



## *L'Écho du Petit Paris*

---

# *L'heure est au bilan!*



*« Devenons le changement que nous souhaitons voir dans le monde »*

*Gandhi*

ANNÉE 2015, N° 2

## Mot du président

Par Claude Kenty



Président

Nous voilà à la fin de la saison d'opération 2014-2015. Les résultats en santé sécurité sont très positifs, même je crois que ce sont les meilleurs résultats depuis plusieurs années. Les 360° qui ont fait tant jaser y sont-ils pour quelque chose? Pour ma part, je crois que oui. Côté santé sécurité, nous sommes dans la bonne voie et nous devons continuer à être très vigilent dans notre travail de tous les jours. La saison d'opération pour la coupe a été très bonne pour certains et moins bonne pour d'autres. Il faut revoir à équilibrer les choses... Tous les membres ont remarqué une meilleure performance de la machinerie de la Coopérative. Félicitations à la direction qui ont mis les bouchées doubles pour une meilleure qualité et un meilleur rendement de nos machines. Le département de l'aménagement est présentement en reconstruction pour un meilleur rendement en production et une meilleure qualité, car 2014-2015 n'a pas été à la hauteur des attentes. Oublions 2014-2015 et unissons nos forces pour la prochaine saison.

## Mot de la direction générale

Par Alain Paradis

Directeur général

### Fin de la saison d'opérations

Une autre saison de complétée. Celle-ci peut se qualifier de transition due aux importants changements que nous avons apportés à notre structure organisationnelle. Malgré cette année transitoire, la nouvelle équipe a su bien tirer son épingle du jeu avec un suivi très serré de leurs opérations. Défis pas très évidents puisque plusieurs sont entrés en poste après l'élaboration des budgets 2014-2015 et ont dû composer avec des opérations qu'ils n'avaient pas planifiées. Toutefois, les résultats obtenus démontrent bien la qualité de l'équipe et l'effort soutenu de nos travailleurs. **Merci à chacun d'entre vous!**

Beaucoup d'efforts ont été également mis au niveau de l'amélioration des communications avec nos membres, ce que nous nous étions engagés à faire pour 2014-2015. Madame Bouchard fait un survol dans son article des différentes actions mises en place en cours de saison. Malgré ces efforts, il ressort encore, pour certains travailleurs, qu'ils ont l'impression de ne pas être suffisamment écoutés et consultés. Une bonne communication doit aller dans les deux sens et c'est ce que nous tentons de faire. Nous avons pris des dispositions pour améliorer l'écoute, mais ce que nous entendons, surtout sous forme de plainte, c'est que vous essayez de vous faire entendre mais que vous n'avez jamais raison, que la direction argumente et que vous avez l'impression que tout est décidé d'avance!! Au risque de vous décevoir ce n'est pas le cas... la direction a la responsabilité et l'obligation de gérer les affaires de la Coopérative de manière la plus efficace possible avec toutes les contraintes avec lesquelles elle doit composer en cours de saison. Nous sommes constamment en mode de recherche de solution et votre contribution est essentielle à cet égard. Mais soyons réalistes, les intérêts de la Coopérative (collectifs) ne peuvent pas toujours

## Mot de la direction générale (suite)

être les mêmes que ceux des travailleurs (individuels). Nous devons garder l'équilibre entre ces intérêts, mais surtout ne pas perdre de vue que les deux parties doivent avoir un objectif commun soit être au service de la croissance de la Coopérative... sinon plus rien ne pourra aller! Il y a une certaine incompréhension qui semble s'être installée parmi nos travailleurs alors qu'il n'y a aucune mauvaise intention de part et d'autre. Nous allons continuer à mettre les bouchées doubles pour améliorer cette situation.

### Congrès FQCF 2015

Les 9 et 10 avril avait lieu le congrès de notre fédération auquel plusieurs membres de la Coopérative ont participé étant donné le caractère particulier de celui-ci puisqu'il s'agissait de prendre position sur l'avenir de notre fédération. L'analyse des environnements interne et externe démontre clairement que le contexte d'affaires demeure hostile et que nous ne sommes pas encore suffisamment équipés pour y faire face. Les membres ont compris qu'il est impossible d'utiliser la même recette qu'auparavant parce que notre réseau connaît un déclin important. En acceptant d'adopter le plan stratégique 2015-2020, les membres ont pris deux décisions fondamentales. La première, et la plus importante, consiste à s'imposer davantage d'obligations en tant que coopératives. Individuellement, les coopératives sont toutes très attachées à leur autonomie, mais elles souhaitent que le niveau de performance augmente dans tout le réseau et elles acceptent le compromis de s'imposer des engagements communs pour que tous puissent progresser à la même vitesse. La deuxième consiste à mettre en commun davantage de ressources pour donner à la Fédération les moyens de mettre en œuvre le plan stratégique. Dans le contexte actuel, ce n'est pas un mince engagement. Il démontre la volonté des membres de changer véritablement de registre. La coopération c'est notre force et nous allons le démontrer au cours des prochaines années.

Pourquoi la Fédération est-elle si importante pour les coopératives du réseau ? Voici quelques éléments de réponses.

**Réseautage.** Elle permet aux coops membres de profiter d'un vrai réseau de contacts.

**Projets structurants.** La Fédé pilote de nombreux projets dont bénéficient les coops.

**Notoriété.** Les interventions de la Fédé assure la reconnaissance de nos partenaires d'affaires et ce, malgré une crédibilité plutôt faible des coopératives.

**Performance.** Elle doit jouer un rôle de premier plan pour aider les coopératives à être plus performantes afin de tenir leur bout dans l'industrie. Assurer aux petites coopératives les ressources minimales pour pouvoir s'améliorer.

**Représentation.** Elle permet de mieux défendre l'industrie de la forêt par rapport à celle de la transformation (Entrepreneur vs usine), et de bien défendre nos intérêts avec nos donneurs d'ouvrage pour les travaux sylvicoles non commerciaux (Rexforêt)

## Mot de la direction générale (suite)

**Relève.** Elle assure le financement de la formation de notre main-d'œuvre.

**Inter coopération.** La Fédé favorise la collaboration entre les coopératives afin de travailler ensemble comme un véritable réseau permettant de nous distinguer des autres entreprises de notre secteur d'activité.

Il y a encore bien d'autres raisons, mais surtout il faut se convaincre que plus nous unissons nos forces, plus il est facile d'atteindre nos objectifs individuels...c'est la même chose à l'intérieur de nos coopératives. Je suis convaincu que nous sommes dans la bonne direction !!

Bonne période d'arrêt et au plaisir de vous retrouver pour la prochaine saison.

## La gestion des ressources humaines

Par Johanne Bouchard

---

Directrice ressources humaines et SST

Au cours de la dernière année, les activités de recrutement ont été quand même assez intenses. Nous avons été à même de constater que la rareté de la main-d'œuvre est bien présente dans notre secteur d'activités.

Les besoins de main-d'œuvre demeurent primordiaux dans plusieurs secteurs de l'organisation. Nos initiatives ayant porté fruits, notre organisation a pu attirer de nouvelles recrues, tant sur le plan du personnel administratif, personnel cadre que personnel de production. Un très grand roulement de personnel en reboisement a été constaté au cours de la dernière année nous obligeant à mettre en place de nouvelles stratégies et identifier des personnes cibles.

D'autre part, nous avons élaboré du nouveau matériel (dépliant, affiches SST et autres, slogan, serviettes de bain, etc.). Nous avons également fait l'acquisition de deux « roll-up » à l'effigie de la Coopérative afin de s'identifier lors de salon d'emploi ou d'activités promotionnelles.

Un comité de communication et de liaison a été constitué. Ce comité a pour mandat de développer un plan de communication et de mettre en place un réseau de communication qui permettra aux membres et aux travailleurs d'être au fait des informations relativement à la CFPP. L'objectif ultime est de mobiliser et de motiver nos membres afin que les enjeux de la CFPP soient les enjeux de tous. D'autre part, nous désirons positionner la CFPP à l'externe afin qu'elle puisse rayonner et se faire connaître aux niveaux humain, économique et stratégique. Une rencontre par mois est prévue au calendrier. À ce jour, dix (10) rencontres du comité se sont tenues.

## La gestion des ressources humaines (suite)

Le comité tient lieu également de comité de développement de compétence. Les membres du comité ont comme mandat d'évaluer les besoins de formation, d'établir un calendrier des formations et d'évaluer les retombées de la formation.

Au cours de la dernière année, trois (3) éditions du journal interne « L'Echo du Petit Paris » ont été réalisées, soit à l'automne 2014, à l'hiver 2015 et au printemps 2015.

Neuf (9) rencontres d'information pour les travailleurs ont eu lieu au cours de la dernière année afin d'informer nos travailleurs sur les différents sujets d'actualité de la Coopérative. L'objectif de ces rencontres est également de prendre le pouls sur le terrain de nos travailleurs. Nous avons rencontré l'ensemble des travailleurs sur les différents sites de travail, forêt, garage, bureau, transport, quart de jour et quart de nuit.

Le 31 octobre 2014 a eu lieu la première rencontre du comité de travailleurs officiel. La rencontre portait sur la présentation de la politique de travail révisée afin d'en faire une recommandation aux membres du conseil d'administration. Nous avons tenté de faire une deuxième rencontre, mais les disponibilités des membres du comité nous ont empêchés de le faire. Mon objectif pour la prochaine saison est d'avoir des rencontres régulières de ce comité.

Au cours de la dernière année, nous avons procédé à une démarche afin d'analyser les salaires des travailleurs. Nous avons effectué une étude basée sur trois facteurs : le marché en tenant compte de nos avantages coopératifs, l'équité interne, les rôles et les responsabilités. Ainsi, les postes du secteur de la voirie ont été ajustés en conséquence. Les salaires du personnel de bureau ont été également revus suite à la réorganisation et en considérant les changements ou l'évolution des rôles et responsabilités de chacun des postes.

Une procédure relative à la rémunération des salaires pour les cadres – cadres intermédiaires et cadres supérieurs a été élaborée et mise en place. Cette procédure contient une politique salariale et des échelles salariales pour chaque catégorie de cadres. Cet outil permet au cadre d'intégrer l'échelle et de progresser au cours des années pour arriver au maximum de l'échelle suite à des évaluations satisfaisantes. Cette procédure est utilisée couramment dans l'industrie et permet d'assurer la progression des cadres dans l'exercice de leurs fonctions.

## La gestion des ressources humaines (suite)

La politique de travail pour les travailleurs a été révisée dans son ensemble. Comme mentionné ci-haut, le 31 octobre 2014 lors du premier comité de travailleurs officiel, la politique de travail a été révisée et a été présentée afin d'en faire une recommandation aux membres du conseil d'administration. La politique a été entérinée par les membres du conseil d'administration le 13 mars dernier. De plus, la politique de travail pour les cadres a également été révisée. Elle a elle aussi été entérinée par les membres du conseil d'administration le 13 mars dernier. Lors du début de la prochaine saison, nous veillerons à présenter la politique de travail à tous les travailleurs.

### Être à l'écoute

Vous êtes l'essence même de la réussite de l'organisation. En tant que Coopérative de travailleurs, vous jouez un rôle important et il est indéniable que vous possédez une opinion au sujet de votre travail, de la Coopérative, des politiques et des procédures pour ne nommer que ces quelques thèmes.



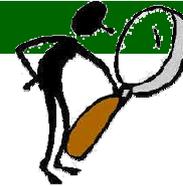
Au cours de la dernière année, la direction a eu recours aux pratiques suivantes :

La direction s'est affichée parmi les travailleurs par des rencontres sur le terrain. Les communications ont été régulières (rencontres, communiqués, comités, journal). Une culture de participation s'est instaurée par la mise en place de différents comités et rencontres afin d'encourager les travailleurs à s'exprimer et à contribuer à la résolution de problèmes. Les réussites ont été soulignées, soit par le biais de communiqués, journal interne, incitation en bonus, etc.

Les pratiques mises en place gouvernent la manière dont le travail doit être exécuté, et ce, pour garantir un traitement équitable aux travailleurs. Elles portent entre autres sur l'embauche, la discipline, la cessation d'emploi, la rémunération, les vacances, les politiques de travail, la santé sécurité au travail, etc. Elle détermine une ligne de conduite pour tous en toute connaissance de cause. Mais nous aspirons à être un meilleur employeur et allons au-delà du simple respect des lois afin de créer un environnement de travail de qualité. En effet, plusieurs démarches ont été faites auprès de travailleurs pour améliorer leur qualité de vie au travail.

Pour la prochaine saison, l'ouverture d'esprit de part et d'autre et l'objectif de rebâtir la confiance seront donc une priorité pour la direction des ressources humaines et SST.

## Analyse des coûts SST



Par David Boivin

Surintendant SSE

	14-15	13-14	12-13
Nombre total de cas avec perte de temps	7	11	13
Aménagement	6	3	9
Opérations forestières	1	6	2
Services mécaniques	0	2	2
Jours d'indemnisation CSST	243	554	266
Jours de travaux légers	141	558	121

Pour l'année 2014-2015, nous constatons que le nombre d'accidents avec perte de temps connaît une constante diminution par rapport aux années antérieures. Nous comptabilisons maintenant sept (7) accidents, ce qui représente une baisse de 36 % par rapport à 2013-2014 et de 46 % par rapport à 2012-2013.

Le service mécanique (garage) a performé en n'ayant aucun accident en 2014.

Au niveau des opérations forestières, nous comptabilisons un seul (1) cas par rapport à six (6) l'an passé.

L'aménagement, pour sa part, a connu plus de difficultés avec une augmentation de 50 % par rapport à l'an passé, passant de trois (3) accidents à six (6) accidents, mais demeure inférieur à la saison 2012 qui fût catastrophique avec neuf (9) cas avec perte de temps.

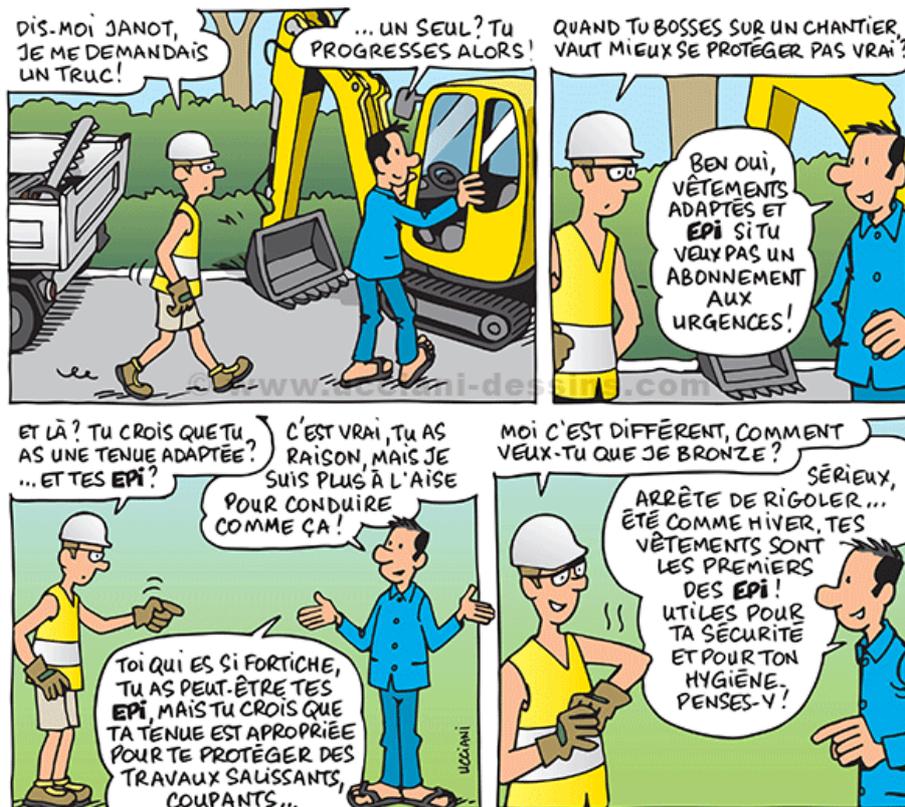
Au niveau du nombre de jours indemnisés, deux cas comptabilisent à eux seul pour 93 % du nombre de jours en arrêt de travail pour l'année 2014. Dans ces deux cas, beaucoup d'effort et de démarches furent nécessaires afin que leurs médecins permettent leur réintégration en assignation temporaire (travaux légers).

## Analyse des coûts SST (suite)

Par rapport à 2013, on remarque une baisse majeure de nombre de jours d'assignation temporaire passant de 558 à 141 jours. On explique cette diminution par une diminution du temps passé en travaux légers avant le retour au travail régulier.

Tous ces cas font en sorte que nous n'avons malheureusement pas atteint notre objectif de terminer la saison avec un taux OSHA inférieur à 5.0. La saison 2014-2015 est cependant notre meilleure depuis les dernières années avec un résultat de 5.62.

Nous pouvons conclure que nos coûts sont à la baisse, mais que nos cotisations CSST demeurent élevées et elles nuisent à notre performance financière. En effet, parce que la Coopérative cotise à un régime rétrospectif, nous continuons de subir les mauvaises performances des années passées. Toutefois, les bons résultats de la dernière année vont se refléter dans nos cotisations des années à venir.



## Vos épargnes pour la retraite

Par Roger Tremblay

Directeur financier

Durant les mois de février à avril, vous devrez tous préparer vos déclarations d'impôts pour l'année 2014. Un item très important dans vos déclarations est vos contributions aux régimes de retraite. Elles ont un grand impact sur vos impôts, car elles permettent de réduire le montant de vos impôts à payer, mais ce n'est pas tout. Vos contributions vont déterminer ce que vous recevrez à chaque année lors de votre retraite. Il est important que vous portiez une attention spéciale sur vos objectifs de revenus lors de votre retraite. Bien que la Coopérative offre des contributions à vos régimes de retraite qui sont très comparables à ce qui est offert par des entreprises de notre grosseur, vous devez quand même évaluer ce que vous aurez à contribuer, par vos contributions personnelles, à vos régimes de retraite. Donc, je vous suggère de bien évaluer vos besoins et de vérifier votre portefeuille de placement dans vos institutions respectives. Pour ce faire, vous pouvez demander assistance auprès de vos institutions ou comme nous vous l'avions mentionné, lors du changement du gestionnaire de notre régime l'an dernier, de contacter un conseiller chez Desjardins par l'entremise de la caisse populaire la plus proche de votre secteur, afin de prendre rendez-vous avec un conseiller. Vous pouvez également contacter Mme Sylvie Minier à la Coopérative et elle vous donnera les informations pour rejoindre une personne responsable chez Desjardins.

Même si plusieurs d'entre vous ne pensent pas à la retraite pour l'instant, c'est aujourd'hui qu'il faut y voir, car demain il sera peut-être trop tard.



## Mot du service mécanique

Par Sylvain Routhier



Surintendant service mécanique

Nous avons connu un hiver interminable, mais enfin, le printemps est arrivé. Cela veut dire arrêt des opérations et début de l'entretien printanier pour notre parc de machinerie qui a été très sollicité cet hiver.

Les réparations de nos équipements de travaux sylvicoles sont terminées depuis le début du mois de mars. Ils sont prêts pour la nouvelle saison.

Pendant cette période d'arrêt, nous réviserons, en collaboration avec le service santé sécurité, tous les dispositifs de cadenassage sur notre machinerie et élaborerons les procédures requises qui seront présentées à nos opérateurs dès le début de la saison. Il faut toujours garder en tête:

### **1 cadenas = 1 vie**

Finalement, en cette période d'arrêt, plusieurs d'entre vous viendront au garage. Nous en profitons pour vous rappeler qu'au garage, comme dans les chantiers, vous devez en tout temps porter vos équipements de protection individuelle (lunettes, bottes) et vous devez demander l'autorisation avant de circuler dans le garage pour éviter les dérangements inutiles auprès des travailleurs du service mécanique qui sont très sollicités en cette période d'arrêt.

Merci de votre collaboration!

## Fin de saison 2014-2015

Par Dominic Bouchard

Directeur foresterie et approvisionnement

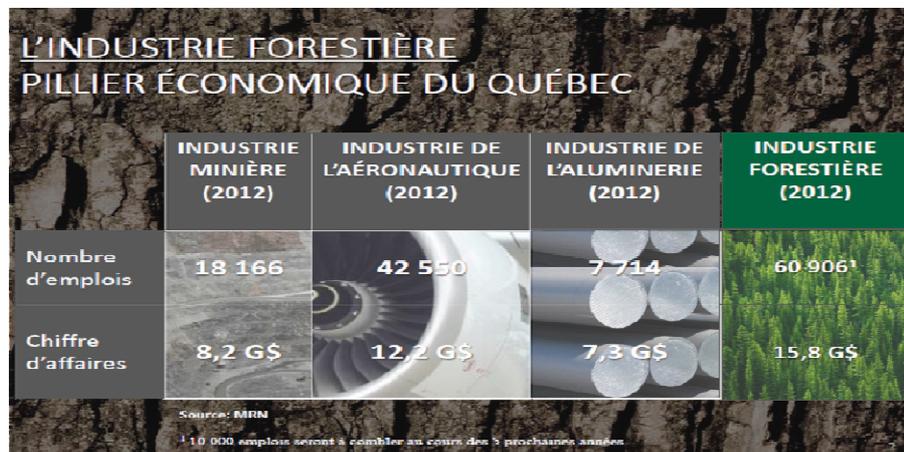
Nos opérations sont terminées. Nous avons atteint nos objectifs de récolte et avons pratiquement établi un record pour le nombre de m<sup>3</sup> transporté. Nos contrats envers nos clients principaux (Rébec, PFPP et ITLT) ont tous été respectés. Cet élément est très important pour nos négociations futures, car elles sont déjà commencées (Nous sommes à pied d'oeuvre dans les budgets 2015-2016)... Je tiens à remercier l'ensemble des acteurs qui nous a permis de respecter nos contrats pour cette saison et je vous donne rendez-vous pour la saison 2015-2016... Nous sommes à faire le bilan de notre saison afin d'apporter des améliorations pour certains aspects de nos opérations, telles que les opérations de gravelage. Une chose est certaine, une opération performante passe par une planification efficace.

## Fin de saison 2014-2015

### Retombées socio-économiques liées à la ressource forestière, le véritable enjeu pour notre région

Au début du mois de février, j'ai assisté à une présentation qui touchait des enjeux socio-économiques au Saguenay-Lac-St-Jean. Bien que tout comme la majorité d'entre vous, je me tiens au courant de l'activité économique régionale et provinciale, j'ai été surpris d'apprendre certains éléments que je vous partagerai dans cet article.

En 2012, le MRN publiait des statistiques plus qu'intéressantes. Celles-ci parlent d'elles mêmes.



Par la suite, le présentateur a axé la présentation sur l'évolution de la possibilité forestière et a dressé un portrait de la certification forestière. J'attire votre attention sur l'augmentation de la possibilité forestière régionale résineuse entre 2013 et 2015.

### Région Saguenay-Lac-Saint-Jean Évolution de la possibilité forestière

Date	Possibilité SEPM m <sup>3</sup>	Changement vs 2000	Possibilité toutes essences m <sup>3</sup>	Changement vs 2000
1 <sup>er</sup> avril 2000	7 356 100	-	8 898 500	---
1 <sup>er</sup> avril 2008	5 829 200	- 20,7 %	7 311 300	- 17,8 %
1 <sup>er</sup> avril 2013	5 234 700	- 28,8 %	6 583 800	- 26,0 %
1 <sup>er</sup> avril 2015	5 676 400	- 22,8 %	6 989 100	- 21,5 %

Source: <http://forestierenchefgouv.qc.ca/>

## Fin de saison 2014-2015 (suite)

Le tableau suivant parle également de lui-même...

### Usines fermées depuis 2000 au Saguenay-Lac-Saint-Jean

Moins de bois = moins d'usines = moins d'emplois

- Scierie Mailloux – Alma - 2003
- Abitibi-Consolidated – St-Prime - 2004
- Abitibi-Consolidated – Port-Alfred – 2005
- Bowater Mitis Inc. – Girardville – 2005
- Scierie Gaston Morin – Mistassini – 2005
- Pan-O-Starr, St-Félicien – 2005
- Prod. forestiers Saguenay – La Baie – 2006
- Multiforêt – Saguenay - 2006
- Rabotage Lemay - St-François-de-Sales – 2007
- Scierie J.M. Girard – Ste-Monique – 2007
- Scierie Raymond Poirier – La Doré - 2007
- MDF La Baie Inc. – 2008
- Billosag – St-Fulgence - 2008
- CACC Scierie Millage 54 – 2008
- Prod. forestiers Saguenay – Laterrière – 2008
- AbitibiBowater – rabotage St-Félicien – 2008
- AbitibiBowater – rabotage Mistassini – 2008
- Scierie P.H. Lemay – L'Ascension – 2008
- Scierie Lachance – St-Bruno - 2011
- Perfecta Forêt Ltée – St-François-de-Sales – 2012
- PF Résolu – Roberval – 2014
- PF Résolu – St-Fulgence - 2014
- Granules LG International – Mashteuiatsh – 2014
- Scierie Piekouagame – Mashteuiatsh – 2014
- Louisiana-Pacific – Chambord – indéterminée 2008

Source principale: <http://www.mffp.gouv.qc.ca/forets/entreprises/entreprises-transformation-publications-et-statistiques.jsp>

Malgré tout, la possibilité forestière « toutes essences » s'est stabilisée et plusieurs transformateurs de bois sont toujours en opération.

### Les utilisateurs de matière ligneuse au Saguenay-Lac-Saint-Jean - transformation primaire

Arbec – L'Ascension  
Coopérative de solidarité Valoribois  
Emballages Rock-Tenn – La Tuque  
Groupe Lignarex Inc.  
Industries T.L.T. inc.  
La Scierie Martel Itée  
Les Chantiers Chibougamau Itée  
Les Industries Piekouagame inc.  
Les Scieries du Lac St-Jean inc.  
Louisiana-Pacific Canada Ltd. – Chambord  
PF Résolu Canada Inc. – Dolbeau-Mistassini

PF Résolu Canada Inc. – Girardville  
PF Résolu Canada Inc. – La Doré  
PF Résolu Canada Inc. – Saint-Félicien  
PF Résolu Canada Inc. – Saint-Thomas  
Produits forestiers Petit-Paris inc.  
S.M.T. inc.  
Scierie Girard inc.  
Valibois inc.  
Le Conseil des Montagnais du Lac Saint-Jean  
Groupe Forestra

Source: <http://www.mffp.gouv.qc.ca/forets/amenagement/amenagement-planification-droits-forestiers.jsp>

Et il faut ajouter les usines de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> transformation: poutrelles de plancher, composantes de lit, bois abouté, granules, lamellé-collé, cogénération, pâtes et papiers.

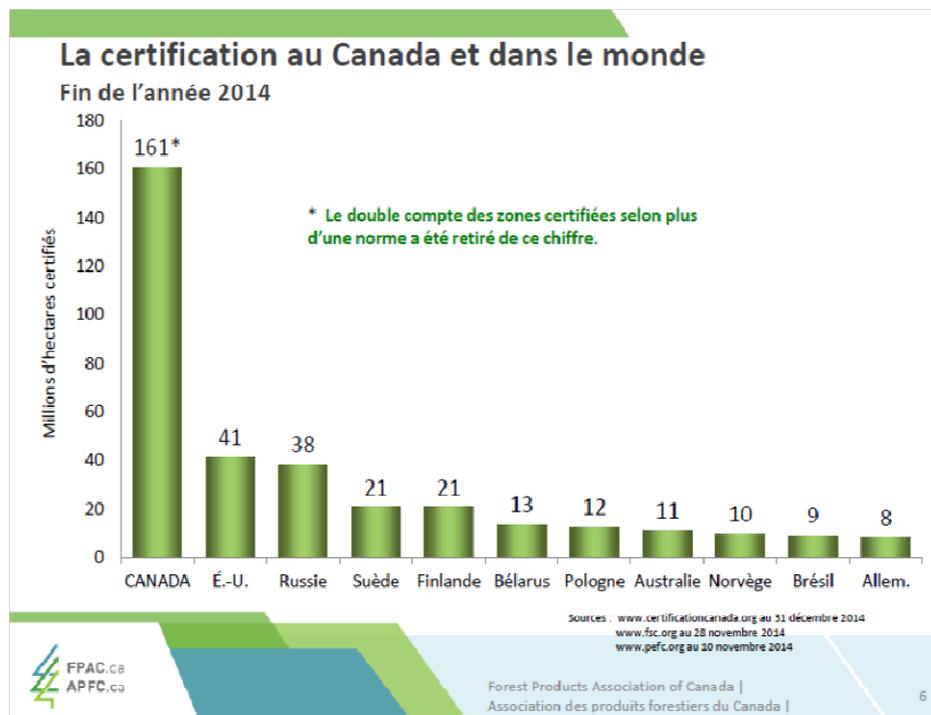
La structure industrielle demeure bien intégrée et en complémentarité (grandes, moyennes et petites entreprises).

## Fin de saison 2014-2015 (suite)

### Le maintien de la possibilité forestière

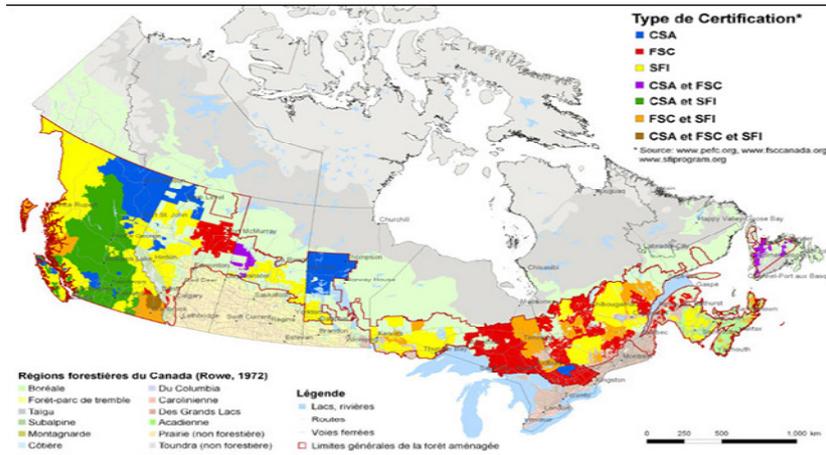
- La transformation de 100 000 m<sup>3</sup> génère 325 emplois direct, indirects et induits.
- Pour soutenir les emplois et le bien-être des communautés, et éventuellement faire croître les retombées socio-économiques, il faut impérativement maintenir la possibilité forestière au niveau du 1<sup>er</sup> avril 2015 et même l'augmenter.
- Peu importe les enjeux environnementaux, que ce soit le caribou forestier, les aires protégées ou la certification forestière, si la possibilité forestière est réduite, les impacts sociaux-économiques doivent être identifiés et quantifiés, et des mesures de mitigation doivent être mises en œuvre.
- Sans certification, on peut toujours transformer le bois et vendre les produits.
- Sans bois, il n'y a rien à transformer et rien à vendre.

Au niveau mondial, la certification forestière, c'est l'affaire du Canada.



## Fin de saison 2014-2015 (suite)

La carte et le tableau suivant dressent un portrait de la certification au Canada.



### Les provinces et la certification forestière en milliers d'hectares – décembre 2013

Province	FSC	SFI	CSA	Total	Total (sans double-comptage)
Québec	28 434,2	17 636,3	0	46 070,6	34 832,9
Ontario	20 268,7	9 434,6	2 051,7	31 755,0	24 616,4
Colombie-Britannique	2 243,5	27 022,0	23 529,4	52 795,0	51 954,3
Alberta	5 654,9	14 066,6	2 756,9	22 478,4	18 413,9
Nouveau-Brunswick	0,2	3 767,6	0	3 767,9	3 767,9
<b>CANADA</b>	<b>60 590,6</b>	<b>79 341,7</b>	<b>40 449,5</b>	<b>180 381,8</b>	<b>152 937,7</b>

Source: [http://www.certificationcanada.org/index.php/french/status\\_intentions\\_canada](http://www.certificationcanada.org/index.php/french/status_intentions_canada)

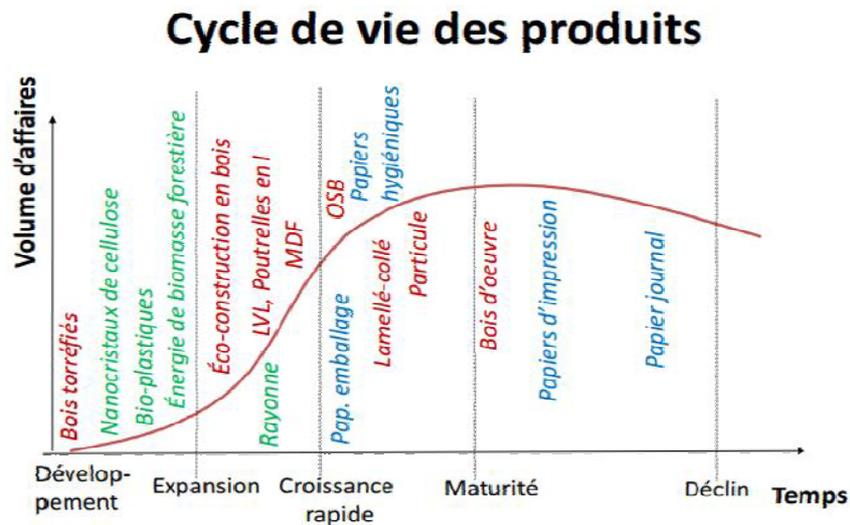
Le Québec compte plus de 25 500 000 ha de forêt certifiée

## Fin de saison 2014-2015 (suite)

CIE	Registraire	Superficie HA	%
Résolu CN, Lac, Mauricie, Abitibi	SIA Global	5 275 366	20,6
Gérard Crete	SIA Global	2 021 840	7,9
SEC Opitchiwan	SIA Global	254 155	0,99
Arbec CN, Lac	SIA Global	2 844 248	11,1
Barrette Chapais	Rainforest	1 769 280	6,9
Chantiers Chibougamau	Rainforest	2 371 123	9,2
Boisaco	SGS	1 541 330	6,0
Eacom Timber	SIA Global	1 744 487	6,8
Tembec	Rainforest	3 691 471	14,4
Total		21 513 300	
Total FSC Québec		25 556 103	100

Source: Certification Statut Report 2014, [www.certificationcanada.org](http://www.certificationcanada.org)

Le présentateur nous a également dressé un portrait du cycle de vie des produits du bois et des conditions du marché.



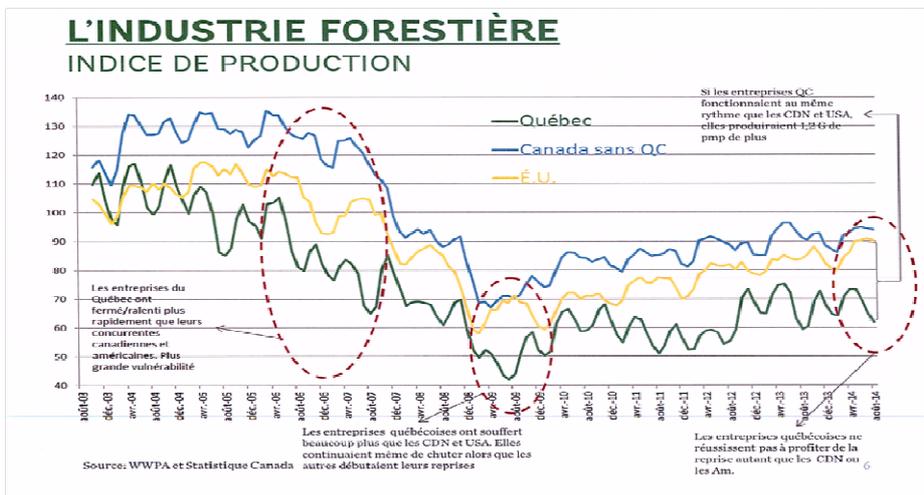
Source: adapté de Beauregard et D'Amours 2005

## Fin de saison 2014-2015 (suite)

Ainsi,

- Pâte commerciale = en progression
- Papier journal = en décroissance  
(Contrecoups d'Internet, du numérique et des campagnes d'activistes)
- Économies émergentes = opportunités
- Produit de bois = demande soutenue  
(+ lente augmentation des mises en chantier résidentielles aux États-Unis)

Le graphique suivant démontre le suivi de l'indice de production des 15 dernières années.



J'attire votre attention sur le fait que le Québec réagit toujours derrière le reste du Canada et les États-Unis. Malgré tout, le marché reste en croissance par rapport à 2005.

### Conclusion

J'aimerais conclure cet article en vous mentionnant que l'industrie du bois demeure un pilier économique de l'économie du Québec. La possibilité forestière tend à se stabiliser. Le Canada est le pays qui compte de loin le plus de territoires certifiés. Le Québec tire plus que son épingle du jeu en matière de certification. Bien que la reprise soit lente, la croissance est perceptible... NE PERDONS PAS ESPOIR ET CONTINUONS DE CROIRE À L'AVENIR DE NOTRE INDUSTRIE

## Bilan des opérations forestières

Par Alain Gagnon

Surintendant des opérations forestières



C'est le 9 juin 2014 que je me suis joint à l'équipe de gestionnaires de la Coopérative. Au cours des dix derniers mois, j'ai beaucoup appris de tous les travailleurs en général. Par moment, il a fallu que je m'implique beaucoup sur le terrain afin de coordonner l'ensemble de toutes les activités des opérations forestières divisées sur l'immense territoire des chutes des passes. C'est un plaisir de travailler avec les gens et d'écouter les interrogations diverses. Je vous confirme qu'à chaque fois c'est un beau défi de trouver des solutions avec vous pour le bien être de notre Coopérative.

Durant la saison, on a travaillé sur l'amélioration de la mise en forme et l'efficacité du transport de bois. Donc, les éléments visés étaient les pentes abruptes, les détours prononcés, les rencontres, les stationnements, l'affichage des kilomètres de chemins et la numérotation de chemin.

On a travaillé sur l'entretien des chemins avec deux niveleuses pour une grande partie de la saison. Cet été, on a réduit l'utilisation du loader pour pousser les camions. On a grossi le loader en période hivernale pour permettre l'entretien des chemins secondaires afin de favoriser l'efficacité des niveleuses sur les chemins principaux. On a amélioré le système de communication (radio fm). On a mieux coordonné l'opération des différents secteurs de coupe. L'acquisition et la fabrication de rampes en métal nous a permis de diminuer le passage de la machinerie dans les cours d'eau, ce qui nous a permis d'obtenir de meilleurs résultats pour les conformités du RNI. De plus, les circonstances nous le permettant, la récolte de bois s'est vue être prolongée de quelques semaines.

En ce qui concerne la sécurité, je suis de ceux qui croient fortement aux bienfaits de la prévention et aux règles à suivre en santé sécurité au travail. Les grandes entreprises qui réussissent bien en affaires sont celles qui se sont prises en main afin de contrôler leur santé et sécurité au travail.

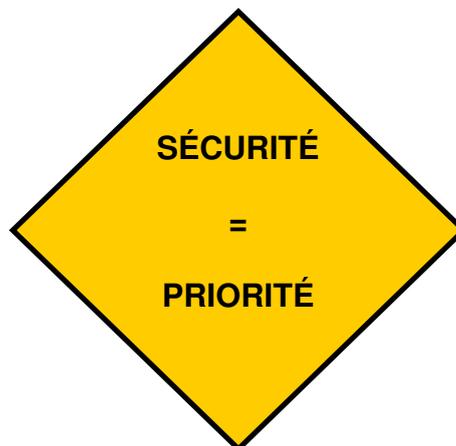
Par contre, il faut être réaliste. Cela demande des efforts, et ce, autant de la direction et de ses représentants que des travailleurs, si on veut atteindre nos objectifs fixés. Je suis conscient que changer notre culture en sécurité n'est pas une chose facile, mais je suis prêt à m'investir avec vous. Parfois, on se demande pourquoi fait-on de la prévention et de la sécurité une priorité? Pensez à votre famille, à vos amis, à vos collègues de travail, à vos loisirs et surtout à **vous**. En un instant, vous pouvez voir votre vie basculer à tout jamais.

## Bilan des opérations forestières (suite)

RÉSUMÉ DE LA SAISON D'OPÉRATION 2014-2015 (en date du 20-03-2015)		
Activités	Objectifs	Réalisés
Coupe	586 567 m <sup>3</sup>	602 463 m <sup>3</sup>
Mise en forme	189.5 km	200.3 km
Gravier	65 km	99.4 km
Transport (hors norme)	423 113 m <sup>3</sup>	412 517 m <sup>3</sup>
Transport (petits camions)	156 000 m <sup>3</sup>	167 246 m <sup>3</sup>
Inventaire forêt	55 000 m <sup>3</sup>	58 224 m <sup>3</sup>

Heureusement, nous avons la chance que notre Coopérative nous donne tous les outils, les moyens et le personnel voulu pour se protéger ainsi que les autres. Pour la prochaine saison d'opération, j'espère être en mesure de mieux vous véhiculer mon message en ce qui a trait à la santé sécurité au travail.

Tout le monde est d'accord pour dire que nous avons connu un hiver exceptionnel pour le transport de bois. Nous avons été en mesure de sortir plus de volume que prévu. Ceci a été possible grâce à la température, mais surtout grâce à la collaboration de tous nos transporteurs et de toutes les équipes concernées. Félicitations à tous!



## Bilan de la gestion par équipe

Par Mona Boulianne

Coordonnatrice au suivi des opérations forestières



C'est le moment de faire le bilan des résultats obtenus versus les objectifs visés par la «Gestion par équipe». Force est de constater que certaines équipes ont plus de difficultés que d'autres à atteindre les objectifs. Nous pouvons penser que les cibles n'étaient peut-être pas atteignables, trop ambitieuses ou que les outils n'étaient pas adéquats pour faire tel ou tel constat. Plusieurs facteurs sont les causes directes des résultats obtenus.

De ce fait, dans l'article paru en février dernier, je vous mentionnais que nous envisagions avoir recours aux services de la Fédération Québécoise des Coopératives Forestières (FQCF) et au programme qu'ils ont développé spécifiquement pour répondre à ce besoin et qui se nomme «Plan de soutien à la gestion des entrepreneurs forestiers». Les 20 et 21 février dernier, l'équipe de gestion et le conseil d'administration se réunissaient pour le lac-à-l'épaule annuel. Lors de la rencontre, j'ai été en mesure de présenter aux participants le Plan de soutien à la gestion des entrepreneurs forestiers mis en place et les services offerts par la FQCF afin d'amener nos entrepreneurs à un autre niveau, mieux adapté à la réalité de chacune des équipes pour assurer le développement d'entrepreneurs forestiers performants et rentables.

De plus, nous pourrions compter sur le support d'un stagiaire en génie forestier, prêté par le Consortium de recherche FORAC, dont l'objectif du stage sera de développer des méthodes de travail qui permettront de récolter des données de gestion fiables sur le terrain et de développer un réseau de communication permettant d'acheminer les données à la base de données dans ARCGIS. Voici l'approche proposée : Les machines destinées à exécuter les phases clés seront équipées d'appareil GPS capable de documenter le temps d'utilisation. Il faut d'abord déterminer les limites du système utilisé et déterminer des méthodes pour mesurer les données manquantes. Il faut être en mesure de distinguer les heures machines totales, les heures machines productives, les heures machines prévues, les temps de réparation et d'entretien, les temps morts et les temps de fonctionnement improductif. Le résultat anticipé et livrable sera d'émettre des recommandations sur les méthodes de travail les plus prometteuses.

Voici un lien Internet qui explique le genre d'outil qui existe en foresterie : [http://www.fpsuite.ca/l\\_fr/fpinterface.html](http://www.fpsuite.ca/l_fr/fpinterface.html).

## Bilan de la gestion par équipe (suite)

Ce logiciel est une plate-forme conçue spécifiquement pour simuler toutes les activités de la chaîne d'approvisionnement forestier. FPInterfaceMC permet de modéliser avec beaucoup de détails les opérations et d'effectuer rapidement plusieurs scénarios sur les activités de récolte incluant les produits de la filière énergétique, de transport des bois, de traitements de régénération, et ce, en travaillant directement à partir des cartes forestières. FPInterfaceMC est capable de prédire les coûts de récolte, construction de chemin, transport et remise en production.

Nous allons poursuivre notre progression dans la gestion par équipe en collaborant avec le projet de la FQCF afin d'assurer à nos entrepreneurs membres le meilleur suivi possible pour améliorer leur performance.

## Moment de détente



1. **Quand / Quant** à moi, je demeure sceptique.
2. Le dentiste **ma / m'a / m'as** extrait une dent de sagesse.
3. Noémie **ce / se** maquille devant son miroir.
4. Les astéroïdes **son / sont** aussi appelés des planétoïdes.
5. Enfilez **plutôt / plus tôt** cet imperméable: il vous gardera au sec.
6. Catherine devient anxieuse lorsque **sa / ça** va mal.
7. Ses yeux sont fermés, **mes / met / mets / mais / m'est** il ne dort pas.
8. Le guide aurait **du / dû** nous conseiller un autre musée.
9. Le perroquet **ta / t'a / t'as** pincé l'oreille avec son bec.
10. Des porcs-épics **on / ont** rongé la balustrade de ce balcon.

Solution à la page 22.

## Un nouveau cadre dans l'équipe de gestion

Par Benoît Francoeur

Surintendant foresterie et valorisation de la biomasse

Bonjour à tous,

Je tenais à profiter de cette tribune pour me présenter. C'est depuis le 2 février dernier que j'ai joint l'équipe de la Coopérative.

Je travaille dans le domaine forestier depuis l'âge de 15 ans. Cet intérêt m'a amené à suivre ma formation d'ingénieur forestier.

Mon cheminement professionnel m'a permis d'acquérir de l'expérience tant en aménagement qu'en opérations forestières. Je suis convaincu que les connaissances techniques acquises durant cette période représenteront un atout dans le bon déroulement des activités de la coopérative.

Je crois en la gestion par objectif et je considère que l'atteinte de ceux-ci passe inévitablement par une bonne dynamique d'équipe et la responsabilisation de chaque individu.

Au plaisir de se rencontrer

Bonne saison à tous!



## Moment de détente (réponses)



1.	Quant
2.	m'a
3.	se
4.	sont
5.	plutôt
6.	ça
7.	mais
8.	dû
9.	t'a
10.	ont

## Vacances—rappel des principales règles à respecter

Avec l'arrivée du mois d'avril, plusieurs commencent à penser aux vacances. Plusieurs salariés québécois prendront leurs vacances durant la période des vacances de l'industrie de la construction qui aura lieu, en 2015, du dimanche 19 juillet au samedi 1<sup>er</sup> août.

En plein processus du calendrier des vacances, nous vous rappelons les droits et **obligations** de l'employeur prévus à la **Loi sur les normes du travail** concernant les vacances annuelles:



- Un salarié a le droit de connaître la date de ses vacances au moins quatre semaines à l'avance.
- C'est l'employeur qui détermine les vacances, tant en ce qui concerne la période où elles peuvent être prises que le nombre de salariés autorisés à s'absenter durant la même période.
- Un salarié ne peut décider du moment où il prendra ses vacances et quitter sans l'autorisation de son employeur. Dans un tel cas les normes du travail sont très claires, le salarié fait preuve d'insubordination et une mesure disciplinaire pourrait lui être imposée pouvant aller jusqu'au congédiement.
- Un salarié ne peut reporter les vacances dues à l'année suivante, à moins que l'une des exceptions prévues à l'article 70 de la Loi sur les normes du travail ne soit présente (salarié absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé pour des raisons familiales ou parentales) qu'il rencontre les autres conditions prévues à cet article et que l'employeur y consente.

Source: Info-Extra, GestionPlus info-employeur, Avril 2015.

## La Coopérative y était ....

La Coopérative forestière de Petit Paris a participé au 3e Salon de l'emploi qui avait lieu le 9 avril dernier à la Boîte à Bleuets d'Alma. Le Salon de l'emploi à Alma est un incontournable pour tout employeur à la recherche de postulants. Quelque quarante employeurs étaient présents. Nous avons rencontré un grand nombre de chercheurs d'emploi en peu de temps afin de pourvoir nos postes vacants tels que reboiseurs, chef d'équipe, etc. ou pour répondre à nos besoins éventuels.

Cela nous a permis de profiter en tant qu'exposant de la visibilité reconnue comme employeur et organisation au niveau de la population régionale.



## Conditionnement physique

Plusieurs activités peuvent être faites chez vous pour vous tenir en forme: marcher, courir, faire du vélo, des redressements assis, des «push-up» ou soulever des poids. En fait, peu importe l'activité, l'important c'est de bouger! Pour ceux qui tiennent plus sérieusement à l'entraînement, la Coopérative vous rappelle que les frais d'inscription à un centre de **conditionnement physique reconnu** peuvent être remboursés dans une proportion de 75 %. Notez que le remboursement s'effectuera **à la fin de la période de fréquentation lors du retour à l'emploi la saison suivante**. Vous pouvez vous procurer le formulaire à utiliser lorsque vous fréquenter un centre de conditionnement physique au bureau de la Coopérative.

Pour plus d'information et pour connaître les centres de conditionnement reconnus, n'hésitez pas à nous contacter.

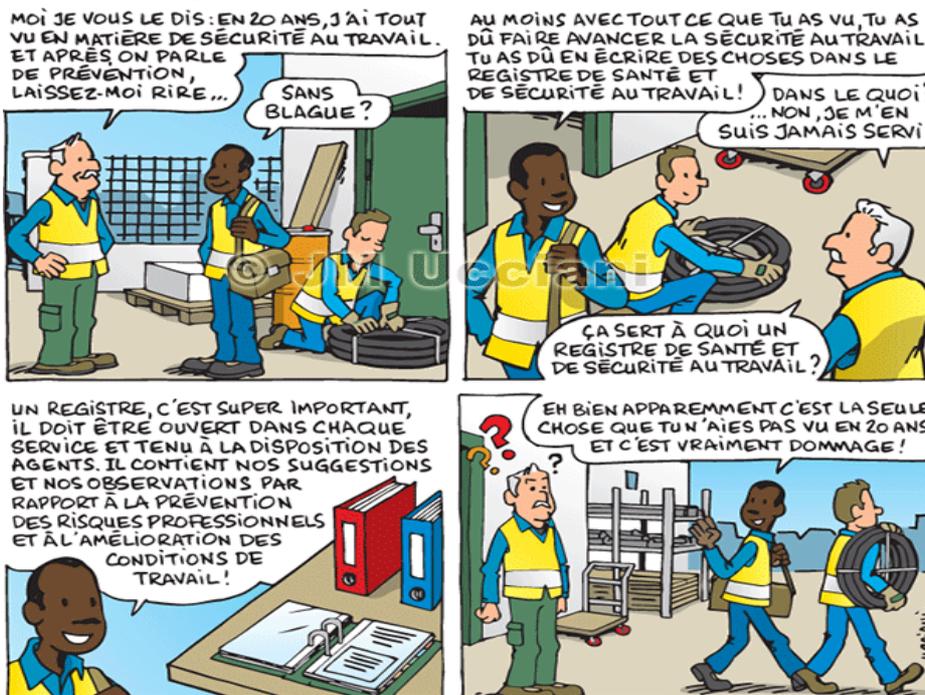
JE SUIS EN FORME



## Statistiques SST pour le mois de mars

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 <u>5.62</u>	0	Service mécanique	0
	0	Plantation	0
	0	Plantation mécanique	0
	0	Prép. terrain	0
			Récolte
			Transport
			Voirie

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



Nous demandons votre collaboration pour tous commentaires ou suggestions, n'hésitez pas à en faire part aux membres du comité du journal!!!

- Johanne Bouchard
- Claudie Tremblay

L'Écho du Petit Paris