avant le
21 décembre 2009



Pour profiter des ressources et du soutien

services aux entreprises

FORMER

DEVENEZ TITULAIRE D'UN CERTIFICAT DE QUALITÉ DES INITIATIVES DE FORMATION (CQIF) ET PRENEZ UNE LONGUEUR D'AVANCE!

Plutôt que de comptabiliser vos dépenses de formation (1%), adoptez les meilleures pratiques pour développer les compétences de votre main-d'œuvre.

L'obtention du Certificat de qualité des initiatives de formation (CQIF) signifie que votre contribution au développement des compétences ne s'évalue plus par le calcul de vos dépenses de formation, mais plutôt par la mise en œuvre d'un processus de développement des compétences liés à vos objectifs d'affaires et en concertation avec votre main-d'œuvre.

UN ALLÈGEMENT FISCAL ET ADMINISTRATIF

Grâce au CQIF, vous êtes exempté de comptabiliser et de déclarer

AVANTAGE CONCURRENTIEL POUR L'ENTREPRISE : DES ÉQUIPES DE TRAVAIL

LA MIXITÉ DANS LES ÉQUIPES DE TRAVAIL, C'EST QUOI?

C'est l'intégration de femmes à des postes majoritairement occupés par des hommes.

La diversité dans les équipes de travail est un élément central des nouvelles pratiques organisationnelles.

De plus en plus de femmes font des choix d'emploi qui sortent des sentiers battus. Elles constituent un bassin intéressant, formé et compétent pour répondre aux besoins de main-d'œuvre. La mixité s'appuie sur le principe de la complémentarité des genres.

Parmi les facteurs novateurs de performance de l'entreprise, la mixité des équipes constitue un atout stratégique incontournable.

annuellement vos dépenses de formation (1%) au ministère du Revenu du Québec conformément à la Loi sur le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (loi sur les compétences); de conserver des pièces justificatives aux fins de l'application de la loi sur les compétences; de vous soumettre aux vérifications du ministère du Revenu du Québec concernant les dépenses de formation admissibles et de transmettre le Formulaire à remplir par l'employeur à la Commission des partenaires du marché du travail.

UN AVANTAGE CONCURRENTIEL

Le CQIF vous permettra de rehausser



LA MIXITÉ DANS LES ÉQUIPES DE TRAVAIL, POURQUOI?

Afin de répondre à la pénurie de main-d'œuvre; d'allier les forces complémentaires des hommes et des femmes; d'assurer un personnel qualifié; de diversifier les méthodes, la manière de produire et de penser le travail; de créer un dynamisme qui renforce l'engagement et de contribuer à la performance de l'entreprise

LA MIXITÉ, COMMENT?

Plusieurs moyens existent pour intégrer des femmes à des postes traditionnellement masculins. Il suffit de consulter les ressources de sa région pour connaître les organismes communautaires en employabilité qui offrent une expertise dans les programmes d'intégration des travailleuses dans les métiers non



l'image de votre entreprise; d'améliorer la qualification et les compétences de votre main-d'œuvre; de fidéliser votre main-d'œuvre; d'attirer les meilleurs employés et employées; d'accroître la productivité de votre entreprise et d'améliorer la qualité de vos produits et de vos services.

ÇA VOUS INTÉRESSE?

Communiquez avec la Commission des partenaires du marché du travail au 1.800.334.6728, visitez le site www.partenaires.gouv.qc.ca ou communiquez avec le centre local d'emploi de votre région. Vous trouverez aussi sur le site la liste des titulaires.

MOBILISER

Ensemble, exerçons notre force d'attraction

Vous vous sentez interpellé par les enjeux auxquels est confronté le secteur de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz naturel? Vous serez alors intéressé à participer à un échange dans le cadre d'un forum sur l'avenir de la main-d'œuvre qui se tiendra le 26 novembre prochain. À cet effet, vous recevrez sous peu, par la poste et/ou par courriel, un bulletin d'inscription vous donnant tous les détails de cet événement crucial pour l'avenir du secteur.

CoeffiScience procède actuellement à une vaste enquête auprès de toutes entreprises du secteur. Les résultats de l'étude seront dévoilés lors du forum et vous serez invités à échanger et à identifier des pistes de solutions pour relever avec succès les défis de l'avenir.

Répondre c'est s'aider

DERNIÈRE ÉTAPE DANS LA RÉALISATION DU DIAGNOSTIC DE NOTRE SECTEUR, LE SONDAGE TÉLÉPHONIQUE SERVIRA À DÉFINIR DES MOYENS D'ACTION POUR L'ENSEMBLE DE L'INDUSTRIE.

Tout au long du mois de septembre, des sondeurs de Solexia, la firme retenue pour effectuer le diagnostic sectoriel de notre industrie, communiqueront avec des représentants des associations syndicales et des entreprises du secteur. Leur but : réaliser une enquête afin d'identifier les besoins du secteur en matière de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail et d'élaborer des moyens d'intervention pour répondre aux problématiques identifiées.

La démarche est simple : un sondeur vous appelle, vous pose une série de questions et inscrit à mesure chacune

de vos réponses dans un formulaire électronique interactif qui servira à alimenter une vaste base de données. L'exercice ne vous demandera en tout que quelques minutes, mais il vous profitera tout au long des prochaines années.

En dressant un portrait dynamique de la main-d'œuvre du secteur (caractéristiques socioéconomiques, emplois selon SCIAN et CNP, production, ressources humaines, formation), cette enquête permettra aux partenaires réunis au sein du comité sectoriel ainsi qu'à Emploi-Québec de disposer de l'information nécessaire à la planification

de leurs activités et, ainsi, de vous doter d'outils adaptés et pertinents en matière de gestion et de formation des ressources humaines.

Les résultats de cette enquête vous seront présentés le 26 novembre prochain, dans le cadre du Forum sur l'avenir de la main-d'œuvre (voir article ci-haut). Vous aurez ainsi l'occasion de discuter des enjeux identifiés par la compilation des résultats et de vous prononcer sur les moyens à mettre en œuvre pour répondre aux défis qui y sont soulevés.

PROMOUVOIR

BASE DE DONNÉES EN LIGNE : À VOUS DE JOUER!

Si ce n'est déjà fait, vous recevrez bientôt un courriel vous demandant de valider la fiche d'information de votre entreprise apparaissant dans notre base de données sectorielle. Cette validation est importante, car elle nous permettra d'obtenir un portrait juste de nos membres et de mieux cibler la diffusion d'information en fonction de leurs champs d'activité.

Pour ce faire, il suffit de vous rendre sur le site de CoeffiScience (www.coeffiscience.ca) et d'entrer le code d'identification et le mot de passe fournis dans le courriel. Une fois que vous aurez accès à la fiche d'information de votre entreprise, vous n'aurez plus qu'à vérifier les éléments de votre compte (adresse, secteur, produits, contacts, nombre d'employés, etc.).

À noter que l'accès à la fiche complète de votre entreprise est réservé uniquement à la permanence de CoeffiScience. Tout autre demandeur ne pourra consulter qu'une fiche d'information générale indiquant le nom de l'entreprise, ses coordonnées ainsi que le nom et le courriel du contact RH.