



## Feuilleter express

Juillet 2005 - Volume 2, Numéro 2

### Le CSMOE... en concertation et en action

[Qualité de l'air intérieur : diagnostic industriel et de main-d'oeuvre](#)

[Entrée en vigueur des modifications au Règlement sur la qualité de l'eau potable](#)

[Demandes et offres d'emploi en environnement convergent dans le site du CSMOE](#)

[Nouveau conseil d'administration 2005-2006 : des milieux du travail présents](#)

### Le CSMOE a retenu pour vous...

#### **Écodéfi 2005 sur la santé des femmes et l'environnement : actes du colloque disponibles**

Le Réseau québécois des femmes de l'environnement met à votre disposition les actes de l'important colloque Écodéfi 2005 qui s'est tenu en janvier dernier. Ce document regroupe l'information produite ou diffusée lors du colloque. On y traite des principaux polluants qui affectent la santé humaine, des milieux où nous y sommes exposés et de leurs impacts sur la santé des femmes (<http://www.ecodefi.org/documents/actes.pdf>).

**De tous les membres du C.A., de la direction et de l'équipe...  
un bel été et au plaisir de vous retrouver en septembre!**



## Qualité de l'air intérieur : diagnostic industriel et de main-d'œuvre

La qualité de l'air intérieur est une problématique complexe qui se pose autant pour les bâtiments vieillissants que les projets de construction neuve. L'étude diagnostic de l'industrie et de la main-d'œuvre du sous-secteur de la qualité de l'air intérieur permet de dresser un premier portrait de ce sous-secteur et de son contexte. Ce portrait validé par le milieu constitue une première étape d'un projet visant le développement de la main-d'œuvre et de la relève pour ces deux métiers.

L'étude a été réalisée par le Groupe DBSF inc., en collaboration avec des partenaires du sous-secteur de la qualité de l'air intérieur, et grâce au soutien financier de la Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle d'Emploi Québec. Elle a été déposée en juin par le CSMOE aux membres du conseil d'administration du Comité.

En plus de dresser un portrait, les objectifs poursuivis par l'étude consistaient à examiner l'offre de formation actuelle pour deux métiers, soit technicien en équilibrage et technicien en entretien des systèmes de ventilation, dégager les tendances et formuler des recommandations.

La qualité de l'air interpelle tout autant les lieux où les personnes travaillent, que ce soit dans un bâtiment industriel, institutionnel ou commercial, que les lieux où les gens habitent, tels que maisons ou immeubles résidentiels. La façon dont les bâtiments sont conçus et gérés peut avoir un impact majeur sur la qualité de l'air intérieur.

### Définition

« Une bonne qualité de l'air intérieur dans un établissement du réseau de la santé et des services sociaux est définie comme celle qui n'occasionnera pas de problèmes de santé chez toute personne qui y séjourne, ainsi que chez les intervenants et le personnel. » Cette définition, qui peut s'appliquer à tout bâtiment, est celle des auteurs Nicole Goyer, Jacques Lavoie et Louis Lazure dans *La qualité de l'air intérieur dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux* paru en 2005.

### Problématiques de départ

Le sous-secteur de la qualité de l'air intérieur (QAI) connaît une intensification de ses activités. On note également une sensibilisation accrue de la population aux effets de la QAI sur la santé ainsi qu'une réduction des budgets d'entretien des systèmes de ventilation dans un contexte où les bâtiments vieillissent.

Par ailleurs, le rôle et les activités des entreprises en QAI s'avèrent être méconnus tant des entreprises clientes que des jeunes alors qu'on tente d'y attirer la relève. De plus, l'offre de formation initiale et de formation continue ne répondrait pas aux besoins de main-d'œuvre des entreprises de services.

La demande enclenchant le processus d'affaires peut provenir :

- d'une entreprise cliente (donneur d'ouvrage ou D.O.);
- d'employés travaillant chez le D.O.; ou
- d'un organisme de réglementation.

Les principaux acteurs du processus d'affaires en QAI sont :

- les entreprises de services en QAI;
- les entreprises clientes (D.O.);
- les services-conseils en génie;
- les laboratoires et services d'hygiène;
- les fabricants et distributeurs;
- les organismes de réglementation.

#### Quelques données

Au Québec, on dénombre 33 entreprises de services en qualité de l'air intérieur, dont 75 % forment un noyau stable et 25 % sont des micro-entreprises ou des travailleurs autonomes formant un groupe plus instable. Les activités produisent un chiffre d'affaires de 30 millions de dollars. Les entreprises en entretien de systèmes de ventilation réalisent 65 % de leur chiffre d'affaires principalement dans les secteurs commercial (34 %) et industriel (31 %). Les entreprises en équilibrage produisent 76 % de leur chiffre d'affaires dans les secteurs commercial (44 %) et institutionnel (32 %).

Les entreprises se localisent principalement dans les régions de Montréal/Laval (21 %) et de Québec (15 %). Douze pourcent des entreprises possèdent des établissements dans plusieurs régions.

Le sous-secteur emploie 352 personnes. Le personnel des opérations représente 79 % des effectifs et le personnel administratif, 21 %. Aucune entreprise n'est syndiquée. La taille moyenne des entreprises en entretien de systèmes de ventilation est de 9,5 employés, en équilibrage, de 15,3 employés, et lorsque les entreprises offrent des services dans les deux domaines, de 17,5 employés.

#### Les caractéristiques des employés

La main-d'œuvre masculine est fortement représentée avec 86 % des effectifs. La proportion augmente à 95 % d'hommes pour le personnel technique en entretien des systèmes de ventilation et d'équilibrage. Enfin, 60 % des employés se retrouvent dans le groupe d'âge 25-44 ans.

#### Diplôme

Le profil scolaire des employés révèle que :

- 44 % détiennent un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou d'études secondaires (DES);
- 25 % détiennent un diplôme d'études collégiales (DEC) ou une attestation d'études collégiales;
- 22 % n'ont pas complété leur cours secondaire;
- 9 % ont obtenu un baccalauréat ou un certificat.

Parmi les techniciens en entretien de systèmes de ventilation, moins de 30 % détiennent un diplôme (DEP, DES ou DEC) dont 50 % d'entre eux ont un DES et 12 % un DEP (dont la moitié en réfrigération). La proportion de ceux n'ayant aucun diplôme est de 21 %.

Parmi les techniciens en équilibrage, 82 % détiennent un diplôme dont 48 % un DEC en technologie de la mécanique du bâtiment et 33 % un DEP (13 % en réfrigération). La proportion de ceux occupant ce poste et ne détenant aucun diplôme est de 4 %.

Le taux horaire pour le personnel en entretien de systèmes de ventilation se situe entre 10,11 \$ et 16,33 \$ et celui du personnel en équilibrage entre 12,17 \$ et 21,67 \$.

#### Contraintes des métiers

Les deux métiers principalement étudiés présentent des contraintes différentes. Pour les techniciens en entretien de systèmes de ventilation tout particulièrement, ce sont l'espace et l'environnement de travail, la relation avec les clients et les horaires de travail atypiques. Quant aux techniciens en équilibrage, les relations avec les interventions du personnel d'entretien de systèmes de ventilation représentent une contrainte.

Des difficultés de recrutement se retrouvent dans les deux domaines d'activités dans une proportion de 78 %. Les motifs expliquant en partie ces difficultés renvoient au fait que le sous-secteur soit méconnu des jeunes ou des adultes en recherche d'un emploi, que les métiers sont peu valorisés et comportent des exigences en termes d'habilités et d'attitudes, et enfin, que les conditions de travail se révèlent peu compétitives.

#### Offre de formation

Relativement à l'offre de formation initiale, quatre programmes ont été étudiés et deux d'entre eux ont été finalement retenus :

- DEP réfrigération et DEC technologie de la mécanique du bâtiment s'avèrent être les programmes offrant une bonne base, dans le premier cas pour les techniciens en entretien de systèmes de ventilation, et dans le deuxième cas pour les techniciens en équilibrage.
- Après analyse, DEP plomberie-chauffage et DEC environnement, hygiène et sécurité au travail comportent peu de liens avec les métiers.

L'offre de formation en milieu de travail pour chacun des métiers étudiés n'existe pas. Par ailleurs, 92 % des entreprises répondantes ont jugé assez pertinente ou très pertinente l'option d'une formation structurée à la tâche, comportant à la fois un volet théorique hors production et un volet pratique en situation réelle de travail.

#### Enjeux

##### Main-d'œuvre

- 1) Reconnaissance des métiers pour contribuer à la professionnalisation et accroître leur notoriété – ceci a une incidence sur le recrutement tant auprès de la relève que d'une main-d'œuvre en recherche d'un nouvel emploi.
- 2) Difficulté de recruter une main-d'œuvre qualifiée.
- 3) Formation des techniciens et de la relève, notamment en matière de santé et de sécurité au travail et de nouvelles technologies – la formation de la relève constitue un enjeu de taille compte tenu de la croissance des activités dans le sous-secteur.
- 4) Mise en place d'une offre de formation adaptée aux besoins des entreprises en QAI.

#### Développement du sous-secteur QAI

- 1) Les relations d'affaires et la notoriété du sous-secteur – il ressort une méconnaissance du rôle, de l'éventail des services et des activités des entreprises de services en QAI par les entreprises clientes (D.O.).

#### Principales recommandations

##### Main-d'œuvre

1. Effectuer une analyse de chacun des métiers : technicien en équilibrage et technicien en entretien des systèmes de ventilation.
2. Mettre en place des mécanismes de reconnaissance des compétences propres à chaque métier.

#### Développement des compétences

Les analyses de chaque métier permettront de :

- 1) déterminer les besoins et les moyens appropriés de formation;
- 2) développer une norme professionnelle;
- 3) bonifier l'offre de formation initiale existante.



## Entrée en vigueur des modifications au Règlement sur la qualité de l'eau potable

Le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs (MDDEP) vient de mettre en ligne, sur son site Internet, une section dédiée aux exigences de compétence des opérateurs en eau potable figurant au Règlement sur la qualité de l'eau potable. On y trouve notamment des précisions sur les personnes visées, les échéances applicables, les formations reconnues ainsi que des réponses aux questions qui nous sont fréquemment posées sur le sujet. On peut retrouver cette information à l'adresse :

<http://www.mddep.gouv.qc.ca/eau/potable/brochure/operateur.htm>

Par ailleurs, une série de modifications au Règlement sur la qualité de l'eau potable au Québec est entrée en vigueur le 15 juin. Les principales modifications portent sur des éléments techniques et sur les échéances, notamment :

- permettre aux responsables d'établissements touristiques saisonniers de distribuer de l'eau non potable pourvu que ces derniers le déclarent au ministre et qu'ils en informent les visiteurs en installant un pictogramme à proximité de chacun des endroits où l'eau est disponible (art. 44.1 et 44.2);
- ajuster le protocole de retour à la conformité de la qualité de l'eau visant les réseaux de 500 personnes ou moins (art. 39);
- reconnaître comme compétents à faire l'échantillonnage de l'eau les laboratoires désireux d'effectuer des prélèvements d'eau potable qui auront dûment sollicité au ministre une accréditation à cet effet (art. 44);
- exiger du responsable du réseau de distribution qu'il transmette au ministre d'ici le 1er décembre 2005 les informations relatives à la déclaration du responsable d'une installation de distribution d'eau destinée à la consommation humaine (art. 53.1) et que ce dernier conserve, à la disposition du ministre pour une période de deux ans, une copie des formulaires de demandes d'analyse d'eau potable (art. 30);
- doubler les amendes minimales relatives au non-respect des exigences réglementaires (art. 45, 46 et 47.1);
- reporter les échéances pour la filtration obligatoire des eaux de surface au 28 juin 2008 (art. 53) et reporter l'échéance pour la reconnaissance de la compétence des opérateurs de réseaux non municipaux au 1er décembre 2007 (art. 55).

Vous pouvez consulter l'ensemble des modifications dans le site Web du ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs sous la rubrique Eau/Eau potable/Règlements :

<http://www.mddep.gouv.qc.ca/eau/potable/brochure/rqep.htm>



## **Demandes et offres d'emploi en environnement convergent dans le site du CSMOE**

Les besoins de main-d'œuvre en environnement sont en pleine émergence. Le CSMOE se positionne une fois de plus comme porte d'entrée de l'emploi en environnement en offrant dans son site Web une page unique qui regroupe des dizaines de postes spécialisés en environnement. Cet outil de référence deviendra le lieu de convergence incontournable tant pour les employeurs à la recherche de candidats que pour les chercheurs d'emploi.

En effet, la rubrique Offres d'emploi du CSMOE offre chaque semaine une trentaine d'offres d'emploi en environnement (données des trois dernières semaines) provenant de diverses sources dont la principale est le moteur de recherche Placement en ligne d'Emploi-Québec auquel collabore le CSMOE. Disponible dans le site Web du Comité, Placement en ligne permet aux employeurs d'inscrire un poste vacant et d'obtenir de l'information sur d'éventuels candidats. Il permet également aux chercheurs d'emploi de consulter les emplois disponibles et de procéder à leur inscription. Enfin, cette nouvelle page regroupe des offres d'emplois issus de plusieurs partenaires et sites publics.

Pour Robert Ouellet, directeur général du CSMOE, « le marché du travail en environnement est en émergence, très disséminé, souvent orienté vers la réalisation de projets. Si l'on se fie aux médias conventionnels, retrouver deux ou trois postes dans les cahiers d'emploi du week-end est presque une chance. À lui seul, notre site en a regroupé plus d'une trentaine au cours du dernier mois. »

Le site du CSMOE constitue une fenêtre commune qui répondra indiscutablement à un besoin important, et ce, tant pour les employeurs que les travailleurs de ce secteur d'emploi au Québec. Les emplois peuvent être consultés à l'adresse [http://www.csmoe.org/formation\\_emploi/offres%20emploi/index.html](http://www.csmoe.org/formation_emploi/offres%20emploi/index.html).



## **Nouveau conseil d'administration 2005-2006 : des milieux du travail présents**

Le 22 juin a eu lieu l'assemblée générale du CSMOE. Celle-ci a permis de désigner les administrateurs pour 2005-2006, une année charnière de transition avec la venue de nouveaux membres au conseil d'administration représentant différents milieux d'emplois importants.

Parmi les administrateurs représentant les employeurs, mentionnons :

M. Jean-Guy Cadorette, dg d'Aquatech, également désigné coprésident du CSMOE

M. Pierre Lachance, pdg du Conseil des entreprises en services environnementaux (CESE), désigné trésorier du CSMOE

M. Richard Labrecque, v.-p. au Groupe Roche et représentant l'Association des ingénieurs-conseil du Québec (AICQ)

Mme Renée Emond, directrice de Biolab

M. Jean-Paul Leblanc, président de Hydraulique R& O

Les représentants des travailleurs sont :

M. Patrice Sallam, délégué de la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), également désigné coprésident du CSMOE

M. Jocelyn Lavoie, conseiller à la Centrale des syndicats démocratiques (CSD)

M. François Juneau, secrétaire de la FNNESP à la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

M. Pierre Seguin, vice-président de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ)

D'autres partenaires associés sont représentés au conseil :

M. Denis Bergeron, Fédération des municipalités du Québec (FQM)

Mme Aline Laliberté, Union des municipalités du Québec (UMQ)

M. Pierre Chantal, Emploi-Québec

Mme Marie-Josée Lizotte, ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation

M. Michel Goulet, ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs

M. Robert Ouellet, directeur général du CSMOE, assure le rôle de secrétaire du conseil.

Plusieurs membres dévoués au CSMOE depuis plusieurs années ont quitté. MM. Cadorette et Sallam ont tenu à remercier chaleureusement M. Dominique Ferrand, qui a été un des fondateurs du Comité sectoriel. Ils ont reconnu en particulier sa vision et sa détermination envers le développement du Comité sectoriel en place depuis neuf ans. Ils ont tenu également à remercier MM. Gilles Proulx d'Onyx Industries et Gilles Beaulieu du Groupe Conporec pour leur engagement au sein du CSMOE depuis plus de quatre ans, ce dernier agissant au titre de trésorier.

Enfin, dans le bilan 2004-2005, les coprésidents ont exprimé leur fierté devant les réalisations de la dernière année qui ont impliqué la participation de plus de 140 partenaires de différents entreprises et organismes du milieu autour des diverses tables de concertation et de travaux menés en faveur du développement de la main-d'œuvre en environnement. Ils ont dit anticiper avec beaucoup d'intérêt les projets en marche pour la prochaine année.