



## *L'Écho du Petit Paris*

---

### *Un temps de rassemblement et de ralliement*



« Tu es seul responsable de ce que tu peux changer. Ton attitude est la seule chose que tu peux changer et c'est là toute ta responsabilité ».

Source: [lesbeauxproverbes.com](http://lesbeauxproverbes.com)

ANNÉE 2015, N° 1

## Mot du président

La saison d'opération 2014-2015 n'est pas encore terminée, mais déjà nos efforts nous laissent croire que nous allons avoir de bons résultats autant financiers qu'en santé sécurité au travail. Il ne faut surtout pas lâcher et nous devons continuer à être vigilants à tout ce qui pourrait nuire à nos résultats.

L'année 2015-2016 nous laisse miroiter de belles choses (projets possibles à l'horizon). Notre contrat a augmenté, nouveau personnel en aménagement, bref l'équipe de direction est bien en place pour relever tous ces défis. C'est à nous en tant qu'employé à faire notre travail avec une pensée sécuritaire et un produit de qualité.

J'en profite, en mon nom personnel ainsi qu'au nom des administrateurs pour vous souhaiter une bonne et heureuse année 2015.

## Nomination

Nous avons le plaisir de vous informer que depuis le 2 février, M. Benoît Francoeur, ing.f., est le nouveau surintendant aménagement forestier et valorisation de la biomasse forestière. Nous lui souhaitons la bienvenue dans l'équipe.

### Restructuration Santé Sécurité Environnement

Dans le but d'améliorer l'efficacité de la gestion la Santé Sécurité au travail et de l'environnement en lien avec notre système de gestion (SGE selon ISO:14001), nous avons le plaisir de vous informer de la nomination de M. David Boivin à titre de surintendant santé sécurité et environnement. M. Boivin aura la responsabilité de maintenir notre système de gestion selon la norme ISO, tant au niveau environnemental qu'éventuellement au niveau santé sécurité au travail. Il sera appuyé par madame Kathya Ouellet qui agira en tant que coordonnatrice santé sécurité et environnement et dont le mandat sera d'assister nos travailleurs dans ces domaines. Nous leur souhaitons le meilleur succès possible dans leurs nouvelles fonctions.

## Mot de la direction générale

Par Alain Paradis, ing.f.

---

### Directeur général

Nous sommes une coopérative de travailleurs qui œuvre dans un secteur d'activités spécifique dans lequel on retrouve également d'autres modèles d'affaires. Mais qu'est-ce qui nous différencie de ces autres modèles?

#### Le modèle coopératif

Ce modèle d'affaires nécessite une gestion dite « collaborative » et « participative ». Les travailleurs membres sont majoritairement propriétaires de l'entreprise et doivent donc agir dans l'intérêt de leur entreprise et non seulement en fonction de leur intérêt personnel comme dans d'autres modèles d'affaires. Ce qui nous distingue est une plus grande écoute de nos membres afin d'être davantage en mode recherche de solutions. Toutefois, nous avons quand même l'obligation de respecter les règles (externes et internes) qui nous régissent dans l'exercice de nos activités et ce, afin de s'assurer d'obtenir les meilleurs résultats possibles (pour demeurer compétitif), mais surtout afin d'être équitable envers chacun de nos membres.

#### Intérêts communs

Dans son article, M. Dominic Bouchard aborde les principes de développement durable. Nous pouvons appliquer le même principe pour définir notre modèle d'affaires. Ce dernier se compose de trois sphères (pôles) dont l'intersection représente les intérêts communs qu'est notre modèle de gestion coopératif.

Ces trois sphères se composent de la structure organisationnelle qui assure la gouvernance (AGA, CA), du travailleur (membre) et de la direction (gestionnaire). Ce n'est pas toujours évident de toujours prioriser les intérêts communs, ce qui est pourtant essentiel si on veut faire fonctionner notre modèle coopératif.

#### Chacun son rôle (collaboration)

C'est pourtant possible et pour ce faire, chaque pôle doit bien jouer son rôle à l'intérieur de l'entreprise. Ainsi, la gouvernance de la structure organisationnelle doit avoir comme intérêt de s'assurer de fournir le plus de travail possible à ses membres à des conditions compétitives et de rembourser l'investissement des membres lorsqu'ils quittent la Coopérative. M. Roger Tremblay en fait état dans son article.

Du côté du travailleur, il est un des propriétaires d'une entreprise collective, mais avant tout, il fait partie d'une équipe qui constitue cette entreprise. Il contribue à capitaliser l'entreprise et surtout à l'atteinte de ces objectifs en offrant une prestation de travail qui répond aux attentes de l'entreprise. Finalement, la direction, composée des gestionnaires et des superviseurs, est responsable de planifier, mettre en œuvre, coordonner et contrôler les activités de l'entreprise afin d'atteindre les objectifs fixés. Plusieurs changements ont été apportés à ce niveau depuis mon entrée en poste afin d'améliorer nos performances. L'article de madame Johanne Bouchard en fait large mention.

## Mot de la direction générale (suite)

Je suis particulièrement fier et satisfait de la qualité de l'équipe de gestion en place actuellement et malgré que nous devons continuer de nous améliorer, je suis convaincu des bénéfices que notre entreprise va en retirer. Je tiens également à préciser que la Coopérative, au fil des dernières années, a su maintenir ses frais d'administration (frais fixes) à un niveau stable et compétitif malgré les exigences qui ne cessent d'augmenter au fil des années. C'est tout un défi!

En terminant, nul doute que chacun joue un rôle très important et essentiel à l'atteinte de nos objectifs et chacun doit s'y conformer avec toute la rigueur que cela demande. Je tiens également à vous remercier pour votre collaboration au cours de la dernière année qui a permis à notre entreprise de demeurer en santé et d'entrevoir l'avenir avec optimisme. Je vous souhaite ainsi qu'à tous vos proches, une excellente année 2015 à la hauteur de vos désirs les plus chers et surtout de demeurer en santé .

## La gestion des ressources humaines

Par Johanne Bouchard

Directrice ressources humaines et SST



Au cours des dernières années, plusieurs changements organisationnels ont bouleversé la Coopérative et plus ou moins bousculer les travailleurs. Plus spécifiquement, le changement des membres de la direction au sein de l'organisation a suscité, pour certains de nos travailleurs, des mécontentements relativement à la nouvelle philosophie de gestion.

Lorsque survient un changement de direction, s'ensuit inévitablement un changement de culture. La nouvelle direction amène sa couleur, une nouvelle façon d'exercer son leadership. Elle procède à la mise en place de nouvelles procédures, de manière de faire, etc. L'organisation se structure, se régleme, tout en se conformant aux exigences légales.

Le travailleur doit donc manifestement respecter les nouvelles exigences de la direction. Il n'est pas facile d'accepter de changer et d'évoluer dans ce contexte différent, tant pour le travailleur que pour les nouvelles personnes en place.

Dans ce nouveau contexte, afin d'atteindre le succès et la réalisation de nos objectifs, il est primordial et essentiel d'avoir et de maintenir une communication constante entre la direction et ses travailleurs.

La direction est consciente et au fait de l'insatisfaction de certains travailleurs qui sévit actuellement dans la Coopérative. Elle est désireuse de comprendre et de trouver des solutions afin que de part et d'autres nous rencontrions nos objectifs organisationnels sans heurts et mécontentements.

## La gestion des ressources humaines (suite)

Pour ce faire, les personnes doivent adhérer aux nouvelles orientations et s'engager à entreprendre le virage organisationnel.

D'autre part, je suis consciente également et je m'adresse à vous en employant le « je » que la direction des ressources humaines est visée plus particulièrement par cette turbulence.

C'est pourquoi je tiens à vous expliquer plus spécifiquement le rôle que la direction des ressources humaines joue au sein de la Coopérative et du mandat que la direction générale a confié à cette direction.

La direction des ressources humaines est l'une des principales fonctions support de l'organisation. Elle travaille en lien étroit avec la direction générale. Elle conseille et accompagne la direction générale **en tenant compte des gens qui y travaillent**. J'insiste sur ce dernier élément.

Il est de la responsabilité de la direction des ressources humaines de veiller aux aspects qui se rapportent à la réglementation, aux avantages sociaux et aux autres aspects transactionnels qui font partie du mandat des ressources humaines. Elle doit administrer et exercer un contrôle au quotidien (paye, obligations légales, etc.).

Elle doit assister l'équipe de gestionnaires et les coacher dans la gestion des ressources humaines sous leurs responsabilités.

Elle doit interpréter les lois, les règlements, les normes, les politiques de travail et veiller au respect de leur application afin de ne pas porter préjudice aux travailleurs et à l'organisation.

Elle doit s'assurer d'une gestion efficace de la discipline auprès des responsables de l'entreprise nécessaire au bon fonctionnement de l'organisation.

Un plan d'action triennal a été demandé par la direction générale et élaboré par la direction des ressources humaines identifiant les objectifs à rencontrer, les actions et les moyens à déployer et l'identification des priorités d'intervention.

Il est de la responsabilité des ressources humaines d'assurer un environnement de travail en santé et sécuritaire pour nos travailleurs en favorisant des actions concernant la prévention, la gestion proactive de la réintégration au travail et la gestion médico administrative.

Les efforts déployés par l'équipe, à ce jour, démontrent une amélioration en santé sécurité relative de nos objectifs et de nos coûts. Nous nous considérons encore « chanceux » au niveau des constats d'accident. Toutefois, soyez assurés que la chance ne sera pas toujours de notre côté. C'est pourquoi il importe grandement la participation de tous les travailleurs à mettre la main à la roue, sans quoi, nous n'y arriverons jamais seuls.

La qualité de vie au travail des membres devient une partie intégrante des façons de faire et une préoccupation constante tout en répondant aux objectifs et résultats finan-

## La gestion des ressources humaines (suite)

ciers de la Coopérative. Le tout doit être en équilibre.

Une bonne gestion des ressources humaines se traduit en premier lieu par une administration fiable, tout en étant juste et équitable envers tout le personnel.

En l'occurrence, il s'agit d'assurer une application rigoureuse des politiques et procédures, des dispositions légales et réglementaires afin d'assurer un paiement juste des salaires, en suivant la gestion des présences, des absences, des heures supplémentaires, des congés et ce, dans une optique d'équité et de justice pour tous.

Ce point est essentiel, car il caractérise une part d'obligation contractuelle avec nos travailleurs.

Nous avons mis en place des mécanismes pour faire la promotion, encourager et soutenir les initiatives par les travailleurs, de meilleures pratiques de communications, des rencontres d'échanges, un journal interne, un comité des travailleurs, des rencontres régulières d'informations pour nos travailleurs, etc..

Nous désirons développer avec les travailleurs par le biais du comité des travailleurs une approche de concertation proactive qui va permettre un dialogue axé sur la recherche de solutions.

La direction des ressources humaines est alignée sur les objectifs organisationnels. Elle apporte une contribution visible et tangible aux décisions stratégiques. Elle adopte un rôle de vigie de l'environnement interne (travailleurs) et externe (travailleurs potentiels).

Il est évident que la direction des ressources humaines rayonne sur toute l'organisation. C'est justement son rôle.

Le virage souhaité par la direction des ressources humaines et la direction générale en matière de gestion des ressources humaines nécessite obligatoirement une mobilisation au sein du milieu de travail.

Les problèmes de coordination ou d'insatisfactions entre la direction et les équipes de travail nuisent au succès des bons projets et discréditent les meilleures intentions.

Je nous souhaite pour l'année 2015 de travailler ensemble en se ralliant à la réalisation des objectifs de la Coopérative et à son succès en communiquant, se concertant dans un contexte harmonieux, et ce dans le meilleur intérêt de l'ensemble des membres qui forment la Coopérative.

## Tournée Forum Boréal

Par Dominic Bouchard, ing,f,

---

Directeur foresterie et approvisionnement

Le 10 décembre 2014, j'ai assisté à une présentation de M. Richard Garneau, président et chef de la direction de Produits forestiers Résolu, qui présentait la 2<sup>e</sup> rencontre de la tournée forum boréal débutée en 2013. Cette rencontre se veut une démarche d'information et de dialogue avec des communautés des régions où PFR réalise des activités en forêt boréale. De plus, cette démarche structurée, ouverte et transparente, s'inscrit dans la vision du développement durable de PFR.

Ses intentions: « *Le développement durable se fonde sur trois piliers que sont l'environnement, l'économie et le social, il veut discuter des défis qu'il sous-tend avec les communautés des régions et les Premières Nations.* »

Il précise que l'approche équilibrée du développement durable doit être respectée en tout temps, en axant que l'environnement ne doit pas prendre le dessus sur le social et l'économie.

### **LE DÉFI DE LA CROISSANCE**

L'approche de M. Garneau pour qu'un investissement soit plus qu'intéressant nécessite:

- Un climat économique propice
- Des conditions de marché favorable
- Des conditions préalables
- (1 transparence, 2 Longévité, 3. certitude)

### **GREENPEACE**

Évidemment, il a profité de la rencontre pour condamner la campagne de Greenpeace contre BestBuy, "Gaspiller la forêt boréale une circulaire à la fois". Cette campagne avait pour but que les sympathisants de Greenpeace publient sur le site de BestBuy une fausse évaluation de produit qui se trouve sur le site Internet de la compagnie.

### **NOUVEAU RÉGIME FORESTIER, APPROVISIONNEMENT DES USINES ET COÛT DE LA FIBRE**

Le nouveau régime forestier et la mise en place du bureau de mise en marché des bois (BMMB) a créé beaucoup d'instabilité au niveau de l'approvisionnement des usines. Maintenant, 25 % des approvisionnements dépendent des appels d'offre du BMMB. M. Garneau avance, chiffre à l'appui, que le coût de la fibre a augmenté de 25% depuis 2011. Selon lui, il y a une différence de coût de d'acquisition allant de 10 \$ à 15\$ par mètre cube pour les usines du Québec par rapport avec des autres usines de juridictions des États-Unis. Il précise qu'une étude de RISI précise que c'est au Québec qu'on retrouve les coûts de bois les plus élevés en Amérique du Nord.

## **Tournée Forum Boréal (suite)**

### **AIRES PROTÉGÉES**

Il a présenté les engagements du gouvernement en matière d'aires protégées. Présentement, 9% du territoire de la forêt boréale commerciale est inclus dans le réseau d'aires protégées. Le Québec vise d'être à 12% d'ici 2015 et 17% d'ici 2020. Le plan Nord parle quant à lui de 50% d'ici 2035 soit 600 000 km carré.

### **CARIBOU FORESTIER**

Le gouvernement du Canada a redéfini la définition de l'habitat critique du caribou forestier. Il parle de maintien d'un minimum de 65% d'habitat non perturbé sur une période de 50 ans.

M. Garneau insiste sur le fait que nous manquons de connaissance sur l'espèce. Il prend pour exemple la harde de la rivière George qui a perdu 98% de sa population en 20 ans (passée de 800 000 têtes en 1995 à 14 200 têtes en 2014). Il mentionne qu'il n'y a pas de perturbation à ces latitudes et amène les hypothèses du manque de nourriture ou du réchauffement climatique comme explication au déclin. Selon lui, il faut garder à l'esprit que 74% du territoire qu'occupe le caribou forestier est situé au nord de la limite nordique. Il met en garde que l'application du plan caribou 2013-2023 représenterait des pertes de l'ordre de 9000 emplois et de 600 millions de dollars.

### **CERTIFICATION FSC**

M. Garneau est revenu sur la révocation des deux certificats FSC (dont celui de l'UAF 024-51 où PFPP s'approvisionne en majorité). Il mentionne que les pratiques de PFR et des autres intervenants ne sont pas en cause. Il attribue plutôt la perte des certificats au plan de rétablissement du caribou forestier et au conflit qui perdure entre deux premières nations autochtones et le gouvernement.

### **TORDEUSE DES BOURGEONS DE L'ÉPINETTE (TBE)**

Au cours des cinq dernières années, les superficies touchées par la TBE au Québec sont passées de 321 146 ha en 2009 à 4 275 065 en 2014. Les dommages au bois ont un impact considérable sur les usines et leurs revenus.

- Augmentation des coûts récolte (il faut payer plus cher pour récolter moins de fibre; mortalité et la qualité de celle-ci est inférieure; sapin)
- Dans les scieries, les coûts de production et de transformation augmente; plus de blocage, plus d'arbre requis pour la production de mpmp, plus d'électricité pour le séchage.

Selon M. Garneau, les principaux enjeux liés à la TBE sont :

- 1) Qualité inférieure du bois (très grand volume de fibre affecté)
- 2) Coûts d'opération et de transformation encore plus élevés dans un nouveau régime forestier qui les a déjà fait largement augmenter
- 3) Tarification gouvernementale inadaptée (droit de coupe)

## Tournée Forum Boréal (suite)

### DÉFI DE LA CROISSANCE

Selon M. Garneau, en 2013, les conditions indispensables n'étaient pas là.

- 1) Transparence
- 2) Longévité
- 3) Certitude

En 2014, l'industrie n'est pas plus avancée, d'où l'importance d'une mobilisation des communautés et des régions pour combattre l'inertie et sauver l'industrie.

### COTE-NORD

- Difficulté d'approvisionnement + TBE;
- Arrêt permanent d'une machine à papier à l'usine de Baie-Comeau (60 emplois perdus et 150 personnes touchées).

### SAGUENAY-LAC-ST-JEAN

- Aires protégées: Proposition de la CRE pour passer de 8% à 12%;
- Baisse de possibilité de 300 000 m<sup>3</sup> (1000 emplois car 325 emplois par tranche de 100 000 m<sup>3</sup>);
- Mobilisation pour qu'il y ait garantie des volumes de bois pour les 10 années à venir.

### ABITIBI-TEMISCAMINGUE

- Fermeture temporaire de l'usine de sciage de PFR à Senneterre: 62 travailleurs en usine et 125 travailleurs en forêt;
- Travailleurs de Tembec (Senneterre, La Sarre et Béarn) dans les rues pour le maintien des emplois;
- Mobilisation pour qu'il y ait garantie des volumes de bois pour les 10 années à venir.

### URGENCE D'AGIR

M. Garneau a terminé la rencontre en mentionnant:

- Il y a un an il était **TARD**
- Aujourd'hui, il est **TRÈS TARD**
- Mobilisons-nous avant qu'il ne soit **TROP TARD**.

Je termine cet article en vous disant que celui-ci n'est qu'un résumé de la présentation de M. Garneau. La présentation est disponible au: [www.forumboreal.com](http://www.forumboreal.com).

Je vous invite à rester informé et à vous faire votre propre opinion. Toutefois, même si nous ne sommes pas toujours d'accord avec la philosophie de PFR, je considère que M. Garneau est l'un des premiers à défendre notre profession et à se tenir debout face aux groupes environnementaux tel Greenpeace. Pour cette raison, je pense que cet homme mérite le respect de ses pairs.

## Mot du service mécanique

Par Sylvain Routhier

Surintendant service mécanique



Se rassembler pour se réchauffer, je crois que ce sont les mots justes avec les températures qui sévissent depuis notre retour après les fêtes. Ces températures hivernales extrêmes apportent toujours son lot de difficultés en termes d'opération mécanisée. Les interventions de réparation mécanique à l'extérieur sont très exigeantes physiquement pour nos travailleurs. Malgré tout, ils ont réussi à faire un très bon travail. Bravo à toutes ces personnes qui travaillent à l'extérieur.

Les températures extrêmes ont aussi sollicité la chaudière à Énergie Milot. Cette dernière fonctionne très bien depuis le début de la saison. Nous en sommes rendus à faire de petits ajustements pour la rendre encore plus performante lors des froids extrêmes. Si on compare la performance de la chaudière par rapport à l'an passé, nous sommes en mesure de constater une nette amélioration, car en date du 16 janvier 2014, nous avons consommé 6 917 litres d'huile à chauffage et en date du 16 janvier 2015, nous avons consommé 1 332 litres, et ce malgré le fait que l'on maintienne la température de l'eau plus élevée. Je tiens personnellement à remercier monsieur Mario Morissette qui, malgré son départ, porte toujours un intérêt et une assistance sur les performances de la chaudière.

Dans les prochains jours, nous évaluerons les coûts de réparation de nos équipements sylvicoles afin d'être en mesure de débiter les travaux de réparation à la fin du mois de janvier.

En terminant, l'achalandage au garage a beaucoup augmenté dû aux opérations actuelles au sud. Il est important de vous rappeler de respecter les règles de santé sécurité et de respecter les zones de stationnement. Je vous invite à prendre l'information au garage.



## Les parts des membres et non les membres à part

Par Roger Tremblay

---

Directeur financier



Le titre que j'ai choisi illustre bien l'importance que le membre doit avoir dans notre coopérative. Le membre est au cœur de notre modèle d'affaires tel que défini par la loi des coopératives. Tous et chacun contribuent de deux façons au succès d'une coopérative. Premièrement, par notre travail, nous participons tous à l'atteinte des objectifs de notre coopérative. Deuxièmement, par nos contributions à l'achat de parts, nous permettons à notre coopérative de se développer et d'explorer d'autres opportunités d'affaires, afin d'augmenter notre membership et notre volume d'affaires. Qu'est-ce que nous en retirons ? Pour notre travail, une rémunération compétitive et la possibilité de recevoir des ristournes lorsque les résultats financiers le permettent. Pour ce qui est de vos contributions à l'achat de parts, vous bénéficiez des avantages fiscaux très intéressants et des intérêts sur vos parts. Évidemment, vous me direz que par les temps qui courent, nous ne retirons pas tous les avantages de notre coopérative. Nul besoin de vous rappeler que l'industrie forestière a traversé la pire crise financière depuis bien longtemps. Le côté positif, c'est que nous sommes encore là. Et nous pouvons affirmer que notre situation financière n'a pas été trop écorchée au passage. D'autres coopératives n'ont pas eu la même chance que nous. Vous savez sans doute à quoi je fais référence. Il ne faut pas lâcher. Nous devons tous ensemble continuer à travailler très fort pour récupérer les avantages qui nous reviennent.

Je termine en vous précisant que suite à la crise, nous avons dû repousser les rachats de parts qui étaient rendues à échéance. Nous avons accumulé un important retard et notre priorité doit se concentrer sur la mise à jour de nos rachats. Nous sommes présentement à élaborer un plan de rachat à court, moyen et long terme pour assurer de rattraper ce retard. Notre devoir est de permettre à tous ceux qui ont contribué à ce que notre Coopérative est aujourd'hui à en retirer leurs mises de fonds pour prendre leur retraite. *Soyons responsables.*

## Soirée des fêtes 2014



La soirée des fêtes qui a eu lieu le 6 décembre dernier à l'Hôtel-Motel Les Cascades d'Alma s'est avérée un succès. Plus de 133 personnes étaient présentes pour l'occasion. Nous avons souligné les 20 ans de service de messieurs Steeve Morel et Gervais Savinsky et les 25 ans de service de monsieur Rémy Gravel. Voici quelques photos qui témoignent du succès de cette activité. Cette année, l'activité se déroulera le 5 décembre. Réservez votre date dès maintenant.



## Soirée des fêtes 2014



## Satisfaction de la clientèle



Par Mona Boulianne

Adjointe au directeur foresterie et approvisionnement et chargée de projet

Tout d'abord, je profite de l'occasion pour vous souhaiter mes meilleurs vœux de santé pour vous et vos familles, du bonheur et la prospérité pour l'année 2015 qui s'amorce.

Voici quelques nouvelles en ce qui attrait à la « **Satisfaction de la clientèle** ». Pour Produits Forestiers Petit Paris, les deux éléments sur lesquels ils nous demandent cette saison de porter une attention particulière sont les billes ayant de la carie sur plus de 50% du diamètre et les billes fendues. En date du 12 janvier 2015, on garde le contrôle avec un peu moins de 1% des billes contenant de la carie non-conforme (transport de fibre impropre au sciage) et 2.1% de billes fendues dans nos livraisons à date. ATTENTION, car la pire période vient de débuter (grand froid). Nous demandons donc une très grande vigilance particulièrement pour tous nos opérateurs d'abatteuse afin de garder le cap. Notez que ces billes fendues, si elles sont refaçonées en forêt causeront de mauvais résultats d'inventaire de matière ligneuse non utilisée (IMLNU) et une pénalité à l'entrepreneur... Et pour l'usine, cela signifie une perte de fibre et le paiement de cette fibre perdue. Nous devons donc travailler à trouver la cause du problème et corriger la situation rapidement.

Pour conclure, voici quelques informations concernant la «**Gestion par équipe** ». En novembre dernier, M. Clément Aubin, ing.f., Chargé de projet, conseiller en main-d'œuvre à la Fédération québécoise des coopératives forestières, est venu nous rencontrer pour discuter du Plan de soutien à la gestion des entrepreneurs forestiers, offert aux coopératives qui désirent structurer leur soutien à leurs entrepreneurs. Le plan présenté comporte quatre composantes:

- La formation;
- L'utilisation d'outils;
- La production d'information de gestion;
- La gestion de l'information de gestion.

Nous comptons utiliser les services de la FQCF dès janvier, car notre «Gestion par Équipe» doit passer à un niveau mieux adapté à la réalité de chacune des équipes afin d'assurer le développement d'entrepreneurs forestiers performants et rentables. Je compte donc sur vous pour être disponible afin que nous puissions vous accompagner dans la phase de mise en œuvre.

## Satisfaction de la clientèle (suite)

Je termine en vous informant que nous avons placé cinq (5) brochures de Féric très intéressantes sur notre site Web. Cliquez sur l'icône de «Liens Utiles» et ensuite sur «Féric». <http://cfpp.com/liens-utiles>. En voici les titres :

- Bien tenir ses dossiers,
- Course outline français (Gestion d'affaire pour entrepreneur);
- Économie de carburant;
- FPIInnovation économie de carburant;
- Ot-107 otto Féric 2000 (L'économie de carburant dans les opérations forestières, ça compte !)

## SST - Décisions récentes

### **Limitations non déclarées à l'embauche: une témérité qui permet le transfert de coûts**

Un employeur conteste le refus de la CSST de lui accorder un transfert de coûts. Le directeur à la maintenance n'a pas déclaré ses limitations fonctionnelles lombaires lors de son embauche. Il a subi une entorse lombaire un an et demi après en manipulant une charge de 120 livres. Dans le cadre d'une évaluation au BEM, l'employeur a appris qu'un emploi convenable de gestionnaire de réseau avait été déterminé par la CSST, trois ans avant l'embauche, notamment parce que le salarié ne devait pas lever de charge de plus de 20 kg. Rien n'avait été déclaré par le biais des questionnaires et entrevues préembauche. Le salarié a même nié avoir des problèmes de dos. La requête est accueillie. En postulant et en acceptant un poste à la maintenance, le salarié a fait preuve d'une témérité qui a mis sa sécurité, celle de ses collègues et du public en jeu. Il est injuste que l'employeur supporte le coût d'une lésion indemnisée pendant plus de deux ans et qui représente une charge financière significative, de là la pertinence de l'employeur d'insister pour obtenir de la CSST un transfert de coûts

Source: GestionPlus, Décisions récentes, janvier 2015, bulletin, No231

## Ensemble pour la prévention des risques!

Par David Boivin

---

Surintendant Santé Sécurité Environnement

Pourquoi la Coop met tant d'emphase sur la gestion des risques?

Toutes les entreprises performantes en SST savent qu'il n'est pas toujours facile de développer des comportements sécuritaires chez leurs travailleurs. Il importe que chacun se sente concerné. C'est grâce à une équipe de gestionnaires et d'employés mobilisés en prévention qu'il est possible de rendre et, surtout, de maintenir le milieu de travail sécuritaire.

Ainsi, en SST, il importe que tous collaborent à l'implantation de mesures préventives et, surtout, s'impliquent pour les faire vivre ! Comment fait-on cela... Pour y arriver, il faut d'abord développer une **culture de sécurité**, cette culture doit s'appuyer sur une **vision** des dirigeants et sur des **valeurs** en prévention partagées par l'ensemble du personnel. Il faut aussi avoir défini des **objectifs** concrets et atteignables à court et à moyen terme.

Afin de continuer d'améliorer nos résultats, nous devons travailler ensemble les éléments suivants :

- **Le partage de l'information:** Les travailleurs doivent aviser leurs supérieurs des risques qu'ils côtoient afin d'en permettre le contrôle par l'entreprise. Ensuite, celle-ci doit s'assurer de mettre en œuvre des moyens afin de les réduire.
- **L'utilisation des compétences :** Dans la majorité des situations, ce sont les travailleurs qui sont les mieux placés pour la recherche de solutions permettant d'éliminer les dangers ou de contrôler des risques. C'est pourquoi, il importe que vos suggestions et commentaires nous soient transmis afin que nous puissions les considérer dans nos démarches d'amélioration.
- **La reconnaissance :** tout être humain, qu'il soit ou non au travail, a besoin de savoir si ce qu'il fait est utile et apprécié. En SST, cette reconnaissance peut prendre diverses formes, dont ce qui suit.

Le supérieur immédiat peut souligner, individuellement et publiquement, la contribution en SST d'un membre de son équipe.

## Ensemble pour la prévention des risques! (suite)

Un programme de reconnaissance peut être implanté pour tenir compte des réalisations en prévention dans l'évaluation du rendement. À la Coop, notre programme de reconnaissance consiste en montant d'argent accessible selon l'atteinte de nos objectifs soient:

- taux OSHA inférieur à 5.0 à la fin de la saison
- 0 accident avec perte de temps / activités / mois

Nous sommes présentement dans le bon chemin d'atteindre ces objectifs. Le taux OSHA est encore en baisse ce mois-ci à 6.5. C'est le plus bas niveau que nous ayons atteint depuis plusieurs années.

Comme vous pouvez le constater, c'est ensemble que nous réussirons les changements nécessaires permettant d'adopter des pratiques de travail sécuritaires.

## Statistiques SST pour le mois de décembre

1 <sup>er</sup> objectif:	Taux OSHA < 5.00	2 <sup>e</sup> objectif:	0 cas avec perte de temps / activité / mois
Taux OSHA actuel <b>6.47</b>	0	Garage	0
	0	Plantation	0
	0	Plantation mécanique	0
	0	Prép. terrain	
			Récolte
			Transport
			Voirie

*Ma sécurité: j'y vois et je m'implique!*

### Taux OSHA

Objectif annuel 2014-2015 : **5.0**



**En route vers l'atteinte de l'objectif !!**



## Rencontre SST

Le 16 janvier dernier, tous les propriétaires d'équipement de récolte et de transport de bois, entrepreneurs ainsi que contracteurs, ont été rencontrés dans le but de s'assurer de leur collaboration dans l'atteinte de nos objectifs SST. En effet, depuis le retour de la période des fêtes, une trop grande quantité d'événements accidentels sont survenus faisant craindre le pire à la direction des opérations forestières. Considérant l'importance du rôle des propriétaires et de leur influence sur leurs travailleurs, il s'est avéré nécessaire de s'assurer de leur contribution. Lors de cette rencontre, il a été question de diligence raisonnable, des obligations des travailleurs en regard de leur SST, de la déclaration des événements, du rôle des contremaîtres ainsi que des activités de prévention en cours et à venir. Suite aux discussions, nous avons perçu une réelle volonté de ces propriétaires d'être partie prenante en matière de prévention des accidents afin de mettre en œuvre le nécessaire pour que chaque travailleur puisse performer au travail sans mettre en péril sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.



Saviez-vous que le Père Noël aussi faisait son analyse de risques. Pour en savoir davantage, veuillez lire l'article à la page 22.

## Programme d'initiative SST

Par Kathya Ouellet

Coordonnatrice SST et environnement

Voici les règles à observer pour l'attribution des récompenses dans le cadre d'initiative SST:

- Une initiative est une nouveauté ne faisant pas partie de l'exécution normale d'un travail.
- Doit être jugée réalisable.
- Permet d'éliminer un danger ou de contrôler un risque à la santé ou la sécurité des travailleurs.
- Applicable facilement à l'ensemble des personnes concernées.
- Doit être soumis au comité santé et sécurité pour approbation.
- La dénonciation d'une situation n'est pas éligible.
- Applicable seulement aux employés de la Coopérative.

## Quoi faire lorsqu'un déversement survient?

Tout d'abord, assurez-vous que vous et vos collègues de travail n'êtes pas en danger (incendie, fumée toxique, etc). Ensuite, évaluez et limitez l'étendue du déversement; bouchez le trou, intercepter le liquide entre sa source et le sol. En effet, il importe de limiter au maximum son étalement en formant une digue de terre ou en utilisez le matériel de votre trousse de récupération.



Voyez à ce que les liquides déversés ne se rendent pas aux plans d'eau ni aux fossés de drainage. Ces liquides libres doivent être récupérés en utilisant un sceau ou les matières absorbantes de votre trousse, recueillez et stockez le sol contaminé dans un contenant convenable. N'oubliez pas de disposer du matériel contaminé et des MDRs à l'endroit approprié soit l'entrepôt prévu à cette fin au camp ou encore à celle du garage de Milot. En tout temps, vous devez remplir la déclaration de déversement et la remettre à votre contremaître dans les plus brefs délais. Tous les déversements doivent être déclarés.

### Saviez-vous que....

- 1 L d'huile à moteur usée pollue 1 million de litres d'eau douce
- Un flexible brisé sur une abatteuse peut facilement déverser entre 2 et 5 litres à la seconde.
- Les produits pétroliers raffinés sont plus dangereux pour l'environnement que le pétrole brut en raison des divers additifs ajoutés.
- 5 L d'huile sont suffisants pour saturer 1 m<sup>3</sup> de gravier, le rendant inapte à supporter toute activité biologique.
- Les huiles usées sont encore plus dangereuses en raison de leur contamination par des métaux lourds et par divers sous-produits chimiques qu'ils détachent des surfaces internes du moteur et des composants hydrauliques.

## Moment de détente



1. Dans quelle ville chacun des événements ci-dessous se tient-il?

- A. Carnaval de Québec
- B. Festival international de Jazz
- C. Festival d'été
- D. Festival Juste pour rire

Montréal

Québec

\_\_\_\_\_

2. En quelle année la ville de Québec a-t-elle été fondée?

- A. 1759
- B. 1967
- C. 1608

3. Quels sports d'hiver peut-on pratiquer au Québec?

- A. Pêche blanche
- B. Motoneige
- C. Patin
- D. Rafting sur neige
- E. Traineau à chiens
- F. Toutes ces réponses

4. Combien d'espèces de baleines retrouve-t-on dans le Saint-Laurent?

- A. 2
- B. 6
- C. 12

5. Autour de quelle montagne a-t-on créé le premier par national du Québec?

- A. Mont Tremblant
- B. Mont Royal
- C. Mont Vert

6. Quelle est la devise du Québec (figurant sur ses armoiries et sur les plaques d'immatriculation).

- A. La plus vaste province canadienne
- B. Je me souviens
- C. Un terrain de jeu pour toute la famille

Solutions à la page 23

## Normes du travail - Décision récente

### Un cadeau de Noël empoisonné

La présente saison hivernale s'annonce des plus vigoureuses et plusieurs salariés auront envie d'aller se prélasser sur les plages du Sud. D'autres, encore plus chanceux, auront reçu un forfait vacances tout inclus dans le Sud comme cadeau de Noël et les dates auront déjà été réservées. Or, certains d'entre eux auront déjà épuisé les semaines de vacances auxquelles ils avaient droit et voudront alors imposer à leur employeur cette semaine de vacances, ce qui peut s'avérer une très mauvaise idée.

C'est l'employeur qui détermine le moment du congé annuel. La Loi sur les normes du travail ne vous oblige qu'à aviser le salarié au moins 4 semaines à l'avance de la date de son congé annuel<sup>1</sup>. Il va de soi que l'employeur tente de satisfaire les demandes d'un salarié mais, parfois, les besoins opérationnels ne peuvent permettre une telle flexibilité. Ainsi, devant votre refus, le salarié peut être tenté d'impliquer son médecin dans ses projets. Un salarié l'a fait à ses dépens.

Dans l'affaire *Fenplast inc.*<sup>1</sup>, le salarié contestait sa fin d'emploi. Ce dernier avait demandé un congé sans solde pour la semaine du 15 octobre, mais l'employeur avait refusé, compte tenu des exigences de la production. Le salarié avait alors remis à l'employeur un certificat médical daté du 25 septembre, indiquant « *souffre d'épuisement [...]. Il faut lui permettre de prendre 1 à 2 semaines de vacances en octobre* ». Considérant être en présence d'un certificat médical de complaisance, l'employeur a convoqué le salarié à un examen médical, mais ce dernier a refusé de s'y présenter. L'employeur l'a alors avisé qu'il appliquerait la clause de perte d'emploi s'il s'absentait sans justification. Le salarié s'est absenté à compter du 15 octobre pour se rendre à Cuba.

Selon l'arbitre, le besoin de main-d'œuvre invoqué par l'employeur pour justifier son refus était valide, et non arbitraire. Par ailleurs, le certificat médical daté du 25 septembre, soit quelques jours après le refus de l'employeur, justifiant médicalement une absence pour une ou deux semaines en octobre, soit à la période réservée pour le voyage, contenait assez d'indices pour inciter l'employeur à faire investiguer l'état de santé du salarié. En refusant de se présenter à l'examen médical, le salarié n'a laissé d'autre choix à l'employeur que de conclure que sa décision de partir en congé sur la base de ce certificat médical ne constituait pas un motif valable d'absence. Le congédiement a donc été maintenu.

Avant de boucler des vacances ou d'offrir un forfait tout compris en cadeau, il est important de s'assurer de la possibilité de prendre une semaine de vacances à la date voulue, l'employeur n'ayant aucune obligation de permettre à un salarié de partir en vacances à la date demandée.

Lorsque l'employeur a avisé un salarié, avant qu'il ne s'absente, que son absence n'est pas autorisée pour des raisons justifiées et qu'il l'a clairement informé des conséquences de ce manquement sur son lien d'emploi, le congédiement est généralement maintenu.

1. Article 72 L.N.T.

Source: GestionPlus, INFO-EXTRA, février 2014, bulletin, No222

## SST - Analyses de risques

Comme le père Noël, j'ai des cadeaux à livrer au pied du sapin. Grosse commande et peu de temps pour le faire. Le premier toit est un peu haut à mon goût, il est glissant et la cheminée n'est pas ramonée. Bon, la production passe en premier à ce qu'il paraît!



Le Père Noël coincé dans la cheminée

Coup de chance, je viens de découvrir une vieille échelle à moitié enterrée dans la neige. Dans mon usine de fabrication de jouets, ça ne passerait pas avec le comité de santé sécurité. Ce serait l'échelle de fibre, le harnais de sécurité, les procédures de travail en hauteur et la charge trop lourde. Faut dire que ma poche de cadeaux est vraiment très lourde cette nuit.

Bon, j'atteins finalement la cheminée. C'est vraiment noir là-dedans, je me demande si c'est profond, et si c'est étroit...Je laisse tomber la poche de jouets en premier, si ça coince je pourrai sûrement la débloquer en sautant dessus!

Je prends une grande inspiration et je saute. Pas de temps à perdre, des millions d'enfants comptent sur moi. Et moi qui harcèle tout le temps mes lutins avec mes procédures d'entrée en espace clos!

Mes pieds touchent enfin le fond, enfin je crois. De fait, c'est plutôt une trappe d'aération qui me bloque le chemin. J'essaie de la contourner, mon ventre n'y parvient pas...Je ne vois plus rien, j'ai la barbe dans le visage. Je dois remonter. Mais c'est quoi cette odeur? Ils ne vont tout de même pas partir un feu, ils savent que je dois passer livrer cette nuit!

Je me réveille en sueur. Sur mon clavier d'ordinateur s'affiche une procédure de cadenassage à moitié achevée. Assis devant l'écran, je réalise alors qu'il en va de même lors d'une démarche de sécurisation dans une entreprise. Souvent, la démarche est tellement morcelée que plus personne n'entrevoit le haut de l'escalier. Un tel sera en charge du cadenassage, un autre des espaces clos ou du travail en hauteur puis finalement quelqu'un héritera finalement de l'analyse de risques qui, comme c'est souvent le cas, viendra chambouler le travail déjà accompli par l'équipe.

L'analyse de risques doit toujours être la première étape pour développer la vision globale du projet de sécurisation à partir du recueil des besoins, des lacunes, de l'écart entre les deux et du chemin à parcourir. Le cadenassage, les espaces clos, le travail en hauteur et tout le reste doivent être étroitement reliés à l'analyse de risques et en interaction avec celle-ci puisque les solutions apportées en réduction du risque pourraient modifier ou éliminer certaines procédures de cadenassage ou autre.

En sécurité machines, ne brûlez jamais les étapes! Parole de père Noël...

Source: Travail et Santé, P.36 « Le Père Noël coincé dans la cheminée », Gaétan Leblanc.

## Photographes en herbe

La Coopérative forestière de Petit Paris est à la recherche de vos plus belles photos de paysage.

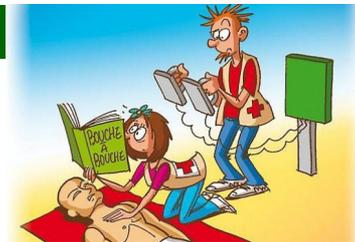
Faites nous parvenir vos clichés par courriel à : [claudie.tremblay@cfpp.com](mailto:claudie.tremblay@cfpp.com)

Merci!



## Formations à venir

Le printemps arrive à grands pas et qui dit printemps dit formation. Plusieurs d'entre vous recevrez un avis de convocation soit pour renouveler soit pour suivre pour une première fois une formation de secouriste en milieu de travail.



Saviez-vous que pour une entreprise de l'envergure de la Coopérative, nous devons de respecter un ratio de 1 secouriste pour 5 travailleurs. Votre implication est donc très importante.

Parce qu'on ne sait jamais ce que l'avenir nous réserve!

## Moment de détente (réponses)

1. Montréal	B, D
1. Québec	A, C
2.	C
3.	F
4.	C
5	A
6	B



## Les nouveaux membres



Karl Dubois  
Jessica Fleury  
Alain Gagnon  
Jérôme Laflamme  
Jérémy Lavoie

Dany Ouellet  
Vincent Paradis  
Dayne Simard  
Guillaume Tremblay

## Remerciements

Nous tenons à remercier messieurs Jasmin Harvey et Mario Morissette pour toutes ces années à travailler à la Coopérative. Ils sont partis juste un peu avant les fêtes afin d'aller relever de nouveaux défis. Nous leur souhaitons bonne chance dans leurs nouvelles fonctions.

## Facebook

Vous désirez rester informés? Rien de plus simple. Vous n'avez qu'à aimer notre page facebook.



## La pensée du mois

« Choisis un travail que tu aimes et tu n'auras plus à travailler un seul jour de ta vie ».

Source: lesbeauxproverbes.com

**Pour tous commentaires ou suggestions, n'hésitez pas à en faire part aux membres du comité du journal!!!**

- Johanne Bouchard
- Kathya Ouellet
- Claudie Tremblay

L'Écho du Petit Paris