

L'Explosif

des Syndicat National
des Produits Chimiques
de Valleyfield
CSN



Le journal des membres
Édition de juillet 2013

Journée de commémoration des personnes décédées ou blessées au travail

Par René Poissant

Le 28 avril de chaque année, nous soulignons la Journée de commémoration des travailleuses et travailleurs morts ou blessés au travail afin de nous rappeler l'importance de rester vigilant sur nos postes de travail. Il faut suivre les procédures, vérifier les mises à la terre, s'assurer du bon fonctionnement des équipements... S'assurer de travailler de façon sécuritaire et, s'il y a le moindre doute, vous pouvez vous informer auprès de vos délégués en santé-sécurité.

Vos délégués : Christian Bonhomme à la finition, Daniel Côté à l'Entretien, Pierre Lavigne pour les entrepôts et la logistique, Robert Major et Guillaume Côté pour les départements des solvants et de la granulation.



Fier partenaire du SNPCV



BÂTIRENTE
—La force de notre épargne—

Journal L'Explosif

Le mot du président

Par Serge Leduc

Je profite de cette occasion pour vous remercier à nouveau de m'avoir choisi en tant que président de notre syndicat. Élu au début du mois de décembre 2012, j'ai pris place dans la semaine suivante afin de préparer mon environnement de travail et prendre connaissance des dossiers en cours avec l'aide des officiers de bureau et les responsables des comités. Dans la semaine précédant le congé des fêtes, nous avons Marc et moi, procédé au transfert des dossiers reliés principalement à la présidence. Un rapport du président sortant m'a aussi été remis, que nous avons adopté lors de notre rencontre du comité exécutif. Cette journée correspondait au même moment à son départ officiel pour sa retraite. Une retraite bien méritée, encore une fois, BONNE RETRAITE MARC !

Lors de notre première rencontre du comité exécutif, j'ai indiqué les raisons qui m'ont motivé à me présenter à la présidence. J'ai fait part de ma vision syndicale et expliqué mes objectifs futurs. C'est dans un respect mutuel que nous avons échangé nos points de vue et nous avons conclu en mentionnant que nous étions tous disposés à travailler ensemble dans l'intérêt des membres. C'est par la consultation et l'implication des membres que nous maintiendrons cette démocratie et par l'implication de chacun nous rehausserons l'intérêt des membres à s'investir dans l'amélioration de nos conditions de travail.

De retour du congé des fêtes, nous avons pris les dispositions néces-

saires afin que je puisse vaquer à mes obligations. Le président n'étant pas libéré plein temps, nous avons évalué le temps de libérations nécessaire et convenu que si la situation l'oblige, le président aurait toute la latitude nécessaire pour remplir ses obligations. Puisque je dois concilier les tâches d'opérateur avec mes responsabilités syndicales, j'ai convenu avec la direction de mettre mon poste en affichage et de me considérer surplus sur l'horaire de jour, ce qui facilite le transfert.

Au milieu du mois de janvier nous avons convoqué une assemblée générale spéciale et une assemblée générale régulière. Il y avait deux points principaux. Le premier point consistait à modifier la constitution sur la composition de l'exécutif syndical en réduisant de neuf à sept le nombre d'officiers en retirant le poste de secrétaire et le poste de 2^e vice-président, applicable lors des prochaines élections générales. Le second point étant de surseoir à notre obligation de remplacer le poste de 1^{er} vice-président. Les membres ont accepté de réduire à sept le nombre d'officiers pour la prochaine élection générale qui aura lieu vers le mois d'avril 2014. En ce qui concerne le choix des postes à abolir, il a été proposé de créer un comité formé de quatre personnes (deux de l'exécutif et deux salariés de la production) afin de réviser la présente constitution et de suggérer les postes à préserver avec les responsabilités de ceux-ci.

Pour le poste de 1^{er} vice-président,



les membres ont préféré maintenir le poste et procédé à l'élection. C'est donc avec joie que nous avons retrouvé Alain Lefebvre au sein de l'exécutif syndical.

Comité des jeunes

On m'a demandé de participer à leur première rencontre annuelle. Cette demande visait à connaître mes objectifs syndicaux et d'expliquer comment j'anticipe la situation.

J'ai mentionné qu'il était essentiel de faire le pont intergénérationnel. Il faut préparer la relève, identifier des objectifs communs et comprendre les besoins de chacune des générations. Nous sommes confrontés à une réorganisation inévitable. Il est primordial que les jeunes prennent leur place dans cette usine. C'est avec la sagesse et l'expérience des plus vieux, accompagné de l'enthousiasme, l'énergie et la créativité des plus jeunes que nous réussirons à prendre notre place. Accompagnons-les dans leurs projets et nous aurons leur appui dans les nôtres. Cette rencontre a été très constructive et appréciée de tous.

Retraite

Plusieurs de nos membres ont quitté l'usine pour prendre leur retraite et beaucoup d'entre eux ont bénéficié du programme de compression de personnel (avec prestation d'assurance-emploi). En 2010-2011 (23 salariés), 2011-2012 (13 salariés), 2012-2013 (5 salariés) ont pris leurs retraites et deux autres sont prévues pour la fin de 2013. Nous leur souhaitons tous une bonne retraite.

S'organiser et prendre notre place

Le 3 mai 2013, j'ai présidé mon tout premier conseil syndical et dans une toute nouvelle philosophie nous avons procédé différemment en nous partageant les tâches et la transmission d'informations afin de favoriser le travail d'équipe. Cette approche a été appréciée de tous. L'objectif principal de cette réunion était d'améliorer notre structure syndicale par l'élaboration du rôle des officiers au bureau, des délégués et du conseil syndical et d'améliorer la communication entre nous afin qu'elle soit plus efficace et rapide. Nous avons donc pris la proposition suivante :

Que le conseil syndical recommande un mode de fonctionnement démocratique par la consultation et la représentation des délégués-es dans chacun de leur département en priorisant la participation et l'implication des membres aux prises de décision.

Dans le contexte à venir, il est indispensable que nous soyons prêts à

travailler ensemble pour le meilleur de nos intérêts. Comme vous le savez, nous traverserons bientôt une période difficile, les coupures dans les budgets militaires américains nous affecteront dans les années à venir.

Comme par le passé nous avons toujours pris les devants sur notre avenir en nous impliquant syndicalement pour la pérennité de l'entreprise dans le but de préserver les emplois et nos acquis. Rappelons-nous qu'il n'y a pas très longtemps nous produisions 6,4 millions de livres par années et que pour l'année 2012 le volume avait descendu à 5,81 millions de livres. Lors du lancement 2013, un volume de 6,24 millions de livres était estimé pour l'année. Actuellement la surprise est au niveau de la demande du produit sportif. Les consommateurs américains sont en attente de la décision concernant la réglementation sur le contrôle des armes à feu. Cette situation a un effet bénéfique pour nous, car certains se bâtent des inventaires, mais comme toute bonne chose a une fin, l'effet s'estompera avec le temps. Pour l'instant, nous profitons de cette situation par le report des mises à pied et peut-être même le maintien du personnel.

Malgré le fait que nous maintenons le niveau de volume de poudre pour l'année 2013, il est fort probable qu'il y aura une baisse pour 2014-2015-2016. Cette réduction est estimée à 30 % et actuellement

plusieurs solutions sont mises de l'avant dans le but d'en minimiser l'impact.

Équipe responsable

Nous avons récemment finalisé les discussions au niveau de l'équipe responsable sur la ligne fusil. Plusieurs rencontres ont été nécessaires afin d'en arriver à un consensus. Je tiens à remercier Richard Rémillard pour le bon travail dans ce dossier. Ce projet augmentera l'efficacité de la ligne fusil en réduisant les pertes de temps lors de changement de poudre et réduira les coûts de la main d'œuvre en réduisant le nombre de personnels-cadres.

Nous avons rencontré à tour de rôle chacune des équipes de la ligne fusil afin de répondre à leurs questions. Nous avons aussi demandé à la direction de distribuer et d'afficher la description de tâches du chef polyvalent de la ligne fusil afin d'informer et d'impliquer l'ensemble des opérateurs. Nous prévoyons un délai de deux semaines pour amasser les commentaires.

Ce projet nous a aussi permis de constater qu'il était impératif pour les membres de connaître les objectifs de l'entreprise dans la réorganisation de la granulation. Nous avons demandé à la direction d'établir un plan organisationnel de la granulation afin que l'on puisse évaluer l'ampleur de notre implication au niveau des équipes responsables.

C'est à suivre...

Journal L'Explosif

Le rapport du chef délégué

Par Pierre Leduc

J'ai débuté mon mandat comme chef délégué au retour du congé des fêtes. Pendant les vacances je ne me doutais pas qu'à mon retour je me retrouverais au bureau. Le départ de Jean-Sébastien Neiderer pour assumer son rôle de papa a précipité mon retour au bureau. Je ferai ici un bref compte rendu des principaux dossiers que j'ai eu à traité dans cette période.

Mes engagements à la CSN font en sorte que je dois m'absenter du bureau occasionnellement. Nous avons décidé en exécutif que les remplacements seraient faits par les délégués de département. L'expérience

fut très concluante tant du côté des délégués que du côté des membres en général. Je désire féliciter et remercier tous les délégués qui sont venus me remplacer au bureau pour leur excellent travail.

Une première dans l'histoire du syndicat, une femme joint les rangs du conseil syndical : Marie-Claude Bergeron déléguée de département pour l'entretien. Son implication amènera une nouvelle dynamique au sein du syndicat. Au point de vue des relations de travail, nous avons du rappeler l'employeur à l'ordre, en rapport avec l'agissement de certains gestionnaires envers les

délégués. Les prochains mois nous indiquerons si le message a été compris.

Au moment d'écrire ces lignes, il y a seize griefs déposés depuis le début de l'année. À la rencontre de griefs du 29 mars 2013, 80 % des griefs de temps supplémentaires ont été réglé et ce, en grande partie grâce à l'excellent travail d'enquête des délégués.

Le vendredi 10 mai 2013 un tract fut diffusé pour dénoncer la pratique de l'employeur de convoquer les membres sans délégué. Les délégués se sont réunis au bureau sur l'heure du dîner pour ensuite distribuer les tracts aux contremaîtres, ques-



tion de bien faire passer le message.

Mon successeur devrait être Yan Rivard. Son entrée en fonction est prévue pour la fin de l'été.

Des changements ont été fait dans nos façons de faire afin de rendre les services du syndicat plus accessibles et mieux adaptés aux besoins des membres. Si vous avez des suggestions, ne vous gênez pas, le bureau est ouvert à tout le monde.

Le comité « Description de tâches »

Par Yan Rivard

Nouvellement formé de façon paritaire dans le but d'écrire les définitions de tâches pour tous les postes dans l'usine, ce comité est composé de Jean-Sébastien Hotte et de moi-même pour le syndicat et de Hugo Toupin du côté patronal. L'idée de ce projet est venue des travailleuses et travailleurs. Il y a souvent des litiges concernant les tâches de tout un chacun à leur poste respectif. Avec ce document qui sera signé par la compagnie et le syndicat, il n'y aura plus de zones grises. Chaque secteur sera fait. Nous nous baserons sur les pratiques présentes dans l'usine. Nous ne réinventerons pas les tâches, nous allons seulement écrire tout ce qui se fait. Le document sera fait en deux parties. La première servira à décrire, pour chaque poste, ce que l'employé-e doit être capable de faire. Nous bâtrirons aussi des grilles indiquant la marche à suivre pour chaque produit et combinaison de produits. Des travailleuses et travailleurs seront rencontrés dans chaque secteur pour valider les travaux.



Le comité des jeunes

Par Yan Rivard

La dernière rencontre du comité des jeunes eut lieu en avril 2013 et était basée sur plusieurs points, dont celui des congés pour obligation familiale. L'année dernière, le comité des jeunes s'était penché sur la problématique des mesures disciplinaires émises de façon systématique aux syndiqué-es lors de la prise de congé pour obligation familiale. Après plusieurs représentations du comité et du syndicat, la compagnie a finalement rendu sa réponse écrite indiquant que les absences des travailleuses et travailleurs seront gérées au « cas par cas » au lieu de sanctionner systématiquement.

Nous avons également pris connaissance de la vision du nouveau président concernant le comité des jeunes. Dans son explication, il s'est avéré que le président avait des idées et des buts en accord avec les lignes directrices du comité qui est de bâtir un rapport de force entre les jeunes et les anciens en trouvant des objectifs communs.

Jusqu'à maintenant, le comité a plusieurs réalisations à son actif dont de promouvoir et de démontrer l'importance du comité à l'aide du journal « L'Explosif », un graphique fut préparé pour démontrer la représentativité des groupes d'âge à l'usine. Avec ce graphique nous avons constaté qu'en 2020, la majorité des travailleurs de General Dynamics auront 60 ans et plus.

Ce constat est très inquiétant pour la transmission des connaissances. La compagnie devrait se pencher sérieusement sur cette problématique, surtout pour le département de la maintenance, quand on sait que les cadres ne forment pratiquement pas la relève pour transmettre toutes ces connaissances qui sont primordiales pour le bon fonctionnement de l'usine.

Nous voulions également organiser une formation d'initiation à la vie syndicale en collaboration avec la Fédération de l'industrie manufacturière (FIM), cependant nous avons été obligés de remettre l'activité à cette année à cause des mises à pied qui a ont eu lieu l'année dernière.

Cette année, le comité avait pour but de bâtir un sondage pour aller chercher les priorités et les idées de chacun des groupes d'âge. Le comité voulait savoir jusqu'où il y avait des différences de pensées entre les plus anciens et les plus jeunes. Dans les prochaines semaines, nous allons vous produire un rapport complet suite à ce sondage.



Notre prochaine activité devrait être un autre 5 à 7 mais cette fois, de façon intergénérationnelle. Le but de cette rencontre serait de réunir un certain nombre de travailleuses et de travailleurs, de différents groupes d'âge, pour créer de « mini débats » sur plusieurs sujets préétablis. Nous analyserons comment les gens réagissent face à de diverses opinions.

Le but de ce comité n'est pas de trouver des solutions miracles, mais bien d'être ouvert et être à l'écoute de tout un chacun.

- P'tite vite -

Le 177 se sépare de sa « Johnny on the spot »



Après plusieurs mois d'inhalations nauséabondes, de puanteur extrême, les gars du 177 ont maintenant une toute nouvelle salle de bain, qui sent bon (des fois), plus belle que la salle à manger. Il ne faudrait pas se tromper d'endroit pour se soulager.

- P'tite vite -



l'aide qu'elle a pu m'apporter dans les moments plus difficiles. Gros bisou.

Heureusement que dans tous ça, ma famille m'aide à vivre avec cet ennemi qui me suit tous les jours de ma vie et qui prend possession de mon corps de plus en plus.

Je me nomme 2307 ou 30198 (sans aucune rancune de ma part).

Avant tout, je suis un humain et j'ai un nom. Je me nomme Maurice Lapierre.

À tous ceux qui, dans la maladie, se sente oublié, je peux vous comprendre.

Maurice Lapierre

Bonjour à vous,

Je travaille pour la compagnie Expro, maintenant nommée General Dynamics, depuis le 24 octobre 1978, j'avais alors 19 ans.

À 46 ans, j'ai appris que j'étais atteint de la maladie de Parkinson, une maladie dégénérative incurable. Grosse pilule à avaler pour ma famille et moi. Le 5 janvier 2009, rien ne va plus. Mon corps ne me suit plus, je suis incapable de fonctionner au travail et dans mes activités quotidiennes. Je dois prendre une panoplie de médicaments pour essayer de contrôler la maladie, ainsi que des antidépresseurs pour mon moral. Ma fierté d'être un bon travailleur en prend un coup et je dois accepter le fait qu'à 50 ans, je ne peux plus faire mon travail. Pour moi, mon travail était une grande fierté. Ce qui est encore plus difficile, c'est d'être complètement oublié par la compagnie à laquelle j'ai consacré 32 ans de ma vie. Personne ne s'informe de ma condition de santé, plus rien, même plus d'invitation pour les partys ou les activités organisées. Déjà vivre avec la maladie dégénérative qu'est le Parkinson est très difficile, se sentir complètement oublié par la compagnie après tant d'années de bons services l'est autant.

Je tiens tout de même à remercier l'infirmière Sylvie Leroux pour



Le combat de Maurice

Par Pierre Leduc

Je suis allé prendre un café chez Maurice un jeudi matin de mai. Ils m'attendaient lui et Josée sa conjointe. J'avais préalablement vérifié leurs disponibilités, afin de pouvoir écrire un article. Maurice communique par gestes et avec un petit tableau sur lequel il pointe les lettres afin de pouvoir s'exprimer mais surtout avec l'aide de Josée, qui fait preuve d'un courage et d'une détermination exemplaire.

Les premiers signes de la maladie son apparus en 2006. Une jambe qui avait de la difficulté à suivre et un léger tremblement de la main. Après consultation et une panoplie de tests le verdict tombe en 2007 : la **maladie de Parkinson** - Méchante claque !

En 2009, arrêt total du travail. Rien ne va plus, la maladie gagne du terrain, il est incapable de poursuivre son travail, une deuxième claque.

Il m'explique qu'une des conséquences de cette maladie est que le corps ne répond plus aux commandes du cerveau. Il éprouve donc de la difficulté à avaler, sa nourriture doit être coupée en petits morceaux.

Maurice a choisi de subir deux interventions chirurgicales qui consiste à installer une puce électronique de chaque côté du cerveau, reliées à un stimulateur sous-cutané pour diminuer les tremblements. Suite à la deuxième intervention, Maurice a complètement perdu l'usage de la parole, une troisième claque.

Il poursuit ses consultations avec ses médecins spécialistes pour trouver une solution à son problème de parole. Maurice ne demande pas la pitié de personne. Nous sommes dans une société individualiste où la performance est mise au premier plan, au détriment de l'essentiel : l'être humain.

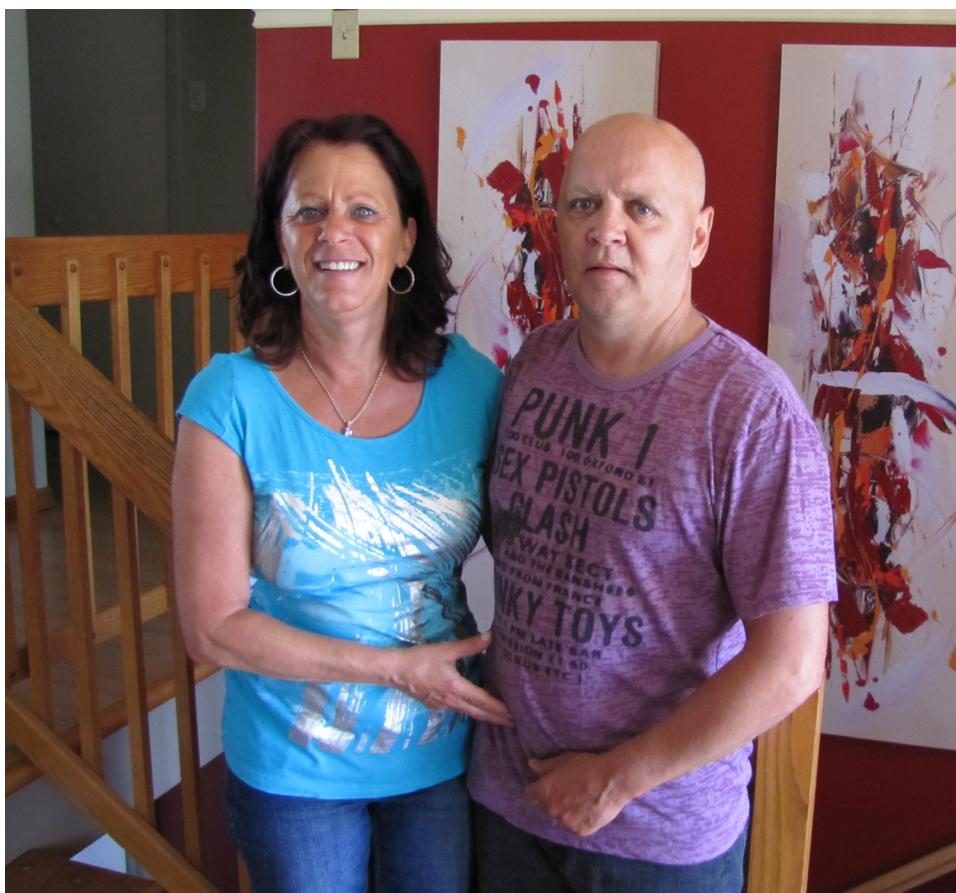
Maurice refuse d'être oublié. Suite à l'envoi de sa lettre, le syndicat a fait des représentations auprès de la haute direction de l'usine pour les informer du combat de Maurice et de la situation d'isolement que vivent les travailleurs en arrêt de travail. Daniel Lepage fut très réceptif, voir, ému.

Quelques semaines plus tard, nous sommes convoqués par la haute direction. Daniel nous annonce que dorénavant, les employés en invalidité serons invités aux activités sociales, recevront le journal « Vision » et dans les 18 mois suivant l'arrêt de travail, ils auront droit à leur journée de reconnaissance incluant le cadeau et ce, dans toutes les usines de GD-OTS Canada.

Je souhaite que chacun de nous développe un réflexe. Celui de prendre des nouvelles d'un compagnon de travail blessé ou en maladie.

Merci Maurice ! Tu nous as fait prendre conscience de l'isolement vécu par les travailleurs en maladie ou accidentés. Dorénavant ces travailleuses et travailleurs seront reconnus grâce à toi Maurice.

Merci !



Le profit du bien être au travail

Par Pierre Leduc

Depuis 2001 il y a eu une multitude de changement à l'usine. Que se soit changements technologiques, changements organisationnels une chose est sur, nous avons vécu un énorme changement dans nos façon de faire. Nous sommes passé d'une gestion locale avec Robert Brousseau, dirigé par deux actionnaires de Toronto qui n'avaient qu'une seule chose en tête : le profit et siphonner les gouvernements. La santé-sécurité des travailleurs était bien loin dans leurs priorités et encore moins leur santé mentale.

Nous travaillons maintenant pour une multinationale qui a de grands

moyens financiers. Les conséquences de ces changements sont la pression toujours plus grande de performer au travail, charge de travail accru, changement des procédures de travail, compétitivité oblige. Mais l'employé dans tout ça ! Dans toutes les réunions auxquelles j'ai assisté, l'hygiène mentale ne faisait pas partie de l'agenda de l'employeur. La compagnie aurait avantage à investir dans le bien être de ces travailleurs. Il y a une quinzaine d'années, 30 % de l'absentéisme était relié au stress du travail. Maintenant, nous parlons de 50 à 60 % (selon une étude européenne).

Selon l'Association Canadienne des compa-

gnies d'assurances de personne, les problèmes de santé psychologique comptent pour environ 40 % des prestations d'invalidité. En 1990, ce taux n'était que de 18 %.

L'employeur se plaint que la facture des assurances collectives est élevée mais, très peu de choses sont faites outre l'aspect disciplinaire pour prévenir l'absentéisme relié au stress du travail. Si l'employeur exige beaucoup d'une personne au point de la rendre malade parce qu'il met beaucoup de pression comme il aurait brisé une machine, n'est-il pas un peu responsable ?

Source : Journal La Presse du 17 mars 2012



- P'tite vite -

J H Harper

L'explosif tient à souhaiter la bienvenue au dernier contremaître embauché à la granulation. La compagnie n'a pas lésiné sur les moyens en engageant un homme d'envergure nationale et internationale. Il est vrai que de gros défis nous attendent pour l'avenir.

- P'tite vite -

Sous la loupe syndicale



La paranoïa patronale

Changements technologiques à coup d'explosion

Par Alain Lefebvre

Le 26 octobre 2013, un sinistre anniversaire. Il y aura 20 ans depuis la dernière déflagration mortelle à l'usine.

Cet événement obligea l'employeur à mettre en place la recommandation qui était d'isoler les travailleurs des poudres sèches. Il faut dire que cette recommandation était déjà revendiquée depuis plusieurs années. Il faut remonter jusqu'à l'accident du séchoir 280 en 1980, qui causa trois morts et un blessé grave, pour voir apparaître cette recommandation. Elle fut reprise par l'enquête Beaudry en 1983.

Malheureusement, il aura fallu un autre accident mortel en 1993 (deux morts et deux blessés graves), celui du 281, pour obliger la mise en place de cette recommandation, qui fut par la suite appliquée à toutes les opérations des poudres sèches. Cette action rendra les opérations à la 2^e passe beaucoup plus sécuritaires.

Électricité statique

Ces événements nous ont permis d'améliorer nos connaissances sur l'électricité statique et d'établir un meilleur contrôle sur les opérations à travers l'ensemble de l'usine.

Compression adiabatique

Au fil des années, nous avons adressés plusieurs autres éléments qui causaient des accidents et qui permirent aux travailleurs de travailler de façon plus sécuritaire, comme l'enquête suite à l'explosion du bâtiment 173 en septembre 1999 et qui a blessé encore une fois nos camarades dont un gravement. Cette enquête nous a permis de comprendre le phénomène de compression adiabatique et de mettre en place les outils nécessaires afin de contrôler les rampes de pression pour qu'elles soient progressive et éviter des accidents par compression adiabatique. C'est également ce qui marqua la fin du bâtiment 173 et la naissance du bâtiment 178 avec une technologie qui assura des opérations plus sécuritaires.

Exemples de changements technologiques au 178

- Le système d'ange gardien
- Les opérations à distance
- Le blindage qui sépare nos travailleurs des presses
- Les murs faibles à l'arrière
- Le système de gicleurs « Déluge »

Sécuriser le chargement des mélangeurs

Plusieurs d'entre nous se rappelleront les feux de mélangeurs durant le chargement (par exemple, l'accident du 160). Cette opération fut grandement sécurisée par l'ajout d'alcool dans le mélangeur avant le chargement des blocs de nitrocellulose.

Connaître la bête !

L'historique de nos accidents nous démontre clairement que plus nous comprenons les problèmes reliés à nos opérations, plus nous pouvons trouver et mettre en place des moyens de prévention efficace, afin d'assurer notre sécurité. **Tous ensemble pour un avenir sécuritaire !**



- P'tite vite -

Ti-Guy dit :
« T'es capable ! »

Nouvelle façon de gérer la formation à la granulation, la méthode « Ti-Guy » consiste à signer n'importe quoi sans vérifier l'information contenue sur les formulaires d'attestation de formation, pourvu qu'on sauve du surtemps. Si Ti-Guy dit : « T'es capable ! », tu lui dis : « Si j'dis oui, ti va ti m'envoyer de nuit ? ».

- P'tite vite -

Laisser mon argent dans un bas de laine ou l'investir ?

Par Danick Lessard, conseiller agréé en avantages sociaux et conseiller de rentes collectives chez Bâtirente

Que ce soit dans le but de concrétiser un projet qui vous tient à cœur, l'achat d'une maison ou d'un bien important, des voyages, l'éducation des enfants, la retraite et j'en passe, toutes ces raisons sont bonnes pour épargner.

Selon moi, il y a quatre facteurs qui font en sorte qu'il est préférable d'investir plutôt que de garder son argent dans un bas de laine :

Maintenir mon pouvoir d'achat

Je suis d'avis que l'objectif premier devrait être le maintien du pouvoir d'achat. L'inflation a un impact direct sur la valeur de l'épargne que détient un individu. Une personne qui conserve de l'argent dans un bas de laine s'appauvrit en réalité puisque sans croissance ou rendement, la valeur de son épargne di-

minue car l'inflation fera en sorte que la personne ne pourra se procurer un bien au même coût les années suivantes. 10 000 \$ gardés dans un bas de laine aura une valeur de 9 800 \$ l'année qui suit si le taux d'inflation pour la période a été de 2 %.

Obtenir un certain rendement (s'enrichir)

Obtenir un rendement supérieur au taux d'inflation a aussi son intérêt. L'augmentation de la valeur de l'épargne ne peut être que bénéfique puisqu'une personne bénéficiera d'une somme plus importante au moment de l'utiliser. Il est par contre toujours bien important de déterminer l'objectif et la durée de l'investissement afin de faire le bon choix de véhicule de placement et ainsi éviter la baisse de valeur qui pourrait survenir à court terme.

Utiliser les avantages fiscaux

Investir son argent dans un régime de retraite, REER, CELI ou REEE, permet d'obtenir des avantages fiscaux et/ou des subventions qui doivent être considérés. De plus, certains véhicules de placement détenus dans un compte d'épargne non-enregistré procurent un rendement moins imposé qu'un salaire ou un revenu d'intérêt. L'utilisation adéquate de la fiscalité pourrait entre autres permettre à un individu d'épargner d'avantage ou à une famille de payer moins d'impôt.

Se protéger

Qu'adviendra-t-il d'une somme d'argent détenue dans un bas de laine lors d'un décès, d'un vol, d'un feu... Aucune idée! Détenir un compte auprès d'une institution financière sérieuse protège la



personne puisqu'il est facile à retracer et protéger contre les risques énumérés précédemment.

J'espère vous avoir convaincu qu'il est préférable d'y penser à deux fois avant de conserver une somme d'argent importante dans un bas de laine ou un autre endroit de ce genre. Rappelons-nous que les bas de laine ont été d'abord conçus pour garder les pieds au chaud !

Je vous souhaite encore une fois cette année un très bel été. Profitez-en bien et à bientôt !

- P'tite vite -



La gâterie des boss

Au cours des dernières semaines, nous avons reçu une plainte sur la diversité des gâteries distribuées aux boss lors de leur visite au bureau syndical. Nous nous excusons pour ce malheureux contretemps et nous mettons tout en œuvre pour que la diversité des gâteries soit revue pour que la prochaine visite du boss soit une expérience inoubliable.

- P'tite vite -

La santé-sécurité, une priorité à l'usine

Par René Poissant

Depuis plusieurs mois, nous avons beaucoup de problème avec les corps étrangers dans les produits et sur le plancher, près des équipements dont plusieurs de provenance inconnue.

En CPSST nous avons exigé que la compagnie sécurise les bâtiments en entier. Depuis ces inspections, le nombre de corps étrangers a diminué grandement.

Il ne faut jamais négliger la sécurité et l'article 14.07 (8.04) sert justement à nous protéger. Si vous doutez de la sécurité d'une procédure, d'un poste de travail, d'un équipement... vous

pouvez exiger une évaluation allant jusqu'à l'arrêt des opérations.

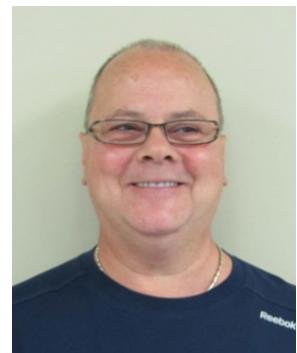
Les cartons sont importants pour nos emplois mais, il ne faut prendre aucun risque et ce, pour personne !



Conjoints, enfants, parents, amis, collègues, patrons...
tout le monde en souffre !

**Faut en parler, faut agir pour rendre
tous nos milieux de travail sécuritaires !**

Parce que le Québec a besoin
de tous ses travailleurs
www.csst.qc.ca



- P'tite vite -

Le blasphème interdit

Le clergé fait un retour en force dans les relations de travail. À partir de la date que lui fournira les ressources humaines, le contremaître général de la granulation ne tolérera plus le blasphème dans ses quartiers. Qui-conque désobéit à sa parole sera immédiatement aspergé d'eau bénite.

- P'tite vite -

Le Syndicat national des produits chimiques de Valleyfield - CSN

350, boul. Mgr Langlois ; Salaberry-de-Valleyfield QC J6S 0A6

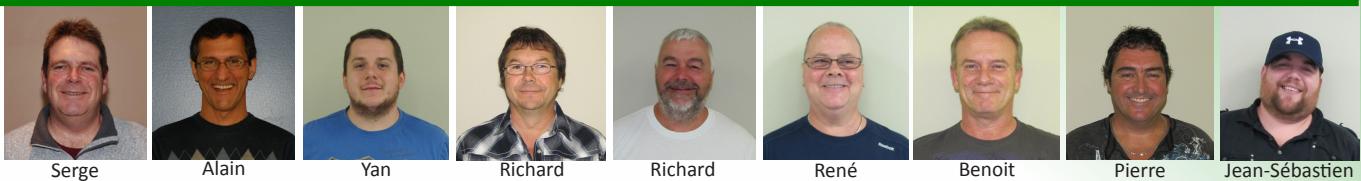
Téléphone : 450 377-7823 - Télécopieur : 450 377-7851

Courriel : sncv@can.gd-ots.com - Site web : www.sncv.com - Facebook : SNPCV-CSN

Les membres de votre conseil syndical

Le comité exécutif

Serge Leduc (président), Alain Lefebvre (1^{er} vice-président), Yan Rivard (2^e vice-président), Richard Beaulieu (trésorier), Richard Rémillard (secrétaire), René Poissant (directeur en santé-sécurité), Benoit Vallières (directeur en santé-sécurité), Pierre Leduc (directeur à l'information) et Jean-Sébastien Neiderer (directeur à la mobilisation et à la vie syndicale).



Serge

Alain

Yan

Richard

Richard

René

Benoit

Pierre

Jean-Sébastien

Les délégués de département

Marie-Claude Bergeron (entretien et logistique), Normand Lauzon (finition), Richard Larocque (finition), Jean-Sébastien Hotte (granulation), Éric Joannette (granulation), Marc-André Joannette (granulation) et Stéphane Lafortune (granulation).



Marie-Claude

Normand

Richard

Jean-Sébastien

Éric

Marc-André

Stéphane

Les délégués en santé-sécurité

Daniel Côté (entretien), Pierre Lavigne (entretien et logistique), Christian Bonhomme (finition), Robert Major (granulation/NC/solvant/NG) et Guillaume Côté (granulation/NC/solvant/NG).



Daniel

Pierre

Christian

Robert

Guillaume

Merci à tous nos collaborateurs pour votre participation à cette édition du journal L'Explosif.