

DANS CE NUMÉRO :

PAGE 1 • Nouvelles de nos entreprises
 PAGE 3 • Information
 PAGE 4 • Formation
 PAGE 5 • Quoi de neuf?
 PAGE 6 • Calendrier

L'ÉNERGIE D'UNE MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE



NOUVELLES DE NOS ENTREPRISES

BLUMETRIC, UNE GAMME DE SERVICES-CONSEILS POUR DES SOLUTIONS DURABLES AUX DÉFIS ENVIRONNEMENTAUX

BluMetric Environnement fournit des services professionnels de haute qualité dans les domaines des géosciences et de l'ingénierie de l'environnement, de l'hygiène industrielle et de la santé et la sécurité au travail, du traitement de l'eau potable et des eaux usées, et de la gestion environnementale depuis 1976 au Canada et depuis 1990 au Québec.



Un peu d'histoire

Depuis plus de 40 ans, BluMetric se démarque par sa capacité d'innovation dans de nombreux projets. Son approche distinctive est holistique; la résolution d'une problématique particulière passe par l'étude globale de toutes les composantes et une bonne écoute des besoins des clients.

BluMetric est une société canadienne cotée en bourse (TSX-V : BLM) depuis 2012. Son siège social est situé à Ottawa et elle possède des bureaux à Montréal et à Gatineau. BluMetric est née de la fusion de WESA, d'Envir-Eau et de Seprotecth en avril 2015. En février dernier, l'entreprise a annoncé l'entrée en fonction de son nouveau chef de la direction, Scott MacFabe. En plus d'être à la fois hydrogéologue et géologue, M. MacFabe a œuvré au cours des 30 dernières années pour des consultants et des firmes d'ingénierie se spécialisant dans l'assainissement des différents milieux industriels et leur impact global sur l'environnement.



Projets

L'entreprise a à son actif des milliers de projets de gestion environnementale, d'évaluation de la qualité des sols et de l'eau souterraine, et de réhabilitation de sites pour des propriétés industrielles et commerciales.

En février, BluMetric a reçu un brevet nord-américain pour sa nouvelle technologie de traitement des eaux usées avec l'azote ammoniacal, une solution très recherchée pour les industries situées sur l'île de Montréal. Cette technologie s'applique autant pour l'industrie minière, manufacturière que pour l'agroalimentaire.



L'équipe de R&D de BluMetric a donc réussi à répondre à un besoin grandissant de l'industrie pour ses rejets d'eau. Son système d'usine pilote lui permet de réaliser des essais de faisabilité de traitement directement sur le site.

NOUVELLES DE NOS ENTREPRISES (suite)

BluMetric comprend une équipe spécialisée dans la modélisation d'écoulement des eaux souterraines et de transport des contaminants et œuvre également dans les travaux de décontamination et d'assainissement. En outre, elle a réalisé plusieurs travaux de restauration de sites dans le Grand Nord et offre aussi des solutions d'approvisionnement en eau potable et de traitement d'eaux usées pour différentes industries.



Une équipe chevronnée

Les divers professionnels de la firme sont des scientifiques, des ingénieurs, des hydrogéologues, des hygiénistes industriels, des vérificateurs environnementaux, des gestionnaires de projets et du personnel de soutien. L'équipe de BluMetric compte sur trois experts accrédités par le MDDELCC pour réaliser et attester les études de phases 1, 2 et 3 sur des propriétés industrielles dont les activités ont été désignées par la législation.

Son équipe hydrogéologique compte plus de vingt professionnels spécialisés détenant une maîtrise ou un doctorat, et elle se distingue par sa capacité à résoudre des problèmes complexes dans des environnements variés. Le succès continu de la société est le résultat des efforts de ces professionnels hautement spécialisés, dont plusieurs travaillent au sein de l'entreprise depuis plus d'une décennie. L'équipe de BluMetric est fière de trouver des solutions rentables, pratiques et durables aux problèmes de chacun de ses clients.

Pour plus de renseignements, visitez : www.bluMetric.ca/fr

Formation

Communiquer en gestion!

Optimiser ses communications et ses interventions de gestion pour faciliter l'atteinte des résultats, notamment par l'amélioration des compétences

Éléments de compétences :

- Maîtriser les processus de communication interpersonnelle
- Transmettre un feedback constructif porteur d'action
- Améliorer ses capacités d'écoute et d'empathie
- Connaître les enjeux de la diversification des équipes de travail
- Appliquer des stratégies motivationnelles adaptées à son milieu
- Stimuler la performance



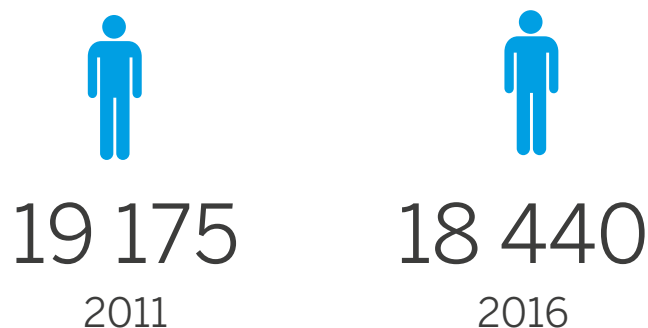
> **Date:**
14 et 15 juin 2018

www.coeffiscience.ca/gestion

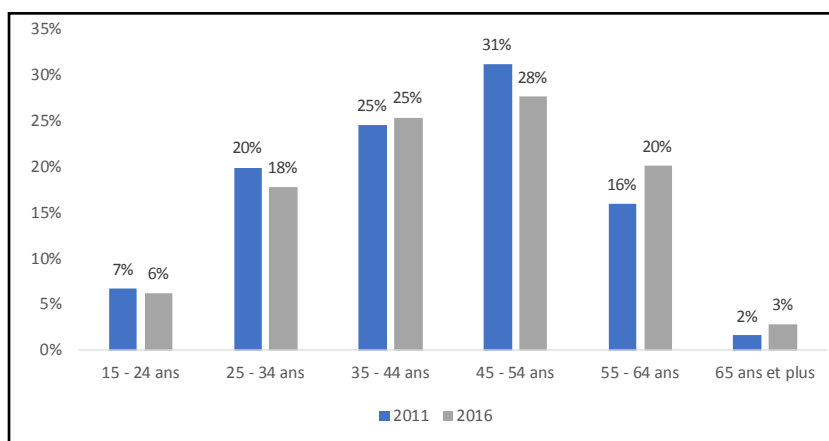
FAUT-IL S'INQUIÉTER DE LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LE SECTEUR DE LA CHIMIE ?

Les données du dernier recensement de Statistique Canada nous fournissent un portrait détaillé de la composition de la main-d'œuvre dans l'industrie de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz.

On y apprend entre autres que le nombre de travailleurs est passé de 19 175 en 2011 à 18 440 en 2016, une réduction d'un peu plus de 700 emplois qui représente 4 % de l'effectif.



« Il est essentiel que les entreprises considèrent la planification de la relève et le développement des compétences comme des priorités! »



Les principaux métiers de l'industrie ont tous connus une baisse importante (1 350 emplois au total). Cette baisse est amortie par l'ajout de 615 emplois dans les autres professions (gestion, support administratif et le personnel d'entretien et des métiers).

Le vieillissement de la main-d'œuvre demeure un enjeu important pour le secteur. Alors que 18% des travailleurs étaient âgés de 55 ans et plus en 2011, cette proportion s'élève maintenant à 23%.

Âge de la main-d'oeuvre	2011	2016	Variation
Moins de 35 ans	5 110	4 440	- 670
35 à 54 ans	10 700	9 775	- 935
55 ans et plus	3 365	4 225	860
Total	19 175	18 440	- 775

La diminution du nombre de travailleurs s'est surtout effectuée aux dépens de la relève. L'industrie comporte aujourd'hui 860 travailleurs de plus qui sont âgés de plus de 55 ans, tandis que le bassin des moins de 35 ans a diminué de 13 % en cinq ans.

*Les données tirées du recensement peuvent varier selon la source consultée.

Face à ce constat, il est essentiel que les entreprises de considèrent la planification de la relève et le développement des compétences comme des priorités au même titre que la productivité et le développement des affaires.

Pour plus d'information sur les indicateurs, visitez indicateurs.coeffiscience.ca

LES ENJEUX LIÉS À LA PERFORMANCE DES EMPLOYÉS

Le succès d'une entreprise repose de toute évidence sur la performance de ses employés : sa survie ainsi que la qualité de ses produits et services en dépendent. La performance touche tous les secteurs d'une entreprise, de la production à la qualité, de la gestion des non-conformités à la direction. Alors, comment pouvons-nous obtenir les résultats escomptés si nous ne sommes pas ceux qui effectuent le travail réel ?

Le bien-être au travail est directement lié à la performance. Un employé doit avoir un sentiment d'appartenance et d'importance. C'est pourquoi l'invisibilité des employés, qui découle de l'automatisation des suivis, a créé un gouffre entre les gestionnaires et les travailleurs.

En effet, une des théories grandement acceptées est que le travail réel est progressivement devenu invisible, comme le dénonce Gomez (2012)¹ :

« La gestion du travail a été opérée à partir d'écrans, de tableaux, de normes, d'indicateurs de traçabilité et de suivis, de reportings, de systèmes informatisés de gestion de flux, de systèmes de contrôle de gestion, etc. Les organisations sont devenues des appareils à extraire de l'information destinée à assurer, en flux continu et de bas en haut, la concordance entre le résultat observé à tous les niveaux et le résultat prescrit au sommet. »

Il existe des indicateurs clairs sur des problèmes possibles concernant l'état des employés qui affectent directement leur performance . L'absentéisme sous toutes ses formes est un indicateur de grande importance : si le taux d'absentéisme est élevé, il y a de fortes chances que l'on retrouve une insatisfaction à plusieurs égards chez les employés.

Afin d'augmenter la performance, les gestionnaires d'une entreprise doivent se pencher sur des facteurs importants tels que la santé et la sécurité au travail. Un des éléments essentiels est aussi la qualité des lieux de travail. Ceci est retrouvé par le besoin d'échanger et de validation des expériences des employés. La gestion doit aussi promouvoir l'utilisation de bonnes pratiques.

Nadistic (2017)² propose cinq leviers pour un bien-être au travail :

- la mobilisation d'émotions positives, du ressenti subjectif, du bien-être au travail;
- l'engagement au travail, car lorsque l'agent est absorbé dans l'action, il investit l'ensemble de ses compétences;
- les relations sociales au travail, une ressource positive pour développer le lien social;
- une même vision pour avancer ensemble, car le sens de l'action est la quatrième facette du bien-être au travail;
- les accomplissements, c'est-à-dire les réussites concrètes, qui donnent à chacun envie d'aller plus loin.

Afin d'améliorer la performance et ainsi d'obtenir un meilleur contrôle sur les enjeux concernés, plusieurs formations (à tous les niveaux) peuvent nous aider. Une meilleure compréhension de l'individu dans ses employés et la capacité à mettre les bonnes pratiques en place pour son entreprise sont des notions très importantes pour la gestion. Ainsi, les employés peuvent bénéficier de formations propres aux besoins de l'entreprise, comme la gestion des non-conformités, qui est axée sur la réduction d'erreurs et élève ainsi la performance.

Il existe aussi des formations sur les relations entre employés de tous les niveaux, que ce soit la gestion de conflits ou l'amélioration de la communication. De plus, étant donné qu'il n'existe pas de formule magique, chacun a la responsabilité de s'outiller afin que sa performance soit la meilleure possible et de s'assurer de créer des conditions de travail positives pour le succès de chacun.

Finalement, une entreprise doit investir dans son succès et limiter les dégâts causés par la piètre performance d'employés insatisfaits. Le regard vers la gestion et l'amélioration de l'environnement dans lequel les employés doivent travailler sont les solutions les plus profitables pour tous.

¹ Gomez P-Y., (2012) *Le travail invisible*, François Bourin

² Nadistic T., (2017), *Bien-être et efficacité des agents chargés du service public*, in Bachelard O., *Le bien-être au travail*.

Pour vous procurer les outils nécessaires afin de faire face aux enjeux de performance des employés au sein de votre entreprise, nous vous invitons à visiter l'adresse www.coeffiscience.ca/outils-rh.

QUOI DE NEUF ?

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ET DIPLOMATION DES GESTIONNAIRES

CoeffiScience vous invite à participer en grand nombre à son assemblée générale annuelle 2018. Cette année, l'événement se tiendra au vignoble L'Orpailleur, à Dunham, en Montérégie, le 31 mai 2018.

CoeffiScience vous convie ensuite à un dîner et à la remise de diplômes à une cinquantaine de finissants. La journée se terminera par une visite du vignoble en l'honneur de ceux et de celles qui ont terminé le programme de développement pour gestionnaires de premier niveau 2017-2018.



Au plaisir de vous y rencontrer!



Visionnez le parcours des nouveaux gestionnaires de l'industrie de la chimie au Québec.

LE SAVIEZ-VOUS?

Lequel parmi les états suivant a été le principal client des exportations de l'industrie québécoise de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz en 2017?

A) Texas B) Californie C) New York D) Floride



Réponse: C) New York. L'industrie a exporté plus de 525 M\$ de marchandises vers l'état de New York, soit 8,4% des exportations totales. Le Texas et la Californie représentent respectivement 348 M\$ et 151 M\$ d'exportations.

Pour tout connaître sur notre industrie, consultez les indicateurs.coeffiscience.ca

NOUVELLE OFFRE DE FORMATION!

CoeffiScience vous invite à consulter ses nouvelles formations.
Planifiez votre printemps et partez du bon pied !

- Approches agiles : de la théorie à la pratique | **30 mai**
- Choisir sa démarche d'amélioration continue de la qualité | **12 juin**
- Implanter une culture de performance axée sur l'amélioration | **11 juin**

Pour vous inscrire : www.coeffiscience.ca/formations

SUIVEZ-NOUS SUR LINKEDIN!

Toutes les nouvelles d'intérêt y sont publiées, telles que de l'information liée à la GRH, l'actualité reliée à l'industrie de la chimie, les dates des formations ainsi que les activités et les projets organisés par le comité.

Saisissez cette occasion de vous joindre à un réseau actif au cœur de l'industrie de la chimie!

VOUS SOUHAITEZ ACHETER UN ESPACE PUBLICITAIRE DANS LE CATALYSEUR ?

Communiquez avec Sun Kolev, au 514-251-6302, poste 222, ou à skolev@coeffiscience.ca, pour obtenir plus de détails.

COEFFISCIENCE DEVIENT VERT

Le Catalyseur sera dorénavant disponible seulement en format électronique.

PROCHAINE ÉDITION DU CATALYSEUR
Juin 2018

Conseil exécutif

Jean-Rod Morin, coprésident, Unifor-Québec
Anne Rodier, coprésidente par intérim, Indorama PTA
Montréal
(poste vacant temporairement), Bitumar inc.
Jean Boulanger, Fédération de l'industrie
manufacturière (FIM-CSN)

Administrateurs

André Goudreau, Celanese
Marie-Claude René, Chimie ParaChem s.e.c.
Claude Drouin, Dural
François Laroche, Énergie Valero, Unifor-Québec
Maxime Thomas, Énergie Valero inc.
Andréanne Larocque, Greenfield Global
Daniel Touchette, Énergir
Benoit Potvin, Indorama PTA Montréal, Unifor-Québec
Kim Gobeil, KDC Knowlton
Jean-Jacques Drieux, ADICQ
Jaimie Bur, Produits chimiques Magnus Itée
Caroline Renaud, PCAS Canada
Véronique Tousignant, Suncor Énergie
Audrey Houle, Fédération de l'industrie
manufacturière (FIM-CSN)

Partenaires gouvernementaux

Silvie Lussier, Collège de Maisonneuve
Marc-André Moreau, CPMT
Issam Tantaoui, MESI
Marie-Josée Deschamps, MEES

LA PERMANENCE

Guillaume Legendre - Directeur général
Suncica Kolev - Communications
Benoit Robichaud - Recherche et information
Cindy Mathers - Coordinatrice à la formation
Yeslay Matos Tejada - Adjointe administrative

RÉDACTION ET INFOGRAPHIE

Sun Kolev

RÉVISION

Émilie Pelletier

PUBLICATION

Publication : mars 2018
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)

Avec l'aide financière de la :

Commission
des partenaires
du marché du travail

Québec