



COEFFISCIENCE

Comité sectoriel de main d'œuvre
Énergies, Procédés & Chimie

2025-2026



TABLE DES MATIÈRES

Mot des co-présidents	3
L'équipe de CoeffiScience	4
Le conseil d'administration	5
Mission, vision, valeurs et volets d'intervention	6
Portrait du secteur	7
Faits saillants	8
Campagnes de valorisation	9
Développement des compétences	11
Mention coup de cœur	13
Norme professionnelle	14
Webinaires gratuits	15
Événements	16
Communication	18
Concerter	19
Perspectives 2026-2027	20



MOT DES CO-PRÉSIDENTS

L'année 2025-2026 aura été une période charnière pour le secteur des énergies, des procédés et de la chimie. Dans un contexte marqué par l'accélération de la transition énergétique, l'évolution rapide des technologies et des exigences croissantes en matière de performance environnementale et de sécurité, notre secteur a poursuivi sa transformation avec détermination et pragmatisme.

Les entreprises et la main-d'œuvre ont dû composer avec des défis et des enjeux importants qui ont mis en lumière l'importance stratégique du développement des compétences, non seulement pour assurer la compétitivité des organisations, mais aussi pour soutenir l'évolution des métiers et la transmission des savoirs.

Tout au long de l'année, CoeffiScience a poursuivi sa mission en accompagnant les acteurs du secteur par des actions concrètes, concertées et alignées sur les besoins du terrain. Par le biais de formations spécialisées, de projets structurants, d'analyses sectorielles et d'activités de mobilisation, nous avons contribué à outiller les entreprises et les travailleuses et travailleurs afin qu'ils puissent relever les défis actuels et futurs. Ces initiatives témoignent de notre volonté d'agir comme un partenaire de confiance dans un environnement en constante évolution.

La concertation est demeurée au cœur de notre approche. Les échanges soutenus entre les entreprises, les représentants de la main-d'œuvre, les établissements de formation et les partenaires institutionnels ont permis de mieux anticiper les transformations en cours et de développer des solutions adaptées. Cette collaboration est essentielle pour bâtir une vision commune et assurer la cohérence des actions mises en œuvre.

Nous avons également consolidé nos orientations et réfléchi à l'avenir. Les enjeux liés à la transition énergétique, au développement durable et à l'optimisation des procédés industriels exigent une capacité accrue d'innovation, d'agilité et d'adaptation. Le comité entend poursuivre ses efforts afin de soutenir l'attractivité des métiers, le développement de la relève et la mise à jour continue des compétences.

Nous tenons à remercier chaleureusement les membres du conseil d'administration pour leur engagement, leur expertise et leur vision. Leur contribution a été déterminante dans la réalisation de notre mission. Nous saluons également le travail rigoureux et le professionnalisme de l'équipe du comité, dont l'implication soutenue a permis de concrétiser de nombreux projets au cours de l'année.

Ce rapport témoigne du chemin parcouru et de la force collective qui nous anime. Ensemble, nous continuerons de bâtir un secteur compétent, innovant et tourné vers l'avenir.



Frédéric Thibault
co-président patronal



Martin Richer
co-président syndical

L'ÉQUIPE



Caroline Renaud
Directrice générale



Marie-Eve Madore
Directrice, développement
organisationnel



Emilien Breuer
Chargé de projets
formations



Laura Mercier
Chargée de projets
formations



Nicolas Duplessis
Chargé de projets
communication et marketing



CONSEIL D'ADMINISTRATION

MEMBRES VOTANTS

NOM	ORGANISATION	FONCTION
Frédéric Thibault	EXP.	Co-président patronal
Martin Richer	CSN	Co-président syndical
Ghislain Paillé	Quadra	Trésorier
Sarah-Emmanuelle Aubé	kdc/one Knowlton	Administratrice
Andréanne Larocque	Greenfield Global	Administratrice
Véronique Tousignant	Suncor	Administratrice
Maxime Thomas	Énergie Valero	Administrateur
Sonia Marcotte	ADEQ	Administratrice
Anouschka Bouchard	Réseau végétal Québec	Administratrice
Marie-Claude René	Chimie Parachem	Administratrice
Philippe Rompré	Énergir - ÉTG	Administrateur
Jessica Chrétien	Bitumar	Remplacée par Sylvie Arsenault
Julie Beauchemin	Boralex	Administratrice
Jean-Rod Morin	Unifor	Administrateur syndical
Yannick Boisvert	CSN	Administrateur syndical

OBSERVATEUR.TRICE.S (SANS DROIT DE VOTE) ET SECRÉTARIAT

Nathalie Ballieux	Collège de Maisonneuve
Geneviève Richard	Commission des partenaires du marché du travail
Philippe Lacasse	Ministère de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie
Caroline Renaud	Secrétaire corporative - Directrice générale de CoeffiScience

MISSION

Regrouper les travailleurs et les employeurs du secteur énergies, procédés et chimie afin d’attirer une main-d’œuvre qualifiée, de développer les compétences et de favoriser la concertation autour des enjeux du marché du travail.

VISION

Devenir l’acteur de changement incontournable pour valoriser les compétences, renforcer la fierté des travailleurs et soutenir le développement d’une industrie des énergies, des procédés et de la chimie forte, autosuffisante et tournée vers l’excellence.

VALEURS

Curiosité Expertise Agilité Collaboration Fierté

NOS QUATRE VOLETS D'INTERVENTION

Former	Développer, financer et déployer des formations adaptées au secteur; établir les normes professionnelles et les parcours de qualification.
Faire rayonner	Valoriser les métiers, attirer la relève et renforcer l'attractivité du secteur auprès des jeunes et des chercheurs d'emploi.
Concerter	Réunir les entreprises, les syndicats, les établissements d'enseignement et les partenaires institutionnels autour d'enjeux communs.
Informier	Produire la veille, les études et l'information sur le marché du travail dont le secteur a besoin pour anticiper.

PORTRAIT DU SECTEUR

1348
ENTREPRISES

23 200
EMPLOIS

48 CODES
SCIAN

51 %

des entreprises comptent moins de 50 employés

64 % / 36 %

hommes / femmes

SIX GRANDES FAMILLES

Le secteur couvert par CoeffiScience s'étend de l'extraction et de la production d'énergie jusqu'aux laboratoires d'essai, en passant par l'ensemble de la chimie et le transport par pipeline. Ces quarante-huit codes SCIAN se regroupent en six familles, également représentées au sein de notre conseil d'administration.

Énergie	Extraction de pétrole et de gaz Production d'électricité Distribution de gaz naturel
Produits du pétrole et du charbon	Raffineries Mélanges d'asphaltage et bardeaux Graisses et huiles lubrifiantes
Chimie	Chimie de base (gaz industriels, teintures et pigments, alcalis et chlore) Résines, caoutchouc synthétique et fibres synthétiques Pesticides et engrais Peintures, revêtements et adhésifs Savons, nettoyeurs et produits de toilette Explosifs et autres produits chimiques
Transport par pipeline	Pétrole brut Gaz naturel Produits pétroliers raffinés
Commerce de gros	Pétrole et produits pétroliers Produits chimiques Articles de toilette et cosmétiques
Services scientifiques et techniques	Laboratoires d'essai Services de conseils scientifiques et techniques



Qu'est-ce qu'un code SCIAN?

Il s'agit du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Un code normalisé est attribué à chaque secteur d'activité économique, ce qui permet de regrouper et de comparer les entreprises selon leur domaine.

FAITS SAILLANTS

FORMER

Développer les compétences avec une offre concrète, adaptée aux besoins des entreprises du secteur.



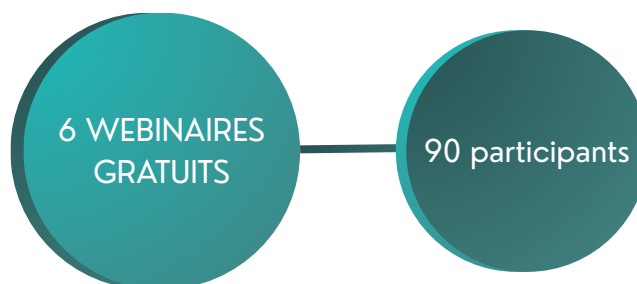
FAIRE RAYONNER

Accroître la visibilité des métiers et renforcer l'attractivité du secteur.



PARTAGER

Rendre l'expertise accessible et maintenir les liens avec les entreprises du secteur.



CAMPAGNE DE VALORISATION

CoeffiScience est le porteur de ce grand projet de valorisation des métiers de la filière énergétique en collaboration avec huit autres CSMO, la Fédération des Cégeps, la Fédération des centres de services scolaires du Québec et Le Consortium formation énergie.

COEFFISCIENCE : LE CHEF DE FILE!

- Leader du projet auprès de 8 autres CSMO manufacturiers;
- Organisation de plusieurs rencontres inter-CSMO;
- Création du comité du projet Emplois filière énergétique;
- Déploiement d'une plateforme collaborative;
- Instigateur de plus de 80 rencontres d'entreprises.

3,1 MILLIONS DE
VUES SUR LES
VIDÉOS

23 126 VISITES
DU SITE WEB

645 000
ÉCOUTES SUR
SPOTIFY

11,9 MILLIONS
D'IMPRESSIONS
SUR LES
CAMPAGNES

2000 AFFICHES
DISTRIBUÉES
DANS LES ÉCOLES

4500 PERSONNES
RENCONTRÉES
DANS LES
SALONS



**EMPLOIS
FILIÈRE
ÉNERGÉTIQUE**

**VOUS
AIMEZ
LE TRAVAIL
MANUEL?**



**VOUS
CHERCHER
L'ÉQUILIBRE
TRAVAIL-
FAMILLE?**



CAMPAGNE DE VALORISATION

Pour la première fois depuis plusieurs années, une campagne de valorisation destinée au public 15-20 ans des métiers dans les secteurs des énergies, des procédés et de la chimie a été mise sur pied en collaboration avec l'agence de relations publiques et de communications Casacom.

Ta matière, ta manière.



7,5 MILLIONS
DE VUES SUR
LES VIDÉOS

5 686 VISITES
DU SITE WEB

1,3 MILLIONS
D'IMPRESSIONS
SUR LES
CAMPAGNES

83 PANNEAUX
DANS LES
CÉGEPS

3500 GUIDE DES
CARRIÈRES DANS
LES ÉCOLES

9500 PERSONNES
RENCONTRÉES
DANS LES
SALONS



DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Gestionnaire de premier niveau

Outiller les travailleur.se.s pour les fonctions rattachées à la supervision d'une équipe de travail et permettre de développer les compétences relationnelles essentielles aux situations de supervision.



Deux cohortes en 2025-2026



19 diplômés



47 participants à la cohorte sur l'évaluation du rendement



Formateurs du futur

Découvrir les nombreux outils numériques pour développer et concevoir des formations (intelligence artificielle, Articulate, Vyond, la réalité augmentée, etc.). En collaboration avec quatre autres CSMO.



Deuxième cohorte



11 diplômés



10 entreprises

AEC en procédés industriels et technologies vertes

Comprendre les enjeux de la transition énergétique et appliquer des procédures pour contrôler la qualité des procédés industriels. Les candidat.e.s sélectionné.e.s avaient un lien d'emploi avec une entreprise affiliée au programme et étaient donc rémunéré.e.s.



Sept diplômé.e.s

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Manufacturier du futur : Devenez un agent de changement

Comprendre les principaux enjeux du développement durable en contexte manufacturier et contribuer à la transition écologique de l'organisation.



Début : mars 2026



Cinq inscriptions



Trois entreprises

Initier le développement d'une formation en transition verte

Cette formation multi-sectorielle cible les petites entreprises et les très petites entreprises. La première cohorte a débuté le 1^{er} mars 2026.



Une initiative
multi-sectorielle

Mécanicien de machines fixes

DEP en collaboration avec le Collège de Maisonneuve et révision de l'ensemble du matériel pédagogique, de l'adéquation aux carnets d'apprentissage en plus d'un travail d'exploration pour des projets COUD et RAC.



11 diplômés et 33 inscriptions aux capsules

Finalisation d'un
DEP et diffusion
de capsules de
révision en ligne

Francisation

Cohortes créées pour le secteur des cosmétiques, des produits de soins personnels et des procédés industriels.



133 participant.e.s formé.e.s



Taux de satisfaction de 100 %

DEP Opération d'équipement de production

Projet COUD (formation de courte durée) avec deux cohortes, une au CFP Paul Rousseau de Drummondville et l'autre au Carrefour Mauricie de Shawinigan, pour un total de 33 diplômés.



33 diplômé.e.s



Sept entreprises

MENTION COUP DE COEUR

LE CAS INDORAMA

Si un seul dossier devait illustrer ce à quoi sert un comité sectoriel de main-d'oeuvre, ce serait bien l'exemple du projet avec Indorama.

L'annonce

La fermeture de l'usine Indorama PTA de Montréal est annoncée. Dix-sept travailleurs qualifiés, dont les compétences sont recherchées ailleurs dans le secteur, sont menacés de perdre leur emploi sans certification reconnue.

La mobilisation

CoeffiScience réunit les parties autour d'un plan d'action commun et participe aux deux comités de reclassement mis sur pied. Le comité identifie les enjeux de main-d'oeuvre et fait le pont entre l'employeur, les représentants syndicaux, le réseau de l'éducation et les entreprises du secteur.

La solution

Une démarche de reconnaissance des acquis et des compétences menant au diplôme d'études professionnelles en mécanique de machines fixes est montée rapidement. En parallèle, les entreprises du secteur sont contactées afin de leur proposer les profils des travailleurs mis à pied.

Le résultat

100 % de réussite. Des carrières relancées dans le métier-phare du secteur et des compétences rares maintenues au Québec.



NORME PROFESSIONNELLE

Opérateur ou opératrice d'équipements de production — une démarche organisée d'apprentissage en milieu de travail : l'apprenti développe les compétences du métier sur les lieux mêmes du travail, soutenu par un compagnon qui en possède l'expertise. L'objectif est l'intégration et la rétention de la nouvelle main-d'oeuvre.

Le duo apprenti-compagnon est encadré par le carnet d'apprentissage et le guide du compagnon, jusqu'à la maîtrise complète du métier.

UNE PREMIÈRE : UNE NORME, QUATRE SECTEURS

La norme a été développée selon une approche multisectorielle inédite, réunissant quatre comités sectoriels autour d'un métier commun. CoeffiScience poursuit seul le développement des outils.

CoeffiScience - Énergies, procédés et chimie

Perform - Fabrication métallique industrielle

Habitation - Portes, fenêtres, meubles et armoires

Graficompétences - Communications graphiques

OÙ NOUS EN SOMMES

ÉTAPE	ÉTAT
Analyse de profession	Réalisée
Profil de compétences	Réalisé
Norme professionnelle	Réalisée
Consensus sectoriel	Réalisé
Carnet d'apprentissage et guide du compagnon	En cours
Lancement officiel et déploiement du PAMT	À venir

WEBINAIRES GRATUITS

Au cours de l'année, nous avons offert six midi-conférences gratuits sur des enjeux touchant directement la gestion des ressources humaines des entreprises de notre secteur.

Un total de 90 participant.e.s



Recruter moins, recruter mieux : Démonstration des stratégies créatives pour optimiser le recrutement, attirer les profils les mieux adaptés à la culture et aux objectifs ainsi que fidéliser les talents dès leur intégration.

Gérer l'instabilité : Découvrir comment transformer l'incertitude (départs, économie, technologie) en levier stratégique grâce à des pratiques novatrices, un leadership adaptatif et une communication transparente.



Comprendre la génération Z : Présentation des valeurs, des attentes et des motivations de la génération Z et de conseils pour adapter les pratiques RH et favoriser la collaboration intergénérationnelle .

Optimiser les ressources : Mettre en pratique l'identification des talents internes, redéfinir les rôles avec pertinence, mettre en place des formations ciblées et favoriser une culture de collaboration durable.



Risques psychosociaux : Explorer les exigences de la Loi 27 en matière de risques psychosociaux, clarifier les responsabilités et découvrir des stratégies de prévention afin de favoriser un climat organisationnel sain et conforme.

Équité, diversité et inclusion : Approfondir les connaissances sur l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) et outiller concrètement les gestionnaires dans un contexte de rareté de main-d'œuvre et de transformation accélérée des milieux de travail



ÉVÉNEMENTS

L'équipe de CoeffiScience a participé à plusieurs événements afin de faire rayonner le secteur des énergies, des procédés et de la chimie.

AEC en procédés industriels
et technologies vertes



InteRACtions



Salon Solutions RH



Salon Carrière Formation



Foire nationale de l'emploi
et de la formation continue



Journée du Réseau des
carrefour jeunesse-emploi



ÉVÉNEMENTS (SUITE)

Salon national de l'éducation



Grand RDV RH Manufacturier



Festival Eurêka!



Gala Le PONT



Des filles et des sciences



Assemblée générale



Salon parcours d'avenir (St-Jean-sur-Richelieu)

INNOV25-DEL

Québec Mines et Énergie

Salon de l'emploi de Trois-Rivières/Bécancour

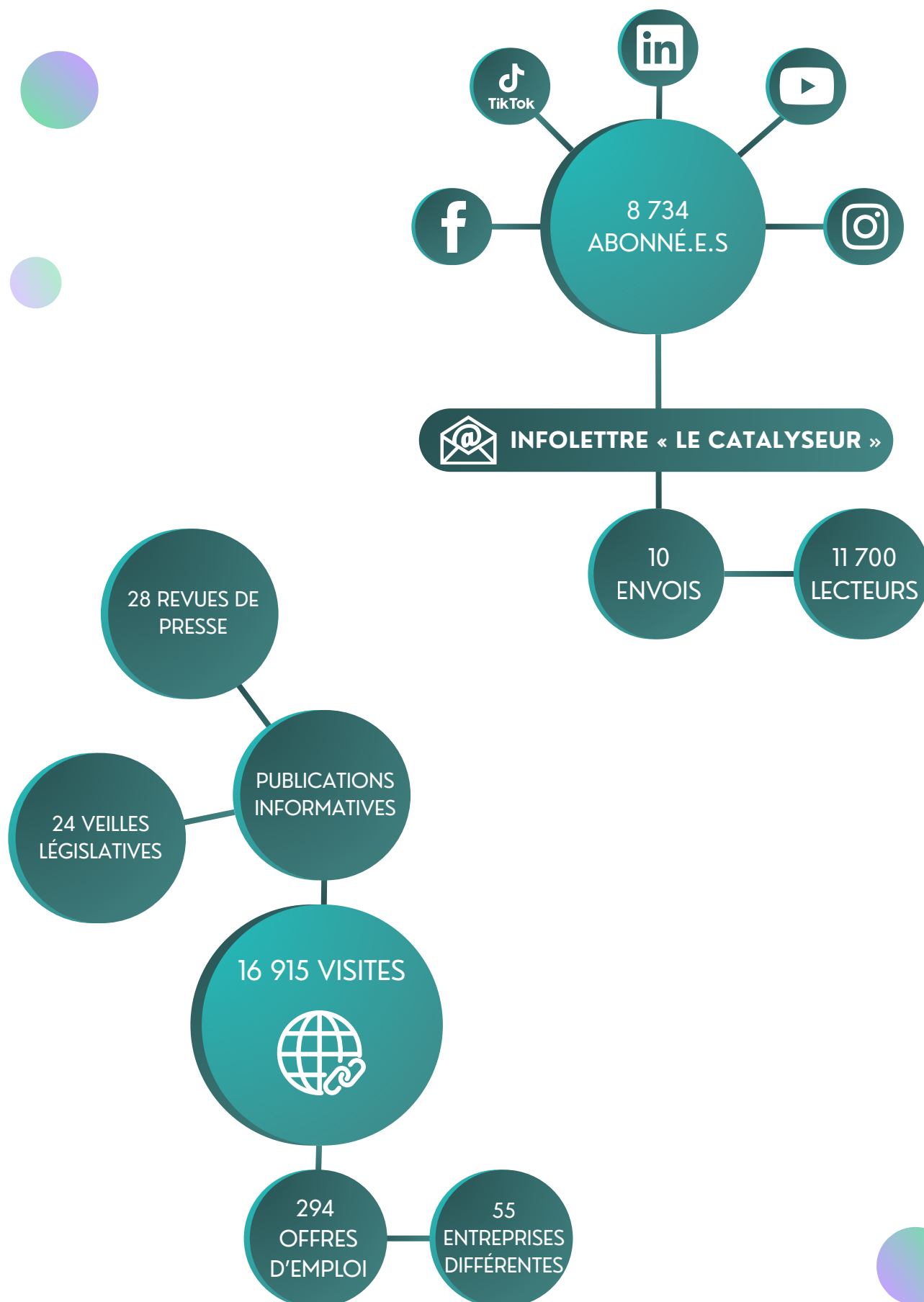
Journée Carrière CSS des Mille-Îles

Journée Carrière CSS Marguerite-Bourgeois

QUARIERA

AQPER

COMMUNICATION



CONCERTER

L'une des forces de CoeffiScience est de s'impliquer dans une multitude de comités, d'associations, de regroupements et d'événements.

L'expérience de l'équipe dans le secteur des énergies, des procédés et de la chimie contribue grandement à l'avancement des projets de ces groupes.

Regroupement des CSMO manufacturiers

Comité organisateur du Grand rendez-vous RH manufacturier

Comité organisateur des Grands déjeuners RH

Comité de l'étude sur les besoins de main-d'œuvre et de formation pour les professions de chimistes et biochimistes

Comité consultatif - Formation de base en entreprise

Comité de travail de la CPMT et des CSMO

Réseau co-développement des DG de CSMO et Comité de travail positionnement des CSMO

Comité reclassement fermeture usine Indorama Montréal

Consortium Formation Énergie

Association canadienne de chimie

Consortium Mécanicien.ne de machine fixe

Regroupement des CSMO Emplois filière énergétique

Membre du Pôle en transition verte

Membre du comité directeur du Pôle en transformation technologique et numérique

Membre du Pôle sur l'Information sur le marché du travail



PERSPECTIVES 2026-2027

L'année à venir s'annonce une fois plus fort occupée pour l'équipe de CoeffiScience et tous ses collaborateurs. Différents projets se poursuivront alors que d'autres prendront leur envol. Le tout dans un seul et unique but : veiller au développement des compétences des employés du secteur des énergies, des procédés et de la chimie.

FORMER ET QUALIFIER

Performance 360	Deux parcours complémentaires de développement du leadership, du gestionnaire de premier niveau au leader stratégique.
Agent de changement en développement durable	Parcours pratique pour intégrer le développement durable aux opérations et piloter des projets à impact.
Norme professionnelle et PAMT	Développement du carnet d'apprentissage et du guide du compagnon, puis lancement officiel de la norme.
Parcours santé, sécurité et environnement	Quatre formations conçues pour le secteur, en collaboration avec le secteur de l'environnement.
Mécanique de machines fixes	Offre de formation et accompagnement stratégique à la réussite des examens.

ANTICIPER LES TRANSFORMATIONS

Employé du futur	Parcours en intelligence artificielle pour les équipes : automatisation, IA éthique et responsable, innovation et compétitivité.
L'IA en milieu de travail : Comprendre, encadrer et agir	Transformer les connaissances des employés d'expérience en matériel de formation.
Diagnostics sous-sectoriels	Portrait fin des besoins de main-d'oeuvre avec Réseau végétal Québec et l'Association des distributeurs d'énergie du Québec.
Marché de la défense	Parcours en trois modules : cybersécurité, structuration financière et leviers publics.

PERSPECTIVES 2026-2027 (SUITE)

ATTIRER ET INCLURE

Ta matière, ta manière - an 2

Nouvelles capsules et fiches métiers, tournages en entreprise, animations dans les écoles, présences dans les salons carrière.

Capsules métiers immersives

Production de capsules à 360 degrés pour faire rayonner les métiers du secteur.

Projet équité, diversité et inclusion

Parcours destiné à intégrer l'ÉDI dans les entreprises du secteur.

UN DOSSIER À SURVEILLER

La nouvelle Loi sur les chimistes, en vigueur depuis le 2 avril 2026, réserve six activités aux chimistes et biochimistes. Les employeurs devront réviser les descriptions de tâches des postes visés. CoeffiScience tiendra des rencontres avec le secteur dès que l'Ordre sera prêt à en préciser les modalités.





! ABONNEZ-VOUS AU CATALYSEUR!

N'attendez pas le prochain rapport d'activité pour connaître les projets réalisés par CoeffiScience : abonnez-vous au Catalyseur, notre infolettre mensuelle!

[Cliquez ici pour vous abonner.](#)





COEFFISCIENCE

Comité sectoriel de main d'œuvre
Énergies, Procédés & Chimie

Avec la participation financière de :

Québec 

