

L'Explosif



Syndicat National
des Produits Chimiques
de Valleyfield
CSN

Le journal des membres
Édition de janvier 2016

Responsabilisation des employé-es...

Modernisation de l'usine...

Réorganisation du travail...

Nous en sommes capable !!!

*Les compagnies passent,
le syndicat reste !*

Fier partenaire du SNPCV



BÂTIRENTE
—La force de notre épargne—

Le mot du président

Par Alain Lefebvre, président

Nous voilà arrivé à la mi-mandat, après avoir complété la fusion des syndicats et également la négociation 2015, profitons de ce moment pour regarder les principaux dossiers qui ont retenu notre attention au cours des derniers mois...

La situation des marchés

Au niveau militaire, nous sommes arrivés dans le creux de la vague annoncé par l'étude d'Aude Fleurant et aussi annoncé par l'employeur lors de son dernier lancement « kick-off » de 2015.

Rappelons également la fin de la production de M31 en 2016. Aucune reprise de ces marchés n'est prévue avant 2020 par contre, l'étude Fleurant suggérait une diversification vers les produits commerciaux pour assurer la survie de nos emplois.

Placé devant ces faits et sachant que les produits commerciaux sont moins lucratifs que les produits militaires, il était facile de prévoir que des correctifs seraient apportés pour pallier à ce problème.

Nous n'avons qu'à nous rappeler la purge patronale en 2014 où le personnel-cadre fut réduit de 22 %, soit quatorze personnes et au même moment, l'employeur annonçait une coupure de 19 postes syndiqués et l'importance des équipes responsables pour la rentabilisation des produits commerciaux. Pour répondre à ce besoin, nous nous sommes donné des droits supplémentaires à la convention collective (article 1.07).

Nous avons également mis en place les chefs secteurs.

Nous devons souligner les efforts de tous ceux qui se sont impliqués pour que ce projet prenne sa place et nous permettre de faire un pas supplémentaire et nécessaire vers la responsabilisation.

Lors d'une rencontre patronale-syndicale, l'employeur nous a informé de son intention de capitaliser avec certains clients comme Remington dont les commandes passeraient de 200 000 lbs à 800 000 lbs ce qui ferait de nous leur unique source d'approvisionnement.

Quelques belles opportunités pointent à l'horizon dont la celluloïde, pour la production d'incrémentés de mortiers pour Mecar en Belgique et il semblerait que Rheinmetall serait également intéressé par ce nouveau produit et que leurs besoins seraient beaucoup plus importants en terme de volume.

La coextrusion est également en processus de développement.

Dans le dossier de la modernisation

Nous savons qu'avec l'entente PWGSC, des sommes sont réservées pour permettre l'accomplissement de projets comme :



- Les « Die Face Cutter » (DFC) de troisième génération.
- La récupération d'énergie au département de la granulation.
- Le regroupement de bâtiments à l'intérieur d'un même bâtiment (par exemple, les 275, 278, 195, 221 et 227) en un seul bâtiment.

Donc, attendez-vous à ce que plusieurs projets soient mis de l'avant dans les années à venir. Il est entendu que ces projets ne peuvent causer de mise à pied, la convention collective est très claire sur ce sujet, pour

tous changements technologiques on peut réduire le personnel que par les départs à la retraite.

En conclusion, nous avons eu une première moitié de mandat très chargé, maintenant, continuons de travailler à la protection de nos emplois et que le virage vers les produits commerciaux se réalise dans le respect de tous et aussi dans le respect de nos droits, prévus à la convention collective.

Je souhaite à toutes et à tous, une bonne année 2016 !



- P'tite vite - (entendu au bureau du syndicat)

« À cheval donné, on crache pas su'l mouton ! » ????????????



Citation gracieusement fournie par un gars de l'entretien/joueur de hockey/drummer...

Le rapport du chef délégué

Par Michel Béland, vice-président et chef délégué

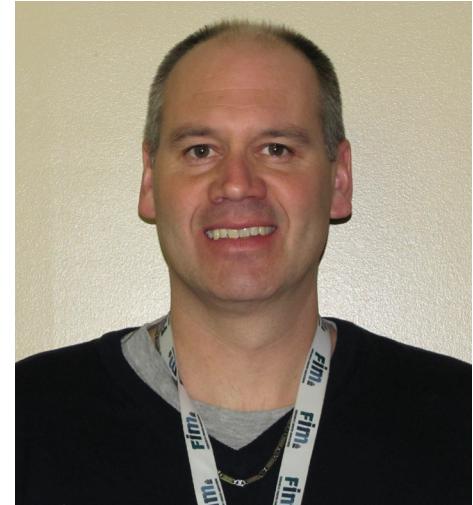
Votre SNPCV face à l'amélioration continue et au « lean management »

Depuis déjà plusieurs années, la responsabilisation se pointe. Réorganisation, prise en charge, autonomie, équipe de travail... pas toujours facile, mais, nous savons très bien que c'est un « passage obligé ».

Lors de la négociation de 2015, le SNPCV vous a très bien expliqué l'importance de la « chose ». Deux études de marché, soit celle d'Aude Fleurant (marché militaire) et de

MCE Conseils (situation financière).

La situation est assez claire : baisse du marché militaire et hausse du marché commercial donc, nous devons adapter une usine qui produit en majeure partie depuis plusieurs années, un produit militaire à un produit sportif moins payant, plus difficile à livrer, plus difficile à faire. Méchant défi, mais, je crois que nous en sommes capables. Ensemble, nous avons décidé d'aller de l'avant, nous nous sommes voté des droits dans la convention collective, nous avons



inséré trois nouveaux postes de travail (chef secteur) à l'annexe B.

La responsabilisation et l'amélioration continue ne sont pas l'affaire seulement de quelques individus, mais bien l'affaire de tous !



Le mot du directeur à l'information

Par Jean-Sébastien Neiderer, directeur à l'information

Ceux qui n'ont pas entendu les mots responsabilisation, autonomie, prise en charge, mettre l'épaule à la roue et ainsi de suite n'ont sûrement pas travaillé à l'usine dans les dernières années...

Certaines personnes en parlent avec enthousiasme, d'autres en parlent sur le bout de la langue, certains ne savent pas trop quoi faire avec ça et certains d'entre nous ne veulent tout simplement rien savoir de ces mots. Est-ce une idéologie utopique ou une attitude que nous, syndiqués, devons adhérer pour la survie des emplois de tous à l'usine. Certains diront que le passé nous prouve que le travail en équipe entre syndiqués et cadres est une mission impossible, que la chimie ne s'installera jamais. D'autres pensent que tous les problèmes de l'usine reposent sur les épaules des gestionnaires. D'autres se disent tout simplement que la compagnie fait de l'argent et qu'ils veulent seulement en faire plus sur le dos des travailleurs syndiqués. Mais on entend aussi des travailleurs dire qu'il est vraiment temps qu'on se prenne en charge, qu'on a assez d'expertise dans la « shop » pour s'assurer que les choses soient faites de la bonne façon. Mais

comme dans toute chose dans la vie, on entend plus souvent les commentaires négatifs, et ceux qui ont une opinion favorable restent trop souvent muets.

Depuis le mois de juillet, après plusieurs discussions avec la compagnie, le comité de responsabilisation a mis en place trois chefs secteurs pour permettre à chaque département de cibler plus facilement les problèmes et les irritants et ainsi favoriser une meilleure prise en charge des opérations et une meilleure communication entre syndiqués et cadres. Je peux vous dire que selon notre vision des choses, plusieurs améliorations ont été apportées et certainement beaucoup de grands défis restent devant nous et étant donné que rien n'est parfait, il va falloir nous donner du temps pour voir des changements significatifs. Je crois que présentement, après des débuts tumultueux avec les gestionnaires, le travail d'équipe est en train de s'installer ce qui



permettra de ne pas dédoubler les tâches et de rendre certains points de gestion, plus efficace. Mais nous ne devons pas nous leurrer et penser que le seul problème de l'usine est l'inefficacité des contremaîtres et qu'en mettant des chefs secteurs nous allons devenir responsable et que tout est réglé! Cette façon de penser ça c'est de l'utopie ! La prise en charge doit se faire avec la collaboration de tous les opérateurs, chaque membre doit prendre conscience de ses responsabilités et s'assurer d'être le plus efficace possible. Nous n'avons pas le droit de critiquer les gestionnaires de leur inefficacité quand nous-mêmes nous ne le sommes pas. Nous devons traiter nos compagnons de travail comme un client, si tu es à la salle de ménage ta préoccupation c'est de t'assurer que ton

client (178-170-174) soit satisfait du rendement que tu donnes. Cette chaîne s'applique à la grandeur du plan, chaque bâtisse a son client et nous devons nous assurer que notre prochain est satisfait du travail qu'on fait. Cette façon de faire va clairement diminuer les frustrations et automatiquement augmenter l'efficacité. Le succès des chefs secteurs passe par l'effort de tous. Les membres qui pensent que l'autonomie c'est bien, parce que ça élimine des contremaîtres pour faire ce qu'on veut en paix, bien on s'assure, qu'avec une telle attitude, de remettre les gestionnaires en

contrôle des opérations même si les chefs secteurs font de leur mieux pour améliorer les opérations. Il serait grandement temps que certains opérateurs se regardent comme il se doit, fassent un bel examen de conscience, et admettre qu'ils ont une part de responsabilité dans inefficacité et qu'ils devront participer avec une bonne attitude à l'amélioration continue pour faire en sorte que les emplois de tous seront préservés. Devons-nous attendre qu'il y ait une mise à pied majeure avant de réaliser qu'il faut mettre l'épaule à la roue tous ensemble ?

Malgré tout, depuis plusieurs années, on peut clairement dire que les syndiqués ont fait plusieurs améliorations, tant au niveau des opérations qu'au niveau comportemental. malgré la réticence de certains membres. Il nous reste quand même une partie à améliorer. Plus nous devenons efficaces, plus les erreurs et l'inefficacité des gestionnaires deviendront évidentes et qu'ils devront faire preuve de rigueur pour permettre à tous de devenir une belle équipe de travail.



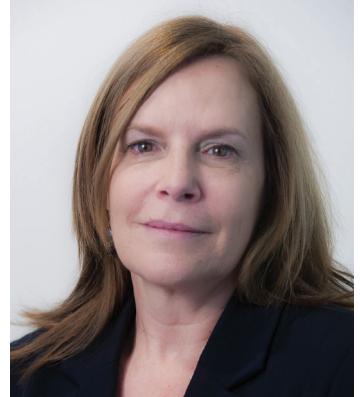
La famille Bâtirente s'agrandit !

Par *Michelle Faucher, conseillère agréée en avantages sociaux et conseillère de rentes collectives chez Bâtirente*

Nous sommes heureux de vous présenter Michelle Faucher, planificateur financier, qui vient de se joindre l'équipe de Bâtirente, en remplacement de Mme Lorraine Pipon, qui a pris sa retraite cet automne.

J'ai complété un Baccalauréat en Finance et Affaires Internationales à l'Université McGill et œuvré au sein de diverses entreprises en comptabilité et production des états financiers, pour ensuite revenir à la finance en complétant ma formation de planificateur financier, titre que j'ai obtenu de l'IQPF en 1998 et qui m'a permis de desservir pendant plusieurs années une clientèle en assurances de personnes, investissement et planification financière.

Tout le monde a hâte de prendre sa retraite ! Toutefois, il y a des décisions importantes à prendre et mon rôle est de guider les membres de Bâtirente dans cette démarche importante. J'aime rencontrer les clients, les écouter me parler de leurs objectifs et surtout les aider à y voir clair dans leurs finances personnelles. Je veux les aider à faire les bons choix afin qu'ils profitent pleinement de leur retraite !



La santé-sécurité, une priorité collective

Par Jean-Sébastien Hotte, directeur en santé-sécurité

Dans une vision de responsabilisation et d'autonomie, il est important pour nous de faire de la prévention au travail, une véritable priorité afin de prévenir un maximum d'accidents.

Trop de fois nous avons eu à être en réaction face à un incident/accident alors que nous aurions probablement pu le prévenir. Plusieurs modernisations, changements mécaniques et opérationnels sont survenues au cours de l'année et d'autres sont à venir, ce qui fait en sorte que nous devons continuellement adapter notre façon de travailler. Il est donc encore plus important de prendre sa propre sécurité en main. Une bonne sensibilisation, la formation, le transfert de connaissance et de bonnes méthodes de travail sont les façons les plus avantageuses pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs de prévenir les accidents. Ces approches sont et resteront la meilleure façon de faire de la prévention dans notre usine. Quelles que soient les méthodes utilisées pour encourager l'employeur et les employés à faire de la prévention, une chose est certaine, la prévention porte fruit.



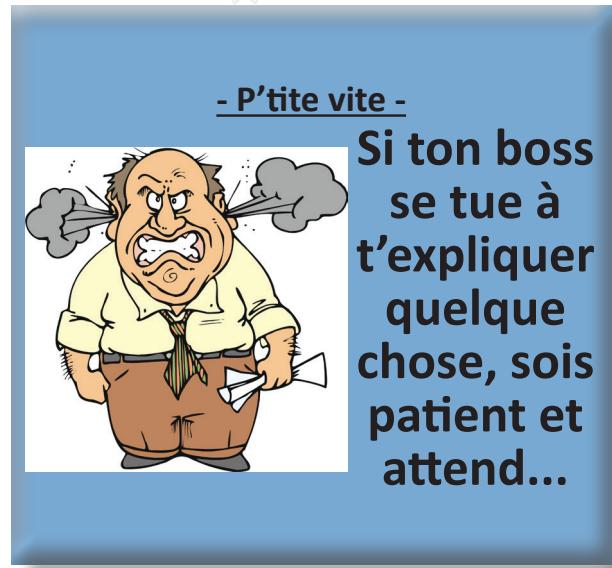
Moyens de prévention

- Identifier les risques reliés au travail et développer des outils visant à les diminuer et à les contrôler.
- Mettre en œuvre les solutions appropriées, notamment en émettant des directives et procédures claires et réévaluer périodiquement la situation.
- S'assurer qu'une formation est donnée aux individus qui exécutent les tâches.
- Ne pas accepter de situations dangereuses en santé et sécurité du travail, incluant l'imposition de mesures correctives appropriées.

Soyons vigilants et mettons l'emphase sur notre sécurité !

La déclaration du travailleur, pour éviter les problèmes avec la CSST...

Si vous subissez un accident de travail, il est primordial de faire votre rapport d'accident le plus rapidement possible et de bien le compléter avec tous les faits et détails. Vous pouvez être aidé par un-e délégué-e si vous le souhaitez.



DÉCLARATION D'ACCIDENT

- 1) Avisez votre supérieur immédiat de tout accident si minime soit-il (toujours inscrire le fait accidentel – Ex : frappé sur, frappé par, glissé sur...).
- 2) L'employeur doit l'inscrire sur une déclaration et vous devez la signer. Vous avez le droit d'en obtenir une copie.
- 3) Vous avez le droit de demander l'aide de votre représentant syndical pour les démarches à faire et pour effectuer une enquête.
- 4) Vous avez droit au médecin de votre choix.
- 5) Vous devez remettre à l'employeur une copie de l'attestation médicale de votre médecin (en lien avec votre accident).
- 6) Faire parvenir au syndicat toutes correspondances écrites (CSST, GD-OTS, médecin...) en lien avec votre accident.
- 7) Dans toutes les déclarations il doit y avoir : le lieu de l'accident, le fait accidentel, le lien avec le travail et toutes les parties du corps touchées.
- 8) Si vous n'êtes pas d'accord avec une décision de la CSST, vous avez 30 jours pour aller en appel. N'hésitez pas à contacter votre délégué en santé-sécurité ou le bureau du syndicat.

Mobilisation...

Par Yan Rivard, directeur à la vie syndicale et à la mobilisation

La négociation de 2015 est maintenant terminée avec une bonne convention collective. Le bon résultat de cette négociation n'est pas seulement dû au travail du comité exécutif mais bien aussi grâce à la solidarité des membres qui, ont pu démontrer leur solidarité par le port de nos chandails, les présences en grand

nombre dans nos assemblées générales ainsi que lors d'activités syndicales. Je voudrais souligner le travail formidable de tout le conseil syndical élargi.

Au même moment où nous étions en négociation, la compagnie était en négociation de son côté, avec le gouvernement ce qui a fait de cette

période, une négociation « inhabituelle ». Nous avions prévu nous rendre à Ottawa pour démontrer notre volonté de garder « la shop ouverte », action qui n'a finalement pas été nécessaire...

Bien que la négociation soit terminée, le comité de mobilisation ne tombe pas en vacances ! Nous avons reçu un mandat de



l'exécutif : organiser le 50^e anniversaire du syndicat ! Un beau défi...

Le SNPCV est vivant, regardons en avant et avançons ensemble !

Pour «FERR» durer vos revenus de retraite plus longtemps !

Par Marie Beaudoin, conseillère en régimes de retraite chez Bâtirente

Chez Bâtirente, les retraités peuvent maintenir leur appartenance à leur groupe après le départ à la retraite. Cette approche novatrice basée sur la solidarité syndicale intergénérationnelle permet aux retraités d'avoir accès à des services de gestion des revenus de retraite beaucoup moins coûteux que s'ils se présentaient seuls chez une institution financière.

Combien vous rapporte ce privilège collectif ?

En tant que membre du groupe des employés de General Dynamics, vous bénéficiez d'un taux de frais de gestion de 0,55 %, alors que le taux moyen des fonds de placement offerts au détail s'élève à 2,5 %. En payant moins de frais de gestion, vous maximisez votre épargne et votre rente vous sera versée beaucoup plus longtemps ! Par exemple, en transférant 80 000 \$ dans votre fonds enregistré de revenu de retraite (FERR) Bâtirente, une rente mensuelle de 500 \$ pourrait vous être versée pendant 21 ans. Chez une autre institution financière, avec la même somme, votre rente prendra fin après 16 ans.

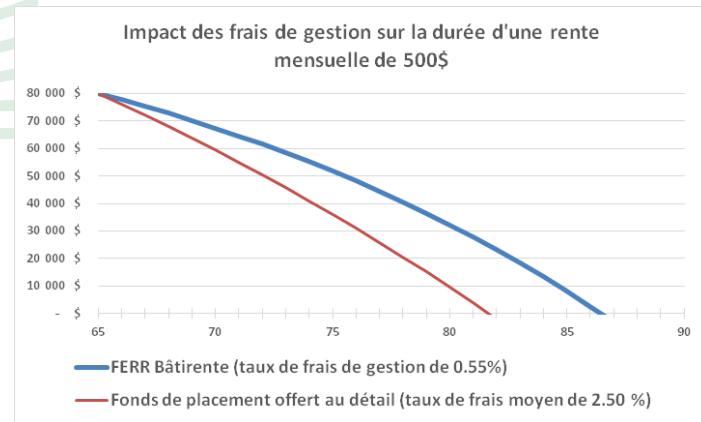
Un privilège qui se partage entre conjoints

Si l'accès au système collectif d'épargne-retraite Bâtirente est un privilège qui se prolonge au-delà du départ à la retraite, c'est aussi un privilège qui se partage entre conjoints. En effet, les conjoint-es des membres de Bâtirente peuvent adhérer à un ou plusieurs régimes d'épargne Bâtirente selon leurs besoins : REER, CÉLI, FERR... Les économies deviennent alors encore plus importantes et l'impact pour la sécurité financière

du couple à long terme est indéniable.

Bâtirente vous offre un service gratuit de planification de vos

revenus de retraite. Communiquez avec moi pour en savoir plus : marie.beaudoin@batilente.qc.ca ou par téléphone au 514 525-5740 (1 800 253-0131, poste 2420).



Créé par la CSN en 1987, Bâtirente est un système de retraite collectif qui regroupe maintenant plus de 20 000 membres répartis au sein d'environ 300 syndicats. Cette organisation à but non lucratif place l'intérêt de ses membres au premier plan de ses décisions. Son objectif est d'offrir des régimes performants, peu coûteux et adaptés aux besoins des groupes tant pour l'accumulation de l'épargne-retraite que pour la gestion des revenus de retraite.

Les changements technologiques dans les laboratoires

Par Mathieu Lafleur, directeur pour les laboratoires

Les changements technologiques au sein des laboratoires se sont effectués au gré du temps. En effet, dans les laboratoires, plus particulièrement dans les laboratoires de chimie analytique, les changements technologiques se sont présentés par l'introduction de nouveaux équipements de plus en plus sophistiqués que ce soit pour analyser les composantes ou pour mesurer les valeurs balistiques ou physiques de la poudre propulsive. Il n'y a pas si longtemps, les analyses étaient complexes, longues et dangereuses. Les techniciens travaillaient directement avec des produits chimiques à haute toxicité, tels que le mercure ou en équipe pour analyser et tirer la poudre propulsive. Avec l'arrivée des nouveaux équipements, les techniciens ont pu diminuer leur exposition aux produits dangereux et rendre plus efficaces leurs opérations en les effectuant seuls.

Nouvel équipement n'est pas synonyme de coupure ou de diminution de travail, bien au contraire, chaque nouvel équipement équivaut à une nouvelle charge de travail auprès des techniciens. Développement de méthodes ou procédures, développement et optimisation des analyses et des composantes analysées sont des exemples de charge qui s'ajoute alors. L'intégration

des équipements dans les milieux de travail ne se fait pas sans bouleversements, mais les techniciennes et techniciens sont capables de bien réagir et de s'adapter.

Le milieu de travail des laboratoires a grandement évolué depuis plusieurs années, non seulement par l'arrivée des équipements et par l'évolution des nouvelles technologies, mais aussi par la structure de l'organisation du travail qui s'est élaborée au sein des équipes de travail. L'autonomie et la responsabilisation sur la planification du travail sont présentes et intégrées par l'ensemble des techniciens depuis longtemps. Bref, il y a une bonne prise en charge du milieu et cette prise en charge est efficiente et productive.

Les changements technologiques ne sont pas toujours mal vus au sein des laboratoires, malgré certains inconvénients et dérangements, il s'agit souvent d'une réorganisation du travail et à ce que tout un chacun se laisse un temps d'adaptation.



Les départs à la retraite

Par Alain Lefebvre, président



Plusieurs de nos confrères de travail ont pris leur retraite dans les derniers mois. Plus de contraintes d'horaires, plus de stress au travail, une nouvelle étape s'amorce... Félicitations et profitez-bien de votre nouvelle vie !



Fondaction - CSN à 20 ans !

Par Richard Beaulieu, directeur en santé-sécurité et responsable Fondaction

Fondée en 1995 par la CSN, Fondaction a aujourd'hui un actif net de 1,4 milliard et plus de 728 000 actionnaires. L'épargne recueillie est investie dans les PME d'ici et permet de créer et de maintenir des emplois de qualité. Au fil des années, le fond a réussi à créer ou maintenir plus de 31 000 emplois au Québec.

Lors du dernier budget, le gouvernement du Québec a retiré le plafond imposé à Fondaction depuis plusieurs années en matière d'émission d'actions. Fondaction prévoit émettre des actions à hauteur de 225 millions de dollars pour 2015-2016 en favorisant le développement de l'épargne-retraite sur une base régulière par le débit préautorisé et la retenue sur le salaire.

Le ministre des Finances a aussi annoncé une bonification du crédit d'impôt de 5 %, exclusif à Fondaction CSN. Le crédit provincial qui devait être de 15 % est donc de 20 % depuis le premier juin 2015. Rappelez-vous que le gouvernement conservateur avait annoncé une réduction graduelle du crédit d'impôt fédéral, jusqu'à son abolition en 2017. Depuis le 1^{er} janvier, le crédit fédéral est réduit

de 5 % passant de 15 % à 10 %, donc le total des crédits d'impôt est de 20 % au Québec + 10 % au fédéral = 30 % en plus de la déduction fiscale pour REER qui est de 40 %.

Suite à l'élection fédérale du 19 octobre 2015, le gouvernement conservateur a été défait et les Libéraux ont été portés au pouvoir. Si le nouveau gouvernement respecte les promesses de sa



plate-forme électorale, le crédit d'impôt devrait revenir au même niveau qu'en 2014, soit 20 % ce qui porterait le crédit total pour les deux paliers de gouvernement à 40 %.

Si on ajoute la déduction fiscale pour REER qui est de 40 % alors, nous parlerons d'un retour de près de 80 %.

Souhaitons qu'ils tiennent leurs promesses cette fois-ci...



Les bureaux...

Par Nicole Longtin, directrice pour les bureaux

Suite à la fusion des trois unités syndicales, les salarié-es du département des bureaux ont remarqué un changement d'attitude positif de la part de l'employeur. Auparavant, avait une certaine forme d'intimidation envers les officiers du syndicat soit, surveillance, menace de coupure de poste... Nous étions vulnérables. Maintenant, nous nous sentons beaucoup plus respecté en ce qui concerne nos droits et c'est ce que nous souhaitions. L'union fait la force. En fusionnant, nous apportons notre expérience et nos connaissances. De plus, nous avons conservé nos emplois à Salaberry-de-Valleyfield et cela privilégie les salarié-es pour l'accès aux postes avant toute candidature à l'externe. Nous sommes heureuses et heureux de faire partie du S.N.P.C.V.

Le SNPCV, un syndicat d'histoire !



Réservez votre date...

Le 50^e anniversaire du SNPCV

Soirée de commémoration et de retrouvailles

Samedi 18 juin 2016

Au sous-sol de la basilique-cathédrale Sainte-Cécile de
Salaberry-de-Valleyfield

Dès 16h

Billets en vente au bureau du syndicat (450 377-7823)

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



Les membres de votre conseil syndical

Le comité exécutif

Alain Lefebvre (président), Michel Béland (vice-président), Marc-André Joannette (trésorier), Yan Rivard (directeur à la mobilisation et secrétaire), Richard Beaulieu (directeur en santé-sécurité), Jean-Sébastien Hotte (directeur en santé-sécurité), Jean-Sébastien Neiderer (directeur à l'information), Nicole Longtin (directrice - bureaux) et Mathieu Lafleur (directeur - laboratoires).



Alain

Michel

Marc-André

Yan

Richard

Jean-Sébastien

Jean-Sébastien

Nicole

Mathieu

Les délégués de département



Serge Lebrun (entretien et logistique), Normand Lauzon (finition), Bernard Mailloux (finition), Jocelyn Lefebvre (granulation), Stéphane Lefebvre (granulation), Mathieu Leduc (granulation), Kristian Loiselle (granulation), Joanne Brabant (bureaux) et Réjean Boulérice (laboratoires).



Serge

Normand

Bernard

Jocelyn

Stéphane

Mathieu

Kristian

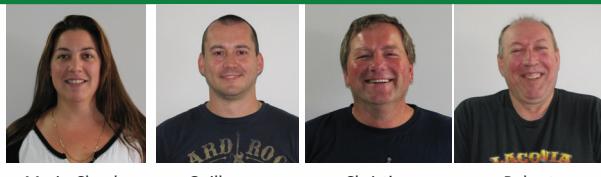
Joanne

Réjean

Les délégués en santé-sécurité



Marie-Claude Bergeron (entretien), Guillaume Côté (granulation/NC/solvant/NG), Christian Bonhomme (finition) et Robert Major (granulation/NC/solvant/NG).



Marie-Claude

Guillaume

Christian

Robert



Julie
Employée de bureau
du SNPCV

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

